

**TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA ALEMANHA:
uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20
da Corte Federal Trabalhista (*Bundesarbeitsgericht*)**

***WORK BY DIGITAL PLATFORMS IN GERMANY:
an analysis on labour market and judicial decision 9 AZR 102/20
of the Federal Labour Court (*Bundesarbeitsgericht*)***

Bruna da Penha de Mendonça Coelho*

Resumo

O objetivo do artigo consiste em analisar os contornos do trabalho em plataformas digitais na Alemanha, com foco em duas dimensões: a compreensão dessa relação de trabalho no contexto das alterações e desigualdades do mercado de trabalho naquele país, bem como sua interpretação no bojo do arcabouço normativo alemão e da decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*. Como métodos de análise, o estudo conjuga pesquisa bibliográfica e empírica. O desenvolvimento do artigo se divide em três itens, que tratam, respectivamente: (i) de uma análise sociológica sobre a inserção e difusão dessa relação de trabalho no mercado de trabalho alemão; (ii) do sistema juslaboral alemão e da decisão do *Bundesarbeitsgericht* sob análise; (iii) de possíveis precauções teórico-empíricas para futuras pesquisas comparativas sobre o tema entre Alemanha e Brasil.

Palavras-chave: Trabalho por plataformas digitais. Alemanha. Mercado de trabalho. Decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*.

Abstract

The paper aims to analyse the characteristics of the labour relations by digital platforms in Germany, focusing on two dimensions: the understanding of this relation in the context of changes and inequalities of the labour market in that country, as well as its interpretation in German normative framework and in *Bundesarbeitsgericht's* 9 AZR 102/20 decision. Regarding the methods of analysis, the study combines bibliographic and empirical research. The development of the article is divided into three items: (i) a sociological analysis on the insertion and diffusion of this labour relation in the German labour market; (ii) the German legal system and the *Bundesarbeitsgericht's* decision under analysis; (iii) possible theoretical-empirical precautions for future comparative researches on the topic between Germany and Brazil.

Keywords: Work by digital platforms. Germany. Labour market. *Bundesarbeitsgericht's* 9 AZR 102/20 decision.

Considerações iniciais: metodologia e apresentação dos principais aspectos da análise

Em um cenário de esgarçamento das contradições do conflito capital-trabalho em todo o mundo, marcado pelo aprofundamento de uma ampla crise social com a eclosão da pandemia da covid-19, o debate acerca das assim chamadas novas relações de trabalho ganha especial vigor. Dentre essas relações, o trabalho por meio de plataformas digitais se destaca, diante do

* Pesquisadora visitante da Friedrich-Schiller-Universität Jena, na modalidade de doutorado sanduíche (bolsista DAAD). Doutoranda em Sociologia pelo IESP-UERJ (bolsista CNPq) e em Direito pelo PPGD-UERJ. E-mail: brunapmcoelho@iesp.uerj.br

incremento da demanda por esse tipo de serviço em vista da necessidade de refreamento dos deslocamentos físicos. Ao mesmo tempo, a percepção das desigualdades e das disparidades sociais (entre, de um lado, a degradação das condições laborais e o aumento dos riscos sociais a que estão submetidos os trabalhadores; e de outro, a ampliação do lucro das plataformas) se torna mais aguçada, levando à efervescência de movimentos sociais contestatórios.¹

De toda forma, é preciso cautela para compreender os contornos exatos do que, convencionalmente, tem sido tomado como **novidade**. O discurso de que a pandemia teria sido a *causa* da atual crise social (crise que é, a um só tempo, política, jurídica, econômica, sanitária, ideológica e ambiental – dentre outras esferas de sociabilidade) não se sustenta diante de uma análise mais detida da realidade social. A pandemia não criou as desigualdades sociais, tampouco criou os descompassos entre normatividade jurídica e materialidade – na verdade, intensificou e levou ao limite as contradições sociais já existentes. Quanto às relações de trabalho, tema específico deste artigo, os índices negativos dos mercados de trabalho não se explicam meramente pelo advento da crise sanitária. Ao contrário, o alastramento das formas precárias de contratação e a deterioração das condições de trabalho, processos fundantes da autovalorização do capital mundo afora, precediam a pandemia.

Nesse contexto, e compreendendo a relevância da dinâmica sociológica e jurídica para a definição dos contornos do conflito capital-trabalho em dada realidade social, o recorte metodológico deste artigo se volta para uma análise da relação de trabalho objeto da decisão 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista na Alemanha (*Bundesarbeitsgericht*)². Tal decisão, que data de dezembro de 2020, permite que nos debruçemos sobre o tema das reconfigurações em torno da relação juslaboral – especialmente, no caso em questão, quanto aos chamados *crowdworkers*³ e a plataforma de microtarefas. O fato de que a plataforma traça especificações, credita experiências, vincula a possibilidade de acesso a remunerações mais altas à aceitação de um conjunto de trabalhos anteriores, bem como determina e controla as condições laborais, levou a Corte a decidir pela existência do vínculo jurídico-laboral.

Essas relações de trabalho se inserem no bojo do que tem sido compreendido como capitalismo de plataforma⁴, termo polissêmico que, em um sentido mais ampliado no campo trabalhista, sinaliza as (re)configurações da dinâmica laboral a partir da “mediação” de processos informatizados. O uso das aspas denota que, ao invés de se tratar de meros agentes intermediadores, as plataformas digitais controlam e dirigem o trabalho. Para Kalil (2019, p. 8), as relações laborais no capitalismo de plataforma se dividiriam em dois tipos básicos: “o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos”. O artigo se detém sobre o

1 Por exemplo, as paralisações de entregadores por plataformas digitais, que assumem dimensões internacionais.

2 A propósito, as citações em português de textos estrangeiros, ao longo do artigo, consistem em tradução livre.

3 Em tradução literal do inglês, os *crowdworkers* podem ser compreendidos como os trabalhadores da multidão.

4 Longe de ser autoevidente, o termo é capaz de suscitar controvérsias teóricas. Em função da complexidade do tema e dos limites metodológicos deste artigo, não terei condições de aprofundar essa discussão aqui.

primeiro tipo (que não deixa de ser um trabalho sob demanda) – e, mais especificamente, sobre as chamadas plataformas de microtarefas. Tal modelo, como no caso do julgamento sob análise, se caracteriza por um processo de alta padronização, bem como pela realização de elevado número de atividades em pouco tempo e por envolver uma grande quantidade de trabalhadores.

A fim de evitar compreensões mecanicistas sobre arcabouços normativos e realidades sociais diferentes dos nossos, o artigo alia análises de cunho sociológico e jurídico. A finalidade da pesquisa interdisciplinar é, portanto, fornecer subsídios ao delineamento da relação de trabalho envolvida no caso em questão, em suas complexidades e contradições. Isto é, a relação de trabalho objeto da decisão é investigada e detalhada a partir de suas implicações sociojurídicas – sobretudo, pela contextualização de seu papel no mercado de trabalho alemão e pela explicitação do debate em torno do vínculo juslaboral.

O primeiro tópico do desenvolvimento do artigo baseia-se em dados e em produção bibliográfica atinentes, sobretudo, à sociologia do trabalho. Objetiva situar o mercado de trabalho alemão, bem como o contexto social que possibilitou o surgimento e a difusão da relação de trabalho em questão. Nessa parte, em especial, são analisados dados empíricos secundários quantitativos relativos ao mercado de trabalho daquele país, disponibilizados nos estudos referenciados ao longo da escrita. Essa análise auxilia a desnaturalizar a relação social envolvida e a compreendê-la em sua materialidade.

Por sua vez, o segundo item do desenvolvimento se inicia por uma contextualização acerca do sistema juslaboral alemão. Passa, assim, pela caracterização de suas principais formas de regulação das relações de trabalho, bem como pelos contornos da organização dos tribunais trabalhistas na Alemanha. Na sequência, o tópico se propõe a apresentar a decisão 102/20 de forma mais detida, com base no informativo oficial do *Bundesarbeitsgericht*, no acórdão e nos debates sobre o tema suscitados na literatura especializada, a fim de delinear os aspectos e fundamentos fático-jurídicos centrais da decisão.

O terceiro e último tópico do desenvolvimento, a seu turno, traça possíveis aproximações e tensões entre o contexto alemão e o brasileiro. Essa exposição objetiva contribuir para futuras pesquisas que se proponham a uma análise comparativa, apresentando mediações e precauções teórico-empíricas que auxiliem a evitar replicações automáticas (e potencialmente desajustadas) de dados sociológicos e jurídicos concernentes a realidades sociais diferentes. Por fim, a conclusão do artigo se destina a dialogar com possíveis desafios verificados a partir da análise empreendida.

A justificativa pela escolha de uma decisão estrangeira sobre o tema das relações de trabalho por plataformas digitais diz respeito à constatação de que, ao nos depararmos com outros contextos, nos são fornecidos subsídios para a expansão das bases materiais e conceituais do raciocínio. Frise-se, contudo, que isso não implica qualquer pretensão de transposição automática ou mecânica entre dinâmicas sociais e jurídicas diversas. Além disso, se tomarmos em conta o contexto de aceleração dos fluxos de informação, força de trabalho e capitais entre

distintas partes do mundo, chegaremos à conclusão de que não é possível compreender a fundo os contornos do conflito capital-trabalho (bem como sua regulação jurídica) sem voltar o olhar às dinâmicas expansivas da acumulação capitalista em nível supranacional. Sabemos, pelo menos desde o fundamental **A acumulação do capital** de Rosa Luxemburgo, que esse processo de acumulação demanda um movimento para além das fronteiras nacionais, com sua consequente produção e reprodução de desigualdades geográficas (LUXEMBURGO, 1970).⁵

A materialidade do trabalho por plataformas digitais na Alemanha

Compreender os contornos da decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht* requer que situemos a relação de trabalho sob análise em sua materialidade e historicidade. Nesse sentido, o tópico se propõe a investigar o contexto em que se insere e se difunde o trabalho nas plataformas de microtarefas na Alemanha, com especial atenção aos contornos sociais do mercado de trabalho alemão e sua relação com as condições laborais dos chamados *crowdworkers* (expressão originária da língua inglesa que designa, no caso em questão, os trabalhadores que prestam serviços à plataforma a partir de um registro ou cadastro prévio).

O termo plataforma de *mikrojobs* remete ao inglês *microjobs*, que, em tradução livre, é tomado aqui como plataforma de microtarefas. Essa relação de trabalho se alinha, mundo afora, com os processos de permanente reorganização da dinâmica trabalhista, que ganham força, sobretudo, em períodos de reestruturação produtiva capitalista. Uma realidade que se reproduz em escala internacional, muito embora assuma características específicas a depender da posição que cada país ocupa na cadeia global de produção de valor. Isto é, “embora as plataformas representem um modelo organizacional global, elas estão inscritas em diferentes modelos de capitalismo” (KRZYWDZINSKI; GERBER, 2020, p. 4).

Diante das disputas em torno da categorização jurídica dessa relação de trabalho nos mais variados países (e diante também da diversidade organizativa das plataformas, bem como de suas formas de operacionalização), é perceptível, via de regra, uma dificuldade de publicização, obtenção e catalogação de dados empíricos oficiais acerca do trabalho dos *crowdworkers*. A Alemanha não é exceção. Para tentar minimizar essa dificuldade (sem eliminá-la, contudo), tomam-se como base, para a análise a ser desenvolvida a seguir, os dados levantados e publicados em dois estudos: (i) o artigo *Crowdworking Platforms in Germany: Business Insights from a Study & Implications for Society* (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020), que foi apresentado no *VHB-Jahrestagung 2020*, em Frankfurt; (ii) o artigo *Varieties of platform work: Platforms and social inequality in Germany and the United States* (KRZYWDZINSKI; GERBER, 2020).

No primeiro estudo mencionado acima, os autores, ao apontarem a insuficiência e a pouca representatividade dos dados disponíveis até então, propuseram-se a levantar informações de trinta e duas plataformas que possuíssem sede ou, no mínimo, local físico de operação na

⁵ No mesmo sentido, cf. Harvey (2004).

Alemanha. Por meio de questionário eletrônico, foram obtidas respostas de vinte e uma delas. Para além desses dados estatísticos, foram também realizadas, entre agosto de 2018 e outubro de 2019, doze entrevistas em profundidade com representantes das plataformas e com trabalhadores que lhes prestam serviços, além de debates com líderes sindicais e sociólogos (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020).

Dentre os aspectos negativos ressaltados pelos trabalhadores, chama a atenção a baixa remuneração e o controle remoto exercido por algumas plataformas. Já uma suposta “flexibilidade” tende a ser apontada por eles como um fator positivo, por possibilitar contornar dificuldades de acesso pleno ao mercado de trabalho (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, p. 16 e ss.). Note-se que aquilo que, individualmente, é apresentado como um aspecto favorável, deve ser lido, na verdade, como resultado de um desajuste social na absorção dessa mão de obra de forma estável pelo mercado de trabalho. Por sua vez, os representantes das plataformas tendem a apontar como fatores positivos a redução de custos (já que a força de trabalho é remunerada abaixo da média de um trabalhador contratado como empregado, além do não recolhimento de contribuições previdenciárias), bem como a aceleração do processo de trabalho em virtude das contratações sob demanda (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, p. 17).

Os principais dados obtidos na referida pesquisa foram os seguintes (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, , p. 6 e ss.): (i) em média, as plataformas possuíam 6,86 anos de operação (sendo que 2011 foi o ano em que se observou maior número de formação de empresas); (ii) a média de *crowdworkers* cadastrados nessas plataformas (funcionários externos), provenientes da Alemanha, era de 93.909 trabalhadores (com alta variabilidade nesse número, a depender da plataforma, indo de 1.000 a 500.000 *crowdworkers*); (iii) quanto aos funcionários internos às plataformas, elas possuíam, em média, apenas 23,21 pessoas (contadas por contratação em tempo integral); (iv) dentre os serviços mais comuns, estão produção de conteúdo, design, microtarefas (que é o caso em questão na decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*), testes (de usuários e softwares) e atendimento aos clientes; (v) a maioria das plataformas (quinze delas) opera, juridicamente, como sociedade de responsabilidade limitada; (vi) de 2015 para 2016, dezesseis (das vinte e uma) plataformas relataram crescimento na receita.

Apesar de ser um dado incerto (por não haver um registro geral, e pelo fato de que os trabalhadores podem se cadastrar em várias plataformas ao mesmo tempo), estimou-se que, em janeiro de 2017, haveria uma média de 1.162.059 *crowdworkers* cadastrados na Alemanha. Desses, uma média estimada de 25,24% seriam ativos (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, p. 10). Para que se caracterize, conceitualmente, uma plataforma de *crowdwork*, os autores apontam quatro requisitos: o oferecimento de uma chamada aberta a potenciais prestadores de serviço, a seleção das plataformas por parte desses trabalhadores, a existência de uma plataforma digital como intermediária, além da possibilidade formal de que os prestadores decidam realizar certa atividade ou não (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, p. 14). Observam que os principais complicadores desse tipo de trabalho são verificados, socialmente, a longo

prazo: comprometimento do futuro pelo não recolhimento de contribuições previdenciárias e dificuldade no controle estatal das informações do trabalho para a cobrança devida de tributos (MRASS; PETERS; LEIMEISTER, 2020, p. 17)

Quanto ao segundo estudo supramencionado (de Krzywdzinski e Gerber), os autores enfocam aspectos relacionados às desigualdades do trabalho em plataformas, com destaque para a carga de trabalho, remuneração e percepção subjetiva por parte dos trabalhadores. Com base em um estudo de caso envolvendo quinze plataformas selecionadas (na Alemanha e nos Estados Unidos), e também em pesquisa remota realizada com os trabalhadores, concluem que há uma relação direta entre as características do mercado de trabalho e do modelo previdenciário, de um lado, e as condições do trabalho em plataforma, de outro. Esses dados empíricos foram fruto do projeto *Between digital bohemia and precarity: Work and performance in the crowd*, desenvolvido entre 2016 e 2019.

Sobre o perfil dos chamados *crowdworkers* na Alemanha, Krzywdzinski e Gerber (2020, p. 7) observam que a maioria desses trabalhadores é composta por pessoas do sexo masculino, comparativamente mais jovens que os demais autônomos, e com grau de instrução superior à média da população. Sobre a relação entre a difusão do trabalho em plataformas e as condições institucionais na Alemanha nos últimos anos, os autores apontam que:

[...] as formas precárias de emprego aumentaram na Alemanha, devido à desregulamentação do mercado de trabalho (por exemplo, no que diz respeito às possibilidades de utilização do trabalho temporário), ao declínio na cobertura da negociação coletiva e à terceirização de trabalhadores por parte das empresas. Como resultado, o setor de baixos salários se expandiu e o número de trabalhadores autônomos também aumentou (Grabka/Schröder 2019; OIT 2017) (KRZYWDZINSKI; GERBER, 2020, p. 10).

Um aspecto relevante, extraído dos dados obtidos no projeto, é que as plataformas de microtarefas representavam 88% da amostra, ao passo que as de macrotarefas compunham apenas os outros 12%. Além disso, ao conjugar dados sobre a jornada despendida nessa atividade, sobre a porcentagem que o rendimento dela obtido representava em face da renda total da pessoa, bem como sobre o fato de se estar formalmente empregado ou não em outra atividade, os autores concluíram que, na Alemanha, o trabalho em plataformas de *crowdwork* tende a ser exercido de forma secundária e complementar a outras ocupações. Tal cenário difere do de outros países, como os Estados Unidos, em que o trabalho nessas plataformas representa a principal ocupação dos trabalhadores que lhes prestam serviços. Sobre a parcela que a renda advinda do trabalho em plataforma ocupa na renda total dos *crowdworkers* na Alemanha, os dados levantados pela pesquisa demonstraram que, para a grande maioria dos trabalhadores (mais de 70%), essa renda significa até 25% de suas rendas totais.⁶

⁶ Sobre os dados apresentados nesse parágrafo, cf. Krzywdzinski e Gerber (2020, p. 14-18).

Uma das possíveis hipóteses para esse cenário, apresentada no estudo, refere-se ao alastramento dos chamados “*minijobs*” e dos empregos parciais nos últimos anos naquele país. Tais empregos vêm acompanhados, via de regra, de baixa remuneração mensal, o que faz com que esses trabalhadores necessitem buscar o trabalho via plataformas como mecanismo de complementação da renda. Isso nos leva a perceber que há uma relação direta (e de afetação recíproca) entre os contornos do trabalho nas plataformas e as alterações do mercado de trabalho. Em outras palavras, não é apropriado interpretar o caráter complementar da atividade na renda dos trabalhadores como um indicador positivo, mas sim, como uma sinalização de que o mercado de trabalho não tem conseguido absorver, com um padrão remuneratório adequado, a força de trabalho social.

A propósito, Brady e Biegert (2017, p. 6 e ss.) observam que não se deve fazer uma análise estanque do crescimento da taxa de ocupação na Alemanha a partir do final dos anos 1980, uma vez que não se tratou de processo uniforme (os jovens de 18 a 24 anos, por exemplo, experimentaram queda nessa taxa), nem igualitário. Isso é, as desigualdades de renda e salário, especialmente a partir do final dos anos 1990, aumentaram, bem como se alastraram os empregos precários. Como evidências desse aprofundamento do processo de precarização, os autores apontam o incremento do trabalho com baixa remuneração e dos contratos temporários.

Observam também que, entre 1984 e 2013, período do recorte temporal do estudo, verificou-se um aumento expressivo nos chamados “*minijobs*”, definidos como “um subconjunto de trabalhos de baixa remuneração que não exigem que o empregador pague tributos de seguridade social ou forneça proteção empregatícia” (BRADY; BIEGERT, 2017, p. 10). Portanto, é nesse cenário, decorrente do processo de desregulamentação⁷ do mercado de trabalho alemão, que se insere a relação de trabalho objeto da decisão do *Bundesarbeitsgericht*.

Por fim, é importante fazer referência ao estudo de Markus Grabka e Carsten Schröder, publicado em 2019, a respeito do perfil do mercado de trabalho alemão. Isso nos auxilia a ter uma dimensão mais ampliada dessas desigualdades. A pesquisa aponta que a análise dos dados do SOEP (Painel Socioeconômico) de 2017 dá conta de que existiam, naquele ano, por volta de nove milhões de contratos de trabalho com baixa remuneração no país, o que representava cerca de um quarto de todos os contratos (GRABKA; SCHRÖDER, 2019, p. 118 e ss.). Os autores assinalam que, nos grupos sociais mais propensos a ter um contrato precarizado, estão jovens, mulheres e trabalhadores da Alemanha Oriental. Muito embora a decisão do *Bundesarbeitsgericht* não tenha enfrentado, diretamente, esses dados e os contornos da desigualdade no mercado de trabalho alemão, detendo-se nos elementos da relação laboral e na sua caracterização jurídica, esse aporte possibilita compreender o contexto social que afeta a (e é afetado pela) decisão.

7 “[...] o governo alemão instituiu uma série de reformas do mercado de trabalho [...] (para uma visão geral das reformas 1991-2005, ver Ebbinghaus e Eichhorst 2006). Embora as reformas possam ter talvez incentivado o aumento do emprego, também contribuíram para o aumento da desigualdade e de empregos precários.” (BRADY; BIEGERT, 2017, p. 25).

Contextualização do sistema jurídico-trabalhista alemão e apresentação da decisão 9 AZR 102/20 da Corte Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht*)

Antes de passar à apresentação da decisão em análise, revela-se adequado traçar uma breve contextualização a respeito do sistema jurídico-trabalhista alemão. Essa contextualização permite-nos compreender, ainda que de forma não exaustiva, os principais traços da regulamentação jurídica das relações de trabalho naquele país – e, conseqüentemente, o impacto da decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht* no ordenamento alemão e na dinâmica laboral. Do contrário, a decisão não pode ser completamente entendida e situada em sua especificidade jurídico-social.

O primeiro ponto a se destacar sobre a sistemática juslaboral alemã se refere à normativa que serviu de fundamentação legal central para a decisão em questão. Trata-se do §611a do BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, Código Civil alemão), artigo que foi introduzido no ordenamento jurídico daquele país apenas em abril de 2017.⁸ Esse artigo disciplina o contrato de trabalho como um contrato específico, que possui características próprias, como a existência de uma determinação externa acerca das instruções a serem seguidas pelo trabalhador, bem como a presença de dependência pessoal.⁹

Um aspecto importante, e que aparece ao final do §611a, diz respeito ao reconhecimento de que esse contrato de trabalho se perfaz uma vez que estejam presentes as características fáticas mencionadas no texto normativo, ainda que a denominação dada ao instrumento contratual disponha tratar-se de outro tipo de contrato. Em outras palavras, o artigo prevê aquilo que, entre nós, por influência da obra de Américo Plá Rodríguez, é conhecido como princípio da primazia da realidade sobre as formas. A propósito, esse foi um dos argumentos centrais de que a Corte lançou mão para proferir a decisão a seguir exposta.

Uma das disputas centrais quanto à interpretação de uma relação como empregatícia ou como autônoma, portanto, se refere à questão da dependência. Krzywdzinski e Gerber (2020, p. 24) observam que, na Alemanha, o principal critério para que se caracterize o chamado **emprego dependente**¹⁰ diz respeito à existência de uma “obrigação direta de seguir instruções (*Weisungsgebundenheit*), que habilita o empregador a determinar a jornada e o conteúdo do trabalho”. Ainda, apontam que essa característica tende a ser interpretada de forma relativamente estrita naquele país¹¹.

8 O artigo foi incluído pela lei que altera disposições da Lei do Trabalho Temporário (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*) e de outras leis, datada de fevereiro de 2017, e em vigor desde abril daquele ano.

9 Em resumo (e em tradução livre do alemão), o §611a do BGB dispõe que um contrato de trabalho se configura quando o empregado está obrigado a prestar serviços a outrem de forma vinculada (com instruções relacionadas ao conteúdo, local, horário e forma de desempenho da tarefa), bem como com determinações externas e mediante dependência pessoal. Para ser considerado essencialmente livre, o trabalhador deve possuir autonomia para estipular seus horários e a organização de sua atividade. Por fim, dispõe o artigo que a configuração ou não de um contrato de trabalho deve ser analisada de acordo com as circunstâncias, sem que se fique preso à designação mencionada formalmente no contrato.

10 Sobre a questão da dependência no trabalho em plataformas digitais, ver Cutolo & Kenney (2019).

11 A propósito, sobre o §611a do BGB e sua interpretação, consultar também Müller-Glöße, Preis & Schmidt (2020).

Como explica Bernd Waas (2019, p. 26 e ss.), a Corte Federal em matéria trabalhista na Alemanha havia traçado, há décadas, um critério conhecido como *Typusbegriff*, para definir o que poderia ser considerado como relação de emprego. Em tradução livre, trata-se de um método cujos “termos” são compreendidos como “tipos”. A qualificação de empregado, portanto, seria um tipo a ser investigado no caso concreto, sem que pudesse ser traçada, abstrata e previamente, uma espécie de lista exaustiva de requisitos que caracterizariam uma relação como empregatória.

Ademais, a seção 84(1) do *Handelsgesetzbuch*, código que trata das relações comerciais na Alemanha, funcionou, tradicionalmente, como uma das balizas para investigar a presença ou ausência de subordinação trabalhista, ao traçar indicativos para definir o grau de liberdade ou não que alguém poderia ter, na relação concreta, para definir seu trabalho, seus horários e outros aspectos da atividade (WAAS, 2019, p. 27). Outra dimensão complementar, construída pela jurisprudência da Corte, diz respeito a um chamado “teste” de “integração” (*Eingliederung*), para analisar em que medida alguém se inseriria na estrutura da empresa e seria, conseqüentemente, dirigido por outrem (WAAS, 2019, p. 28).

Nesse sentido, o legislador de 2017, ao introduzir o §611a, “orientou-se fortemente no sentido da jurisprudência existente, não apenas em relação às exigências desenvolvidas pelos tribunais, mas também em relação à relevância do método tipológico [...] e ao princípio da primazia dos fatos” (WAAS, 2019, p. 31). O autor aponta, ainda, que havia sido apresentado outro projeto de lei prévio, que buscava definir, de forma mais incisiva e “corajosa”, os indicadores de uma relação de emprego – mas que foi, rapidamente, rejeitado, em virtude de forças sociais oponentes (WAAS, p. 32). Waas observa, por fim, que a redação do novo §611a tem levantado críticas por parte da literatura do Direito do Trabalho, por ter se limitado a transpor elementos jurisprudenciais para a legislação, perdendo-se a oportunidade de uma regulação mais efetiva da relação de emprego. Para outra parte dessa literatura, não obstante, a menção explícita à determinação externa (ou por terceiros) pode funcionar como elemento importante para interpretar relações de trabalho distintas das clássicas formas de subordinação, como a que se dá por intermédio de plataformas digitais (WAAS, 2019, p. 32-33).

De volta à análise do sistema normativo trabalhista na Alemanha, vale destacar que, além de o §611a se tratar de inovação recente do BGB (inserida, portanto, no código que trata das relações contratuais privadas em geral), o arcabouço juslaboral alemão não conta com uma condensação das normas trabalhistas em um diploma normativo único – tampouco em um diploma que possa ser tido como o principal. Na verdade, cada aspecto das relações de trabalho (jornada, férias, negociações coletivas, elementos essenciais do contrato de trabalho, dentre outros) é regulado por meio de um instrumento normativo específico.

A título de exemplo, a jornada de trabalho é disciplinada pela lei *Arbeitszeitgesetz*, datada, originalmente, de junho de 1994. Por sua vez, a sistemática de férias é tratada pela lei intitulada *Bundesurlaubsgesetz*, editada em janeiro de 1963. Ainda, com relação ao término do contrato de trabalho, a *Kündigungsschutzgesetz* (Lei de proteção à dispensa), de agosto de 1951,

dispõe sobre as garantias contra a dispensa considerada socialmente não justificada. Quanto à negociação coletiva, tem-se, como base normativa principal, a *Tarifvertragsgesetz*, editada em abril de 1949. Já os elementos que devem constar no contrato de trabalho, a seu turno, são disciplinados na *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen*, editada em julho de 1995, que pode ser entendida como a lei que dispõe sobre a prova das condições essenciais a serem aplicadas a uma relação de trabalho.

Em virtude das transformações no mundo do trabalho¹², essa legislação, majoritariamente pensada no contexto do pós-segunda guerra, defronta-se com desafios que dizem respeito, sobretudo, à necessidade de dar conta de uma realidade social pautada pela complexificação das formas de alienação da força de trabalho. Nesse sentido, Wolfgang Däubler aponta três desafios ao Direito do Trabalho na Alemanha: (i) os efeitos da globalização, com foco no fato de que os mercados de bens e investimentos tendem a se tornar cada vez mais abertos; (ii) a desigualdade na sociedade em geral e, inclusive, entre os próprios trabalhadores; (iii) o aprofundamento da digitalização do trabalho, que borra os limites entre vida particular e o local de trabalho (DÄUBLER, 2017, p. 37).

Passado esse ponto de contextualização do arcabouço normativo, e antes de adentrar na apresentação da decisão propriamente dita, é importante também especificar, ainda que em linhas gerais, o modo de funcionamento do poder judiciário trabalhista alemão. Para tanto, faz-se referência à lei *Arbeitsgerichtsgesetz*, de setembro de 1953, que disciplina a organização dos tribunais trabalhistas na Alemanha. Os artigos 14 a 32 da lei se debruçam sobre os *Arbeitsgerichte*, relativos ao primeiro grau de jurisdição. Por sua vez, os artigos 33 a 39 dessa lei dedicam-se ao segundo grau de jurisdição, composto pelos tribunais intitulados *Landesarbeitsgerichte*. Na sequência, os artigos 40 a 45 dispõem sobre o *Bundesarbeitsgericht*, que pode ser traduzido como Tribunal Federal do Trabalho (em comparação simples, guardaria proximidade com o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro).

O *Bundesarbeitsgericht* nos interessa mais de perto, uma vez que a decisão que constitui o objeto de análise da presente pesquisa foi proferida no âmbito desse tribunal. Sediado em Erfurt, o tribunal possui subdivisões chamadas de “Senados” (que, em uma análise comparativa, aproximam-se do que entendemos como turmas). Cada *Senat* é composto por três magistrados (sendo um deles o presidente), além de dois membros leigos que representam, cada qual, os trabalhadores e os empregadores.¹³ A essa Corte cabe, sobretudo, a tarefa de conferir unidade

12 Que se visualizam, sobretudo, na difusão de formas precárias de contratação, somadas e interligadas ao alastramento da prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais.

13 A presença dos membros leigos no Poder Judiciário alemão é historicamente marcante não só nos tribunais trabalhistas, mas também em outras áreas (como a criminal). Nas palavras de um magistrado, em relatório do 10º Encontro de Juízes dos Tribunais Trabalhistas Europeus: “O envolvimento de juízes leigos nas três instâncias desempenha um papel decisivo para o respeito e a confiança que a jurisdição dos tribunais trabalhistas ganhou entre empregadores e empregados desde sua existência. [...] A presença de juízes leigos torna a jurisdição trabalhista mais compreensível e mais ‘familiar’ aos trabalhadores. Em geral, penso que também é um fator democrático. É um ponto de controle para o público do que a jurisdição trabalhista faz.” (OIT, 2002, p. 5).

e coerência às decisões trabalhistas no país, bem como interpretar os casos que a legislação não regula completamente (*BUNDESARBEITSGERICHT*, 2020c). O precedente em questão, exposto a seguir, diz respeito a uma decisão do nono *Senat*.

Explicitados esses pontos, passemos agora à análise da decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*. No comunicado oficial à imprensa nº 43/20 (a seguir referenciado como “*Bundesarbeitsgericht*, 2020a”), intitulado *Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern*¹⁴, são apresentados os principais aspectos da decisão, relativos ao caso e aos fundamentos utilizados pelos magistrados. Ainda, a explanação aqui desenvolvida se baseia também nos argumentos publicizados no acórdão do nono *Senat*, referenciado, na sequência, pelos dizeres “*Bundesarbeitsgericht*, 2020b”.

Trata-se de processo que chegou à Corte por meio de um recurso interposto de decisão anterior proferida pelo Tribunal do Trabalho (*Landesarbeitsgerichte*) de Munique, que não reconheceu o vínculo juslaboral demandado. Na Corte Federal, o trabalhador conseguiu o provimento parcial de seu recurso, com destaque para o reconhecimento do vínculo juslaboral com a chamada plataforma de *mikrojobs* para a qual prestara serviços (no caso em questão, a plataforma *Roamlr*). Com base no informativo à imprensa e no acórdão, os próximos parágrafos se dedicam, portanto, ao relato do caso.

Ao ajuizar a ação, o trabalhador requereu o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado com relação à plataforma. Em junho de 2019, durante o processo, a ré pôs fim ao contrato com o autor cautelarmente, razão pela qual o demandante emendou seu pedido para incluir indenizações trabalhistas e a incidência da proteção contra a dispensa. Antes de o caso chegar ao *Bundesarbeitsgericht*, as decisões prévias dos outros tribunais haviam sido no sentido de negar por completo o pleito do trabalhador. A seu turno, o nono *Senat* do *Bundesarbeitsgericht* conferiu provimento parcial ao recurso do autor. Como já adiantado, os julgadores entenderam que o demandante disponibilizava sua força de trabalho, com personalidade, para a plataforma digital de microtarefas. Por meio de uma contratação em termos genéricos (isto é, a partir de sua conta digital cadastrada na plataforma), as atribuições consistiam, sobretudo, em controlar a apresentação de produtos em locais de venda e postos de gasolina, fotografando-os e tirando dúvidas sobre eles.

Uma vez que o trabalhador aceitasse determinada atribuição, por meio da plataforma online, deveria realizá-la em um local e prazo (dentro de duas horas) determinados. A plataforma também especificava a forma como o serviço deveria ser prestado. Uma das principais questões é que, muito embora o trabalhador tenha uma suposta liberdade em aceitar ou não o serviço, é a quantidade de trabalhos finalizados que permite acumular pontos de experiência na plataforma e, com isso, ter a perspectiva de uma remuneração mais elevada por hora de serviço no futuro (*BUNDESARBEITSGERICHT*, 2020a, 2020b).

14 “Status de empregado dos ‘crowdworkers’”, em tradução livre do alemão.

A fundamentação jurídica para o reconhecimento do vínculo juslaboral entre o trabalhador e a plataforma digital, por parte da Corte, passou pela compreensão de que os requisitos fáticos da relação de emprego estavam presentes, independentemente das formalidades da contratação. Como base normativa central, foi utilizado o artigo §611a do BGB (Código Civil alemão), segundo o qual um contrato de trabalho se configura quando o serviço é realizado sob as determinações e controle externos do tomador (se o prestador não tiver liberdade para definir seus horários, por exemplo), e com dependência pessoal.¹⁵ Estando presentes essas circunstâncias, e a despeito do nome que se tenha atribuído ao instrumento contratual, configura-se um contrato de trabalho. Os magistrados do *Bundesarbeitsgericht* concluíram que esse era o caso em questão, uma vez que o autor da demanda não podia controlar os horários, locais, forma de realização das tarefas, tampouco seus resultados (BUNDESARBEITSGERICHT, 2020a, 2020b).

O nono *Senat* pontuou que a forma de operação da plataforma foi planejada para que os trabalhadores (tidos como “usuários” da plataforma) adiram a pacotes com pequenas tarefas, de maneira contínua e com pessoalidade, a fim de que acumulem pontos que os permitam avançar níveis no sistema de classificação algorítmica. Alcançar um nível mais alto nesse sistema é a única forma que os trabalhadores possuem para, futuramente, estarem habilitados a realizar várias tarefas simultaneamente – e, com isso, conseguirem agrupá-las em um mesmo trajeto e aumentar a remuneração por hora. Era esse, precisamente, o caso do autor da demanda, que chegou a realizar quase três mil ordens para a ré em um intervalo de onze meses (cf. BUNDESARBEITSGERICHT, 2020a, 2020b). Isto é, a suposta opção ou liberdade de aceitar ou não as tarefas tem um caráter meramente aparente.

Em resumo, o tribunal considerou que a plataforma determinava as condições de realização do trabalho, incluindo o prazo e o local para ser cumprida a tarefa. Considerou também o aspecto central da relação de dependência pessoal entre trabalhador e plataforma. Além disso, tem-se o fato de que todos os passos da atividade eram indicados e controlados pela ré, cujo sistema de pontuação configuraria mais um fator a minar a autonomia na prestação dos serviços. Não se tratava, portanto, de mera indicação factual sobre a forma de realização da tarefa, como ocorreria em uma relação privada não empregatícia. O *Senat* ponderou, ainda, que o trabalho era exercido com pessoalidade, já que a conta do trabalhador era intransferível (BUNDESARBEITSGERICHT, 2020b).

O caso é paradigmático porque, uma vez que não há previsão de ações coletivas trabalhistas na Alemanha, esse é o único “processo conhecido publicamente até agora” sobre o tema (KRZYWDZINSKI; GERBER, 2020, p. 24-25). Observam Krzywdzinski e Gerber (2020, p. 26) que o trabalhador demandante recebeu apoio dos sindicatos, mas, em virtude da fragmentação do trabalho em plataformas e da consequente obstaculização da articulação coletiva, bem como da novidade envolvida nessa relação de trabalho, os principais sindicatos alemães – como “ver.di e IG Metall – têm sido comedidos em suas abordagens até agora e estão apostando no diálogo com as plataformas”.

¹⁵ Cf. Kurt (2020).

Dentre as principais mobilizações sindicais, no bojo das disputas judiciais e regulatórias em torno do trabalho por plataformas digitais, destaca-se a interlocução entre a IG Metall e o *Bundesarbeitsministerium* (que pode ser traduzido como Ministério Federal do Trabalho). Além do diálogo com o Ministério a respeito das propostas legislativas de regulamentação do trabalho por plataformas, bem como do estabelecimento de um Código de Condutas junto a nove plataformas, a IG Metall forneceu apoio ao demandante no caso-chave levado ao *Bundesarbeitsgericht* (IG METALL, 2020). Muito embora a mobilização sindical sobre o trabalho em plataformas viesse ocorrendo, ao menos, desde 2015 (IG METALL, 2020), o contexto da pandemia explicita as desigualdades e as demandas dessa relação de trabalho.

Possíveis precauções para futuras análises comparativas entre Alemanha e Brasil

Ainda que o objetivo específico do artigo não tenha sido proceder a uma análise comparativa entre Alemanha e Brasil, é válido concluí-lo com algumas reflexões sobre o tema, como forma de apontar possíveis caminhos investigativos e precauções metodológicas para futuras pesquisas que discutam essas aproximações. As reflexões aqui propostas levarão em conta os dois eixos observados no artigo: (i) a materialidade dessa relação de trabalho e suas imbricações com as transformações no mercado de trabalho; (ii) o arcabouço jurídico e a disputa judicial a respeito da categorização da relação entre entregadores e plataformas.

Quanto ao primeiro ponto, uma análise que pretenda traçar possíveis aproximações entre o trabalho em plataformas de *crowdwork* no Brasil e na Alemanha precisa, inevitavelmente, levar em conta a diversidade da formação e das reconfigurações do mercado de trabalho em ambos os países, bem como dos contornos sociais das classes trabalhadoras. Do contrário, corre-se o risco de proceder a uma transposição mecânica dos aspectos meramente externos e aparentes dessa relação de trabalho, sem considerar as especificidades materiais e as contradições que assumem em cada realidade social.

Por exemplo, uma comparação que se proponha a simplesmente apor dados empíricos, sem apreendê-los em sua complexidade histórico-social, poderia concluir pela existência de uma pura dicotomia entre a configuração dessa relação de trabalho em ambos os países. Na verdade, poderia, inclusive, tomar a realidade social alemã segundo uma perspectiva idealizada, como se ela se descolasse do processo de precarização das relações de trabalho. Isto é, os dados alemães que apontam uma maior escolaridade dos *crowdworkers*, bem como o caráter de complementaridade do trabalho em plataformas na renda total desses trabalhadores, poderiam ser interpretados, inadvertidamente, como reflexo de um mercado de trabalho sem desigualdades.

As desigualdades geográficas e o papel ocupado por cada país na produção e circulação global de valor, por certo, denotam um cenário de superexploração da força de trabalho no contexto do chamado capitalismo dependente (MARINI, 2000). Mas isso não implica concluir que haveria espaços de ausência de disparidades e contradições no dito centro do capitalismo,

e por uma razão muito simples: a extração crescente de valor, pela transfiguração da força de trabalho em mercadoria, é o mecanismo básico de acumulação do modo de produção capitalista em qualquer lugar do mundo.

Não se trata, portanto, da existência de uma blindagem quanto ao conflito capital-trabalho na Alemanha, mas, ao contrário, de sua agudização (sobretudo, em virtude da difusão de formas de contratação especialmente precárias, que impelem à busca pelo trabalho nas plataformas como meio de complementação de renda). Nas palavras de Klaus Dörre, que aponta também para um processo de “descoletivização das relações de trabalho” em boa parte da Europa (DÖRRE, 2020, p. XXVII):

Mesmo em sociedades com uma economia próspera, relações laborais inseguras se tornaram “uma forma de organização normal” (Castel: 2011, 136) da vida social. A sociedade de trabalhadores precários em tempo integral da Alemanha não é, aqui, uma exceção. Tanto na renda e no patrimônio quanto na moradia, na saúde, na educação e na distinção social, a Alemanha tornou-se uma das sociedades mais desiguais da Europa e dos países da OCDE (Kaelble, 2017: 176; Alvaredo et alii, 2018: 155-161). (DÖRRE, 2020, p. XXVI).

Passado esse ponto, lancemos o olhar para o segundo eixo de análise proposto, concernente ao arcabouço juslaboral de ambos os países. Uma primeira precaução para possíveis aproximações entre sistemas jurídicos distintos diz respeito, justamente, à compreensão de que o Direito não se restringe a suas formalizações mais imediatamente visíveis. Isto é, não é possível compreender um sistema jurídico em sua complexidade, simplesmente, a partir da leitura de instrumentos normativos e decisões judiciais.

A forma pela qual essas normas e decisões imbricam-se com a vida social, e pela qual constroem seus sentidos a partir dessa imbricação (inclusive, seu sentido jurídico), compreende também o que se entende como Direito. Para além disso, é preciso notar, ademais, que a própria expressão *sistema jurídico* denota, por si, a necessidade de compreender a dinâmica de interação entre os elementos que compõem esse dito sistema. Isto é, não se trata de uma apreensão estática, ou mesmo de uma simples aposição desses elementos.

A respeito do arcabouço juslaboral, é perceptível que a formação histórico-social da legislação trabalhista alemã tem características diversas da brasileira. O processo de compilação das leis trabalhistas brasileiras, cujo marco central se delineou no Estado Novo varguista, tinha por objetivo disciplinar a força de trabalho, bem como a formação e a consolidação de um padrão de industrialização então incipiente (OLIVEIRA, 2003). Por sua vez, a maior parte da atual legislação trabalhista alemã, extremamente fragmentária, ergueu-se no contexto do pós-Segunda Guerra, como parte da tentativa de reconstrução alemã.

Especificamente quanto à questão dos elementos fático-jurídicos que caracterizam uma relação empregatícia, como visto, apesar de haver certa similitude entre o §611a do BGB e a disposição celetista brasileira, é preciso considerar importantes nuances. A primeira delas é

que essa disciplina alemã, recentemente editada, insere-se no diploma normativo que trata das relações contratuais privadas como um todo (isto é, no código civil alemão). É preciso levar em conta, ainda, que a interpretação jurídica acerca desses elementos varia de país para país. Na Alemanha, como observado no item anterior, o requisito da **dependência** pessoal assume centralidade ao se analisar a (in)existência do vínculo juslaboral em certo caso.

Por fim, é válido traçar também algumas mediações a respeito da organização judiciária e dos contornos do litígio trabalhista em ambos os países.¹⁶ Muito embora a estruturação dos tribunais trabalhistas alemães e os procedimentos guardem certo paralelo com os nossos, há importantes distinções. Uma das mais significativas diz respeito à não previsão de ações coletivas trabalhistas na Alemanha – o que, a propósito, contribuiu para tornar o caso em análise (e a decisão do nono *Senat*) um paradigma no tema, como apontam Krzywdzinski & Gerber (2020, p. 25).

Em resumo, proceder a uma análise comparativa entre realidades sociais e sistemas jurídicos diferentes requer que se observem, antes de tudo, os contornos que uma relação, norma ou decisão assumem ou podem assumir no bojo de certa dinâmica social. Essas precauções relevam, inclusive, para se refletir sobre as possíveis contribuições de uma decisão jurídica estrangeira, ou mesmo dos dados de determinado mercado de trabalho, para o debate a respeito da categorização jurídico-social do trabalho em plataformas no Brasil. Isto é, é preciso refletir sobre o que fundamenta determinada resposta jurídica e sobre suas relações com a materialidade de cada sociedade.

Considerações finais

Sem pretender qualquer tom conclusivo ou exaustivo, essas notas finais se destinam a condensar alguns dos principais desafios observados ao longo da análise. O primeiro deles se refere à compreensão de que não é possível entender o Direito como um fenômeno autoevidente ou alheio aos influxos sociais. Isso fica especialmente perceptível quando se trata do tema das relações de trabalho, uma vez que elas implicam processos sociais materialmente dinâmicos e não subsumidos inteiramente a arcabouços normativos prévios.

Nessa linha, a difusão do trabalho por plataformas digitais mundo afora não deve ser considerada um ponto fora da curva ou um acontecimento qualitativamente inédito no plano histórico-social.¹⁷ Na verdade, o que se observa é a complexificação nas formas de alienação da força de trabalho, sem que se altere, com isso, o cerne do funcionamento do modo de produção capitalista. Tampouco se veem superadas, para tentar lidar com essa complexificação, as

16 Quanto à estruturação e competência da Justiça do Trabalho no Brasil, é válido apontar que a Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, ampliou, significativamente, as matérias que competem a essa justiça especializada. Dentre as matérias abrangidas pela competência da Justiça do Trabalho desde então, encontram-se também as relações de trabalho em sentido amplo (isto é, não só as relações de emprego).

17 Sobre os efeitos da tecnologia nas condições de trabalho, cf. OIT, 2017.

construções categoriais basilares do Direito do Trabalho. Não à toa, termos como dependência, subordinação, controle, pessoalidade, dentre outros, encontram-se na ordem do dia e em permanente disputa (dentro e fora dos tribunais).

Essa questão nos leva a um segundo desafio: como compreender as decisões judiciais em torno do vínculo juslaboral entre plataformas e trabalhadores sem recair no risco sempre premente do idealismo jurídico? Em outras palavras: como se inserir nesse debate sem buscar reduzi-lo a conclusões de que o reconhecimento do vínculo empregatício sanaria, **por si só**, todas as desigualdades fundantes dessa relação? Isto é, as possibilidades de regulação jurídica não devem ser concebidas como um dado apriorístico em face das relações sociais, mas, sim, como fruto direto das lutas, conflitos e contradições dessas relações. Só assim é possível compreender as desigualdades materiais e as condições de sua real superação.

Para tentar lidar com esse desafio e escapar de uma possível essencialização da decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*¹⁸, o artigo se propôs a uma análise interdisciplinar que objetivou entender a relação de trabalho objeto da decisão em sua concretude social. Nessa linha, observou-se o contexto que possibilitou o alastramento dessa forma de contratação, bem como suas implicações com as reconfigurações do mercado de trabalho alemão. Além disso, é preciso reforçar, uma vez mais, que o próprio Direito também não se resume às categorizações formais, devendo ser apreendido em uma relação de afetação recíproca com as dinâmicas sociais e com a forma de se refletir teoricamente sobre elas.

Por fim, cabe mencionar um terceiro desafio, na linha das precauções aventadas no último item do desenvolvimento do artigo: é necessário ter em mente as especificidades histórico-sociais de cada mercado de trabalho e de cada arcabouço jurídico, ao se intentar proceder a eventuais análises comparativas entre dois países. Isso não significa afirmar que não haja pontos de convergência e possíveis bases sociais similares, mas, ao contrário, apenas sinaliza que só se pode encontrar a similitude quando se tem em mente a materialidade.

Em resumo, é preciso, antes de tudo, lançar o olhar para as desigualdades concretas e para os contornos do conflito capital-trabalho em certa dinâmica social. Só assim é possível investigar a complexidade do processo de alienação da força de trabalho na contemporaneidade, com especial atenção, para os fins aqui traçados, às relações laborais mediadas por plataformas digitais. E isso não leva, de forma alguma, a se pressupor uma espécie de ponto inaugural no fluxo da história. Na verdade, o chamado **passado** tem muito mais a dizer sobre o **presente** do que se imagina.

Referências

BRADY, David; BIEGERT, Thomas. The Rise of Precarious Employment in Germany. *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*, n. 936, p. 1-40, 2017.

¹⁸ Isto é, não se trata de compreender a decisão judicial segundo uma perspectiva idealizada, como se o texto dessa decisão se descolasse da materialidade da realidade social e de suas disputas.

BUNDESARBEITSGERICHT. **Pressemitteilung Nr. 43/20. Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern.** 2020a. Disponível em: <<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>>. Acesso em: 07 mar. 2021.

BUNDESARBEITSGERICHT. **Urteil vom 1.12.2020, 9 AZR 102/20 ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers.** 2020b. Disponível em: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2021/2021-04-19/9_AZR_102-20.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

BUNDESARBEITSGERICHT. **Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen.** 2020c. Disponível em: <<http://www.bundesarbeitsgericht.de/allgemeines/allgemeines.html>>. Acesso em: 07 mar. 2021.

CUTOLO, Donato; KENNEY, Martin. **Dependent Entrepreneurs in the Platform Economy: Playing in the Gardens of Gods.** Berkeley: University of California in Berkeley, 2019.

DÄUBLER, Wolfgang. Challenges to Labour Law. **RDRST**, Brasília, v. 3, n. 2, p. 36-56, jul./dez. 2017.

DÖRRE, Klaus. Capitalismo de risco. Landnahme, crise bifurcada, pandemia: chance para uma revolução sustentável? (*Risiko Kapitalismus*. Landnahme, Zangenkrise, Nachhaltigkeits-revolution). **Revista Sociedade e Estado**, v. 35, n. 3, p. VII-LII, set./dez. 2020.

GRABKA, Markus; SCHRÖDER, Carsten. The low-wage sector in Germany is larger than previously assumed. **DIW Weekly Report**, n. 14, p. 117-124, 2019. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/diw/diwdwr/dwr9-14-1.html>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

HARVEY, David. **O novo imperialismo.** São Paulo: Loyola, 2004.

IG METALL. **Arbeit auf digitalen Plattformen: IG Metall begrüßt Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums.** 2020. Disponível em: <<https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/arbeit-auf-digitalen-plattformen-ig-metall-begruesst--vors>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

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

KRZYWDZINSKI, Martin; GERBER, Christine. **Varieties of platform work: Platforms and social inequality in Germany and the United States.** Berlin: Weizenbaum Institute for the Networked Society: The German Internet Institute, 2020.

KURT, Simge. **Schutz und Verantwortung in der digitalen und globalen Arbeitswelt: Die Stellung des Menschen im Arbeitsschutzsystem auf dem Weg zur (Un)Abhängigkeit 4.0.** Baden-Baden: Nomos, 2020.

LUXEMBURGO, Rosa. **A acumulação do capital: Estudo sobre a interpretação econômica do imperialismo.** Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência.** Petrópolis: Vozes, 2000.

MRASS, V.; PETERS, C.; LEIMEISTER, J. M. Crowdworking Platforms in Germany: Business Insights from a Study & Implications for Society. In: JAHRESTAGUNG DES VERBANDS DER HOCHSCHULLEHRER FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT (VHB). 82., 2020, Frankfurt. **Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB).** Frankfurt am Main, Germany, 2020.

MÜLLER-GLÖGE, Rudi; PREIS, Ulrich; SCHMIDT, Ingrid (ed.). **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht.** Munich: C.H. Beck, 2020.

OIT. **Tenth Meeting of European Labour Court Judges Stockholm, September 2, 2002.** Lay Judges Questionnaire. Germany: General Reporter Judge Peter Clark Employment Appeal Tribunal, London, Great Britain; National Reporter Judge Friedrich Hauck, Federal Labour Court. Disponível em: <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_160093.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

OIT. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 ago. 2021.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista:** O ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2003.

SCHMID, Günther. Labour Market Policy and Labour Law Reforms in Germany: Towards Inclusive Growth.

International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, v. 35, n. 3, p. 305-330, 2019.

WAAS, Bernd. The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same? **Italian Labour Law e-Journal**, v. 12, n. 1, p. 25-34, 2019.

Recebido em: 14/06/2021

Aceito em: 18/10/2021