

Renan Bernardi Kalil

Série  
Direito  
Economia  
Sociedade

# A REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS



**Blucher** Open Access

RENAN BERNARDI KALIL

# A REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

2020

*A regulação do trabalho via plataformas digitais*

© 2020 Renan Bernardi Kalil  
Editora Edgard Blücher Ltda.

Diagramação: Laércio Flenic Fernandes  
Revisão: Samira Panini

---

# Blucher

Rua Pedroso Alvarenga, 1245, 4º andar  
04531-934 – São Paulo – SP – Brasil  
Tel 55 11 3078-5366  
contato@blucher.com.br  
www.blucher.com.br

Segundo Novo Acordo Ortográfico, conforme 5. ed.  
do Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa,  
Academia Brasileira de Letras, março de 2009.

É proibida a reprodução total ou parcial por quaisquer  
meios, sem autorização escrita da Editora.

---

Todos os direitos reservados pela Editora  
Edgard Blücher Ltda.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Angélica Ilacqua CRB-8/7057

---

A regulação do trabalho via plataformas digitais /  
Renan Bernardi Kalil -- São Paulo : Blucher, 2020.  
308p.

Bibliografia  
ISBN 978-65-5550-026-4 (impresso)  
ISBN 978-65-5550-029-5 (eletrônico)

Open Access

1. Direito do trabalho - Brasil 2. Relações  
trabalhistas - Efeito das inovações tecnológicas I. Título

20-4009

CDD 344.01

---

Índices para catálogo sistemático:  
1. Direito do trabalho - Brasil

---

# AGRADECIMENTOS

Este livro é uma versão da tese de doutorado defendida na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em março de 2019. Todos os agradecimentos às pessoas e instituições que apoiaram a realização da pesquisa estão no texto final da tese.

Ao Professor Otavio Pinto e Silva, presente e importante em minha trajetória como pesquisador desde os meus primeiros passos, pela acolhida ao longo da elaboração da tese de doutorado, pelos ensinamentos para o desenvolvimento deste trabalho, pela disponibilidade e atenção no curso da orientação desta pesquisa e pelo estímulo para publicar este livro.

À Walküre, pelas lições sobre Direito do Trabalho que me marcaram profundamente, pelos ensinamentos a respeito da vida acadêmica (e não acadêmica), por confiar em mim como pesquisador e por acompanhar o desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores Diogo Coutinho, Ricardo Abramovay, Francesca Columbu e Tulio de Oliveira Massoni, pelas valiosas arguições e reflexões apresentadas na banca de defesa da tese e que foram fundamentais para o aprimoramento do trabalho.

Aos professores René Mendes, Sidnei Machado e Ney Maranhão, pelo interesse na pesquisa desenvolvida na tese de doutorado e que resultou neste livro e pelos debates promovidos sobre o tema com os seus grupos de pesquisa.

À minha mãe Tânia, ao meu pai Wilson e ao meu irmão Murilo, pelo amor, pelo carinho, pela compreensão nas minhas ausências e pelo suporte para que eu trilhasse o caminho que optei. Aos meus sobrinhos, Davi e Aurora, por arrancar sorrisos mesmo nos momentos mais improváveis.

Ao André e à Laura, amigos de mais de década e fundamentais na minha opção de vida pelo Direito do Trabalho, pelo amor, pelo carinho, pelo companheirismo e pelas inúmeras horas de conversa sobre o tema deste livro.

Por último, e certamente não menos importante, à Raquel, pelo amor, pelo companheirismo, pelo carinho, pela cumplicidade, pelo conforto nos momentos difíceis, pelo estímulo para seguir o caminho da pesquisa, pela inspiração de coragem intelectual, pelas inúmeras horas de conversas sobre as ideias que conformam este trabalho e, especialmente nesses últimos quatro anos, por ter oferecido a mão para irmos em frente nesta estrada de fazer o sonho acontecer.

---

“Você não sente não vê  
Mas eu não posso deixar de dizer, meu amigo  
Que uma nova mudança em breve vai acontecer  
O que há algum tempo era jovem, novo  
Hoje é antigo  
E precisamos todos rejuvenescer”  
 (“Velha roupa colorida” – Belchior)

“- Você tem casa própria?  
- Não, não tenho.  
- Você aluga uma casa ou apartamento ou vive de graça com alguém?  
- Nenhum dos dois.  
- Onde você mora?  
- Aqui.  
- No carro?  
- No carro.”

(Trecho de uma entrevista realizada com motorista da Uber  
na cidade de São Paulo entre agosto e outubro de 2018)



---

# PREFÁCIO

Foi com muita satisfação que recebi o convite de **Renan Bernardi Kalil** para prefaciar o seu novo livro, resultado de pesquisa de doutorado que foi defendida com talento perante banca examinadora na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), nas *Arcadas do Largo de São Francisco*, agora apresentada ao público com o título “A REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS”.

O tema é muito atual e de grande relevância diante das constantes transformações no mundo do trabalho decorrentes da incorporação de novas tecnologias: trata-se de um estimulante desafio para os estudiosos do Direito do Trabalho, que é a busca do papel que esse ramo do direito pode assumir no Século XXI, diante das novas dinâmicas de trabalho que atingiram toda a sociedade.

A pesquisa desenvolvida por Renan identificou duas formas de trabalho por ele classificadas como próprias do “*capitalismo de plataforma*”: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

Com isso, pretendeu verificar se o Direito do Trabalho tradicional protege de forma adequada os trabalhadores que desempenham atividades nas plataformas digitais, tendo se valido de dois estudos de caso: um de *crowdwork* (com a



plataforma *Amazon Mechanical Turk*) e o outro de trabalho sob demanda por meio de aplicativos (com a plataforma *Uber*).

O percuciente trabalho de pesquisa permitiu a Renan identificar quatro características principais da atividade dos trabalhadores que usam essas tecnologias das plataformas digitais: (i) a existência de uma certa autonomia para determinação da carga horária e da jornada de trabalho; (ii) uma relação direta entre dependência econômica e precariedade jurídica; (iii) o gerenciamento da força de trabalho pelo algoritmo, mas com intensidades variáveis de coordenação e controle em cada plataforma; (iv) uma acentuada desigualdade econômica entre trabalhadores, plataformas e tomadores de serviços.

A análise teórica desenvolvida é de fundamental importância quando o Brasil debate os rumos do nosso mercado de trabalho após a experiência da Reforma Trabalhista de 2017 que, infelizmente, não trouxe a prometida melhoria das condições de acesso aos postos de trabalho, não conseguindo colaborar na redução da desigualdade social e do desemprego, ao contrário do que se apregou à época.

Renan indica as diferenças no trabalho desenvolvido nas duas plataformas, avaliando não apenas o modo de execução das atividades, mas também sua valoração diante do conceito de relação de emprego previsto na legislação brasileira (e frequentemente debatido em ações judiciais na Justiça do Trabalho do Brasil), para concluir que o direito necessita oferecer respostas adequadas às desafiadoras demandas trazidas pelas inovadoras formas de trabalho.

A contribuição original trazida por esse livro reside na proposta de criação de uma legislação especial para o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, em que os trabalhadores são classificados em três categorias diferentes: (i) autônomos; (ii) dependentes; (iii) subordinados. Para cada grupo, um conjunto distinto de direitos.

A proposta vai no sentido de aumentar o rol de sujeitos protegidos pelo Direito do Trabalho, partindo da constatação de que a classificação tradicional (empregados e autônomos) é insuficiente, pois estabelece uma distinção que acaba por não tutelar adequadamente uma série de trabalhadores que estão em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Assim, tendo em vista as discussões teóricas acerca do enquadramento jurídico dos trabalhadores no chamado “capitalismo de plataforma”, a proposta busca apresentar uma alternativa de regulação das condições de trabalho em empresas proprietárias de plataformas digitais, levando em conta a complexidade que as inovações tecnológicas imprimem às relações de trabalho,

mas também a necessidade do Estado garantir algum tipo de proteção social aos trabalhadores.

Essa alternativa constata a necessidade de uma específica regulação dos sistemas de avaliação, dos sistemas de remuneração e tempo do trabalho, além da flexibilidade na relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais, buscando dessa forma desenvolver um diálogo entre tecnologia, ideologia e instituições.

Enfim, são reflexões profundas e indispensáveis para o novo mundo do trabalho que se descortina, de modo que a leitura dessa obra é fundamental para todos aqueles que se interessam pelo direito do trabalho, entendido como um ramo do direito que visa proteger os trabalhadores, mas também promover as relações de trabalho.

São Paulo, inverno de 2020

*Otávio Pinto e Silva*  
*Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho*  
*e Seguridade Social da Faculdade de Direito da*  
*Universidade de São Paulo (USP)*



---

# LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT: Amazon Mechanical Turk

art.: Artigo

AWS: Amazon Web Services

CEO: Chief Executive Officer

CFC: Centro de Formação de Condutores

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CMUV: Comitê Municipal de Uso Viário

CNH: Carteira Nacional de Habilitação

CONAFRET: Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho

Conduapp: Cadastro Municipal de Condutores de Veículo de Aplicativo

CRLV: Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo

CSVAPP: Certificado de Segurança do Veículo de Aplicativo

DTP: Departamento de Transportes Públicos

EAR: Exerce Atividade Remunerada

EUA: Estados Unidos da América  
FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
GPS: Global Positioning System  
GRU: Guarulhos  
INSS: Instituto Nacional do Seguro Social  
MIT: Massachusetts Institute of Technology  
MPT: Ministério Público do Trabalho  
MTurk: Amazon Mechanical Turk  
n.: Número  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
PIB: Produto Interno Bruto  
SUV: Sport Utility Vehicle  
TIH: Tarefas de Inteligência Humana  
TRT: Tribunal Regional do Trabalho  
TST: Tribunal Superior do Trabalho  
UE: União Europeia  
US\$: dólares americanos

---

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
1. TECNOLOGIA E TRABALHO.....	20
2. PLANO DE VOO.....	23
3. METODOLOGIA.....	26
3.1. AMAZON MECHANICAL TURK.....	27
3.2. UBER.....	31
<b>1. TECNOLOGIA, INSTITUIÇÕES E IDEOLOGIA E O FUTURO DO TRABALHO....</b>	<b>35</b>
1. TECNOLOGIA COMO ELEMENTO EXTERNO.....	36
2. TECNOLOGIA COMO ELEMENTO PERIFÉRICO.....	40
3. TECNOLOGIA E SUAS RELAÇÕES COM OUTROS ELEMENTOS.....	42
4. TECNOLOGIA COMO PARTE DE UMA ECONOMIA POLÍTICA MULTIDIMENSIONAL.....	47
5. O FUTURO DO TRABALHO.....	52
<b>2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....</b>	<b>67</b>
1. PLATAFORMAS DIGITAIS.....	68
2. UMA CARACTERIZAÇÃO EM DISPUTA.....	71
3. FORMAS DE TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	81
3.1. CLASSIFICAÇÃO.....	83
3.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	87
3.3. ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	93
<b>3. TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVOS.....</b>	<b>99</b>
1. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MODO DE OPERAÇÃO DAS PLATAFORMAS.....	100

<b>2. OS TRABALHADORES.....</b>	<b>101</b>
<b>3. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO .....</b>	<b>102</b>
<b>4. DEPENDÊNCIA E PRECARIIDADE.....</b>	<b>106</b>
<b>5. UBER.....</b>	<b>109</b>
5.1. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MODO DE OPERAÇÃO .....	110
5.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	119
5.3. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO .....	121
5.4. EMPRESA DE TECNOLOGIA OU EMPRESA DE TRANSPORTES?.....	130
5.5. DEPENDÊNCIA E PRECARIIDADE.....	133
<b>4. CROWDWORK .....</b>	<b>139</b>
<b>1. MODELOS DE NEGÓCIOS, TIPOS DE TRABALHO E     TRABALHO CULTURAL.....</b>	<b>141</b>
<b>2. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>145</b>
<b>3. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA TRABALHADORES     E REQUERENTES .....</b>	<b>146</b>
<b>4. AMAZON MECHANICAL TURK.....</b>	<b>152</b>
4.1. DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	155
4.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	159
4.3. ASSIMETRIA DE PODERES .....	164
4.4. CENTRALIDADE DO <i>CROWDWORK</i> .....	166
4.5. DEPENDÊNCIA E PRECARIIDADE.....	168
<b>5. O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA .....</b>	<b>171</b>
<b>1. O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO     DE PLATAFORMA .....</b>	<b>172</b>
<b>2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E O CAPITALISMO     DE PLATAFORMA.....</b>	<b>177</b>
2.1. A DICOTOMIA DO TRABALHO: RELAÇÃO DE EMPREGO E AUTONOMIA.....	177
2.1.1. <i>RELAÇÃO DE EMPREGO: A PORTA DE ENTRADA PARA A             PROTEÇÃO TRABALHISTA.....</i>	<b>179</b>

2.1.1.1. A NÃO EVENTUALIDADE NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	182
2.1.1.2. A SUBORDINAÇÃO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	184
2.1.1.3. UBER.....	188
2.1.1.4. AMAZON MECHANICAL TURK.....	195
2.1.2. TRABALHO AUTÔNOMO.....	197
2.1.2.1. A AUTONOMIA E A LIBERDADE DO TRABALHADOR NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	199
<b>6. NOVAS ABORDAGENS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....</b>	<b>203</b>
1. NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO.....	204
1.1. UMA CATEGORIA INTERMEDIÁRIA PARA CLASSIFICAR OS TRABALHADORES.....	205
1.2. A REEMERGÊNCIA DA DEPENDÊNCIA.....	213
1.3. NOVAS PERSPECTIVAS SOBRE O CONCEITO DE EMPREGADOR.....	217
1.4. CONTRATO DE TRABALHO ESPECIAL.....	221
1.5. AMPLIAÇÃO SUBJETIVA DO DIREITO DO TRABALHO.....	223
1.6. VANGUARDISMO INCLUSIVO.....	227
2. NOVOS DIREITOS.....	228
2.1. SISTEMAS DE AVALIAÇÃO.....	230
2.2. SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO E TEMPO DE TRABALHO.....	233
<b>7. UMA PROPOSTA PARA REGULAR O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL.....</b>	<b>239</b>
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>261</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>271</b>





---

# INTRODUÇÃO

Em setembro de 2006, em apresentação no Massachusetts Institute of Technology (MIT), o *Chief Executive Officer* (CEO) da Amazon, Jeff Bezos, abordou os serviços tecnológicos oferecidos por sua empresa. Ao explicar o funcionamento da Amazon Mechanical Turk, afirmou “você já ouviu falar de software como um serviço. Bem, isso [a plataforma] é basicamente uma pessoa como serviço”<sup>1</sup>. Em seus 57 minutos de fala, as menções sobre os trabalhadores ocorreram em momentos pontuais.

Ainda assim, os trabalhadores são centrais para a MTurk, uma empresa proprietária de plataforma que oferece serviços on-line de curta duração executados por seres humanos. As condições de trabalho, no entanto, são muitas vezes invisibilizadas. Em pesquisa realizada com trabalhadores brasileiros que atuam na MTurk, não faltaram relatos sobre suas dificuldades na plataforma. A título de exemplo, destacamos dois: “é muito pouco para muito trabalho. Eu me

---

<sup>1</sup> MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *Opening keynote and keynote interview with Jeff Bezos*, set. 2006. (1h02m38s). Disponível em: <https://techtv.mit.edu/videos/16180-opening-keynote-and-keynote-interview-with-jeff-bezos>. Acesso em: 21 dez. 2018, tradução nossa de: “You’ve heard of software-as-a-service. Well, this is basically human-as-a-service” (11m40s-11m44s).

sinto uma escrava na China. Sinto que eu realmente moro em um país de terceiro mundo, em que meu diploma não serve para nada e eu preciso me submeter a esses tipos de trabalho” e “há sempre trabalhos que remuneram muito mal, esses estão sempre bastante disponíveis e são amplamente executados por pessoas em países com condições humanas muito baixas. Os *works* mais bem remunerados são frequentemente restritos a determinados países (predominantemente EUA, Canadá e Inglaterra)”<sup>2</sup>.

Outra empresa proprietária de plataforma digital, a Uber, afirma oferecer um aplicativo que, por meio da tecnologia, ajuda o motorista a tomar decisões sobre quando e como encontrar a demanda por serviços de transporte. Promete promover acesso ao trabalho flexível, sem turnos ou horários fixos, que permite que dirijam quando queiram. A remuneração dos motoristas, segundo a empresa, depende da procura por viagens, sendo que nos momentos em que houver mais usuários realizando chamadas, os ganhos serão mais altos<sup>3</sup>.

Assim como a MTurk, há distância entre discurso e prática. Em pesquisa feita com motoristas da Uber na cidade de São Paulo, os trabalhadores relataram diversas situações, como as seguintes: “trabalho por volta de 16 horas por dia, 7 dias da semana. Ganho em média R\$ 1.500 por semana, mas tirando todos os custos que tenho, sobra R\$ 400. O preço da tarifa está defasado em relação aos aumentos de combustível” e “o valor das corridas é baixo considerando os custos de manutenção que se tem com o veículo. Esse gasto deixará de ser feito, pois os ganhos são baixos. Não fazendo manutenção, todos ficam em risco. A Uber exige que os carros sejam fabricados a partir de determinado ano. Contudo, é muito difícil trocar de veículo com os atuais preços das tarifas”<sup>4</sup>.

A emergência e a inserção de empresas proprietárias de plataformas digitais em diversas esferas da vida humana nos últimos anos produziram uma espécie de tecnoeuforia na sociedade. Em seus primeiros momentos de existência, sobressaíram-se os aspectos positivos: a comodidade na solicitação de um serviço, a redução do preço dos serviços, a facilidade na contratação de uma tarefa, a criação de postos de trabalho, a oferta de serviços de maior qualidade, o aumento da velocidade da comunicação, a diversificação das possibilidades de relacionar-se virtualmente. A popularização dos *smartphones* e a compatibilidade do uso das plataformas nesses aparelhos potencializou a sua

---

<sup>2</sup> A pesquisa que realizamos com os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk será apresentada ao longo do livro.

<sup>3</sup> UBER. Open marketplace. Disponível em: <https://marketplace.uber.com/open-marketplace>. Acesso em: 07 out. 2018.

<sup>4</sup> A pesquisa que realizamos com os motoristas da Uber será apresentada ao longo do livro.

disseminação e, conjuntamente, o fascínio das pessoas. O termo mais utilizado para descrever o impacto das plataformas na sociedade é *disrupção*, que trata de uma reorganização profunda em um determinado mercado, em que atores econômicos outrora inexistentes assumem posição predominante, enquanto antigas lideranças entram em declínio<sup>5</sup>.

Ao longo do tempo, passou-se a constatar outros efeitos ocasionados pelas empresas proprietárias de plataformas, que estavam distantes de serem positivos: aumento do tráfego de veículos e de congestionamento em grandes cidades<sup>6</sup>, encarecimento no preço de aluguéis de imóveis<sup>7</sup>, vazamento de dados pessoais para a manipulação de processos eleitorais<sup>8</sup>, jornadas de trabalho extensas e remunerações baixas. Esse quadro deu início a debates sobre a necessidade de regular essas empresas em distintas esferas, como urbanismo, moradia, mobilidade urbana, eleições e trabalho, dentre outros.

Este livro analisa as interrelações entre tecnologia e trabalho e, a partir do estudo sobre o futuro do trabalho e as inovações tecnológicas, identifica efeitos concretos que estão transformando as relações de trabalho, como é o caso do capitalismo de plataforma. Examina duas formas de trabalho, *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, para compreender a dinâmica das relações de trabalho no capitalismo de plataforma. Por fim, analisa o papel do Direito do Trabalho diante das transformações na organização da produção e do trabalho.

Nesta obra, verificamos que as relações de trabalho no capitalismo de plataforma diferem parcialmente do conceito de relação de emprego previsto na legislação trabalhista brasileira. Coexistem uma certa autonomia dos trabalhadores para determinar a carga horária e a jornada de trabalho com

---

<sup>5</sup> BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review*, v. 73, n. 1, p. 43–53, fev. 1995; CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E.; MCDONALD, Rory. What Is Disruptive Innovation? Dezembro, 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation>. Acesso em: 25 jun. 2017.

<sup>6</sup> SCHALLER CONSULT. *The new automobility: Lyft, Uber and the future of American cities*, jul. 2018. Disponível em: <http://www.schallerconsult.com/rideservices/automobility.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

<sup>7</sup> BARRON, Kyle; KUNG, Edward; PROSERPIO, Davide. The sharing economy and housing affordability: Evidence from Airbnb. Abril, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2rKEZhf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

<sup>8</sup> ROSENBERG, Matthew; CONFESSORE, Nicholas; CADWALLADR, Carole. How Trump consultants exploited the Facebook data of millions. *The New York Times*, New York, 17 mar. 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/03/17/us/politics/cambridge-analytica-trump-campaign.html>. Acesso em: 25 abr. 2018.

uma relação direta entre dependência e precariedade. Os algoritmos ocupam papel de gerenciar a mão de obra, sendo que a intensidade na coordenação e controle dos trabalhadores varia em cada empresa. A acentuada desigualdade econômica entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas e os tomadores de serviços indica a importância da aplicação do Direito do Trabalho nessas relações. Contudo, as características das relações de trabalho no capitalismo de plataforma apontam para a necessidade de uma nova arquitetura jurídica capaz de oferecer respostas às peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*. A proposta apresentada é a criação de uma legislação especial com três categorias para classificar os trabalhadores: autônomos, dependentes e subordinados.

## 1. TECNOLOGIA E TRABALHO

O capitalismo de plataforma é um fenômeno contemporâneo e que está se expandindo rapidamente. O seu desenvolvimento, que é majoritariamente viabilizado pelas inovações tecnológicas, dá margem ao surgimento de novas atividades e reorganiza a produção e o trabalho. Como consequência, ele atribui novos contornos às relações entre trabalhadores e empresas.

Este fenômeno é uma das expressões da forma pela qual a tecnologia e o trabalho interagirão daqui em diante. O futuro do trabalho e o impacto que novas tecnologias terão para os trabalhadores é um tema que tem atraído muita atenção da opinião pública. Contudo, ecoa a ideia de um futuro distópico no qual os trabalhadores não terão lugar em qualquer atividade produtiva<sup>9</sup>. A capa da edição de 23 de outubro de 2017 da revista *The New Yorker* ilustra perfeitamente esse estado de espírito: o cartum *Tech Support*, de R. Kikuo Johnson, retrata uma cena em que robôs caminham em uma rua movimentada, deslocando-se para algum lugar da cidade, mexendo em seus aparelhos celulares, segurando os seus cafés, carregando suas pastas e levando os seus cachorros-robô para passear. Ao fundo, um dos robôs lança moedas no copo de um mendigo, o único ser humano na cena, que está sentado no chão junto ao seu cachorro-animal<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. *The zombie robot argument lurches on: There is no evidence that automation leads to joblessness or inequality*. 24 may 2017. Disponível em: <http://www.epi.org/publication/the-zombie-robot-argument-lurches-on-there-is-no-evidence-that-automation-leads-to-joblessness-or-inequality/>. Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>10</sup> THE NEW YORKER. R. Kikuo Johnson's "*Tech Support*". 23 out. 2017. Disponível em: <https://www.newyorker.com/culture/cover-story/cover-story-2017-10-23>. Acesso em: 12 nov. 2017.

O maior problema de o debate sobre o futuro do trabalho ser pautado nesses termos é consolidar a ideia de que a tecnologia é determinista, ou seja, há pouco o que fazer diante de uma força inexorável que impactará a sociedade, não existindo muita margem de manobra para ação. Também, a condução do debate nesses termos ofusca os efeitos concretos que as novas tecnologias produzem no mundo do trabalho. Contudo, há estudos nas ciências sociais e na economia que apontam para um futuro do trabalho distinto, em que não se identificam grandes oscilações numéricas, mas o fechamento de postos de trabalho em determinados setores e a abertura em outros. É preciso, então, entender essas novas tecnologias e as transformações no mundo do trabalho.

O capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e do trabalho com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação e da comunicação, de dados e da internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios. Em relação ao seu tamanho, dados mais abrangentes sobre a sua extensão ainda são incipientes, mas é possível obter informações sobre a sua dimensão em alguns mercados. De acordo com pesquisa realizada pelo *Pew Research Center*, 8% dos norte-americanos obtiveram renda por meio da realização de trabalho em plataformas digitais em 2016. Dentre esses 8%, mais da metade (56%) afirmou que a remuneração é essencial ou importante para sua subsistência<sup>11</sup>.

No Brasil, a Uber, que oferece serviços de transporte de passageiros, ilustra as mudanças que a tecnologia traz a um setor. A expansão no número de motoristas e usuários ocorreu de forma exponencial na empresa, que iniciou as suas atividades no país em 2014, mas que em setembro de 2015 já contava com 5 mil motoristas e 500 mil clientes inscritos na plataforma. Em outubro de 2016, a Uber tinha 50 mil trabalhadores e 4 milhões de usuários, ou seja, cresceu 10 vezes em relação aos primeiros e 8 vezes quanto aos segundos<sup>12</sup>. Em abril de 2018, a plataforma atingiu o número de 500 mil motoristas e 20 milhões de clientes, um aumento em 10 e 2,5 vezes, respectivamente, em apenas um ano e meio. Em fevereiro de 2020, contava com 1 milhão de motoristas e 22 milhões de usuários<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> PEW RESEARCH CENTER. *Gig work, online selling and home sharing*. 17 nov. 2016. Disponível em: [http://www.pewinternet.org/wp-content/uploads/sites/9/2016/11/PI\\_2016.11.17\\_Gig-Workers\\_FINAL.pdf](http://www.pewinternet.org/wp-content/uploads/sites/9/2016/11/PI_2016.11.17_Gig-Workers_FINAL.pdf). Acesso em: 20 set. 2017.

<sup>12</sup> DIÓGENES, Juliana. Uber cresce 10 vezes e já tem 50 mil motoristas. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 18 out. 2016. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,uber-cresce-10-vezes-e-ja-tem-50-mil-motoristas,10000082769>. Acesso em: 30 set. 2017.

<sup>13</sup> UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

A Amazon Mechanical Turk não divulga os dados sobre o número de trabalhadores brasileiros e de usuários inscritos na plataforma.

Uma característica marcante do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* e, conseqüentemente, da Uber e da Amazon Mechanical Turk, é a invisibilidade dos trabalhadores. A classificação como autônomos e a difusão da noção de liberdade no trabalho esvaziam o conteúdo laboral da atividade que os trabalhadores desempenham. No caso da MTurk, isso é potencializado pelo fato de não haver contato entre o trabalhador e o tomador de serviços, dado que a relação entre ambos é totalmente on-line e intermediada pela plataforma. A invisibilidade das atividades encobre questões importantes, como as condições de trabalho.

Há forte assimetria de poderes entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas, em que parte considerável das condições de trabalho é determinada por essas. A coordenação e o controle da força de trabalho são feitos por algoritmos, existe espaço para que os trabalhadores decidam alguns aspectos das atividades que desempenham e quanto maior a dependência do trabalhador em face de uma empresa, maior a precariedade das condições de trabalho.

A reação do Direito do Trabalho a esse cenário, em especial no Brasil, ainda apresenta grandes dissonâncias. A Uber, por ser a maior empresa proprietária de plataforma no país, monopolizou os debates até o momento. A grande maioria das análises feitas enfoca a classificação dos trabalhadores e debate se há relação de emprego ou trabalho por conta própria.

No Poder Judiciário Trabalhista, há decisões que reconhecem o vínculo entre o motorista e a empresa e outras que identificam um trabalho autônomo. O Ministério Público do Trabalho divulgou estudo apresentando entendimento acerca da possibilidade de aplicar o Direito do Trabalho aos trabalhadores em empresas proprietárias de plataformas. A Auditoria-fiscal do Trabalho aplicou multas nas plataformas Loggi e Rappido, que oferecem serviços de motoentrega por meio de aplicativos, em razão de não registrarem o contrato de trabalho dos motoqueiros<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. Ministério do Trabalho autua empresa que usa aplicativo para oferecer serviços de motoboys. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/5338-ministerio-do-trabalho-autua-empresa-que-usa-aplicativo-para-oferecer-servico-de-motoboys>. Acesso em: 22 dez. 2018; PORTINARI, Natalia. Grupo do iFood é multado em R\$ 1 mi por desrespeito às leis trabalhistas. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 07 jun. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/06/grupo-do-ifood-e-multado-em-r-1-mi-por-desrespeito-as-leis-trabalhistas.shtml>. Acesso em: 22 dez. 2018.

O debate trabalhista brasileiro enfrenta dois grandes problemas em relação a essa matéria. O primeiro é a busca, por parte da doutrina e da jurisprudência, pela figura do preposto, gerente, encarregado ou qualquer pessoa que seja responsável por dar ordens aos trabalhadores para identificar a subordinação. Procurar pela pessoa que fica na empresa coordenando pessoal e diretamente a atividade dos trabalhadores para, a partir daí, reconhecer o vínculo empregatício, é condenar o Direito do Trabalho a tutelar somente o trabalhador fabril dos séculos XIX e XX. As técnicas de gestão de mão de obra evoluíram nas últimas décadas e, sem levar em consideração o papel da programação e do algoritmo nas empresas proprietárias de plataformas, não é possível entender as dinâmicas das relações de trabalho nesse modelo.

Por outro lado, a defesa irrestrita da legislação trabalhista vigente para dar respostas a uma realidade que, se não é completamente nova, apresenta características inéditas, também desconsidera as transformações na organização da produção e do trabalho. A insistência em aplicar as regras vigentes, sem a promoção de um debate sobre os aspectos da lei que podem ser aperfeiçoados, pode não atender às demandas dos trabalhadores e esfacelar o conceito de relação de emprego previsto na CLT.

## 2. PLANO DE VOO

O estudo do impacto das inovações tecnológicas na organização da produção e no mundo do trabalho envolve uma variedade de possibilidades, desde a abordagem de efeitos projetados sobre o que será o futuro do trabalho, como as capacidades que os trabalhadores deverão ter, até a forma pela qual deve ocorrer a interação entre o Direito e as novas formas de trabalho. Diante disso, decidimos examinar o capitalismo de plataforma, suas duas formas de trabalho – o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos – e o papel do Direito do Trabalho em face desse cenário.

No primeiro capítulo, apresentamos revisão de literatura sobre as interações entre tecnologia, instituições e ideologia. Enfocamos o posicionamento da tecnologia nas dimensões econômica, política e social e, conseqüentemente, a sua relação com o mundo do trabalho. Adotamos a economia política multidimensional desenvolvida por Yochai Benkler<sup>15</sup> porque não trata a tecnologia como um elemento neutro ou isolado do sistema socioeconômico, mas influenciando e

---

<sup>15</sup> BENKLER, Yochai. *A political economy of oligarchy*: Winner-takes-all ideology, superstar norms, and the rise of the 1%. Sept. 2017. Disponível em: <http://www.benkler.org/Political%20economy%20of%20oligarchy%2001.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.



sendo influenciada pelas mencionadas dimensões que conformam a nossa vida. Inclusive, o trabalho, suas condições e sua regulação.

Ainda, apresentamos revisão de literatura sobre o futuro do trabalho e novas tecnologias. Há perspectivas distintas sobre o tema, por exemplo, as que preveem um futuro sem empregos e as que minimizam o impacto no número de postos de trabalho.

No segundo capítulo, tratamos dos efeitos concretos das inovações tecnológicas na organização da produção e do trabalho e examinamos o capitalismo de plataforma, sendo que adotamos o conceito – dentre a grande diversidade de nomenclaturas identificadas para analisar da emergência das plataformas – em razão de situá-las no centro do debate e por ressaltar que essas mudanças ocorrem de maneira integrada ao modo de produção dominante em nossa sociedade.

No terceiro e quarto capítulos, aprofundamos a análise sobre os elementos constitutivos do capitalismo de plataforma, em especial em relação às formas de trabalho. A partir da classificação realizada por Valerio de Stefano<sup>16</sup>, tratamos do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, em que há combinação de oferta e demanda de mão de obra por meio da internet e a execução das atividades ocorre presencialmente, e do *crowdwork*, em que a plataforma é o espaço da procura pela força de trabalho e da realização das tarefas contratadas.

Para compreender as características e o funcionamento das relações de trabalho no capitalismo de plataforma, examinamos as dinâmicas de trabalho e o modo de operação, as condições de trabalho, o gerenciamento algorítmico e as associações entre dependência e precariedade em cada uma das formas de trabalho.

A revisão de literatura é importante, porém insuficiente para termos um bom panorama sobre a dinâmica dessas relações de trabalho, em razão da pouca quantidade de dados disponíveis, das poucas informações sobre determinados aspectos do trabalho e da escassez de pesquisas que tratam do tema.

Para aprofundar o estudo e entender mais pormenorizadamente a dinâmica de trabalho nas empresas proprietárias de plataformas digitais, desenvolvemos dois estudos de caso. Trata-se de uma maneira de identificar as motivações na busca por essas atividades, as percepções dos trabalhadores em sua interação com a empresa, a dimensão da segurança econômica que os ganhos proporcionam e o conteúdo da liberdade em estabelecer os seus horários de trabalho.

---

<sup>16</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

Decidimos realizar o estudo de caso da Uber em relação ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos por diversas razões. É uma das empresas proprietárias de plataformas mais proeminentes do mundo que utiliza essa forma de trabalho, tanto que passou a ser a referência desse modelo de negócios - uma série de outras plataformas adotam o seu modo de funcionamento e há estudiosos que criaram o neologismo “uberização” para descrever essa forma de organizar o trabalho. É também a empresa que tem o maior número de trabalhadores no Brasil, com crescimento expressivo a cada ano de atividade no país.

Em relação ao *crowdwork*, escolhemos em desenvolver o estudo de caso da Amazon Mechanical Turk por alguns motivos. É uma das empresas proprietárias de plataformas que foi pioneira em utilizar essa forma de trabalho, é uma das referências no mundo para o *crowdwork*, estabeleceu uma dinâmica de trabalho que posteriormente foi adotada por outras empresas, tem uma grande quantidade de trabalhadores cadastrados (aproximadamente 500 mil) e permite a combinação de oferta e demanda da força de trabalho conforme a geolocalização do trabalhador, o que foi fundamental para identificarmos brasileiros registrados na MTurk dispostos a responderem o nosso questionário.

No quinto e sexto capítulos, examinamos o instrumental do Direito do Trabalho para dar respostas em face do cenário apresentado nos capítulos anteriores. O objeto de análise está centrado no Direito Individual do Trabalho. Portanto, em um primeiro momento verificamos a compatibilidade entre as categorias jurídicas previstas no ordenamento jurídico – o trabalho subordinado e o trabalho autônomo – e as dinâmicas de trabalho nessas plataformas. Concluímos que, em vista do desenvolvido nos capítulos anteriores, as categorias jurídicas revelam-se insuficientes, uma vez que não levam em consideração características marcantes, como as relações entre dependência e precariedade e as peculiaridades em relação à transparência, sistema de avaliações, sistema de remuneração e de tempo de trabalho.

Por isso, investigamos propostas para regular o trabalho no capitalismo de plataforma que vão além da dicotomia existente no ordenamento jurídico brasileiro e tratamos da criação de novos direitos para os trabalhadores, sempre buscando lastro nos dados e nas manifestações colhidas nos estudos de caso.

No último capítulo, apresentamos a nossa proposta para regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, desenvolvendo um modelo que não está previsto no ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, apesar de o estudo conter elementos importantes para o cotidiano dos atores que operam no sistema da Justiça do Trabalho, o destinatário principal deste estudo

são aqueles responsáveis pelo desenho inicial da proteção social no Brasil: o Poder Legislativo e os formuladores de políticas públicas, além da academia. A combinação de metodologias utilizada neste livro e a classificação proposta oferecem instrumentos para uma estruturação de uma política de proteção social<sup>17</sup>.

### 3. METODOLOGIA

A perspectiva adotada neste livro é interdisciplinar, em que trazemos instrumentos das ciências sociais para apoiar este estudo jurídico. As análises exclusivamente teóricas sobre o Direito do Trabalho têm o valor de auxiliar no avanço da doutrina, jurisprudência e legislação. Contudo, optamos por aproximar o fato social – no caso, o trabalho em plataformas digitais – da teoria. Assim, é possível aprofundar a compreensão sobre as formas de trabalho no capitalismo de plataforma, permitindo-nos analisar o papel e as possibilidades do Direito do Trabalho no *crowdwork* e no trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

No primeiro e segundo capítulos, introduzimos a economia política multidimensional, nos termos colocados por Yochai Benkler, e utilizamos seus conceitos no intuito de desenvolver o nosso entendimento sobre as interações entre tecnologia e trabalho. Nesta parte, empregamos o método analítico-descritivo para abordar como são as interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia e o que é o capitalismo de plataforma. A revisão da literatura partiu da obra de Yochai Benkler a respeito da matéria e de pesquisas realizadas nos sistemas Dedalus, da Universidade de São Paulo, e Hollis, da Universidade de Harvard, sobre os seguintes termos: “futuro do trabalho” e “empregos”, “future of work” e “jobs”, “capitalismo de plataforma”, “platform capitalism”, “economia de bico”, “gig economy”, “sharing economy”, “economia de compartilhamento”.

No terceiro e quarto capítulos, tratamos das formas de trabalho no capitalismo de plataforma a partir da classificação realizada por Valerio de Stefano: trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork*. Nesta parte, adotamos o método analítico-descritivo, em que apontamos como é o trabalho em plataformas digitais.

Abordamos o tema de duas formas. A primeira foi a revisão da literatura sobre o tema em pesquisas nos sistemas Dedalus e Hollis buscando os seguintes

---

<sup>17</sup> Para entender o papel que os juristas podem desempenhar na elaboração e execução de políticas públicas, ver Diogo Rosenthal Coutinho (COUTINHO, Diogo Rosenthal. O direito nas políticas públicas. In: MARQUES, Eduardo; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de (Orgs.). *A política pública como campo multidisciplinar*. São Paulo: Editora Unesp, 2013, p. 181-200).

termos: “trabalho sob demanda por meio de aplicativos”, “on-demand work via apps”, “crowdwork”, “trabalho” e “plataforma”, “work” e “platform”.

A segunda foram os estudos de caso sobre o trabalho na Uber e na Amazon Mechanical Turk. Inicialmente, fizemos revisão de literatura, a partir de busca, nos referidos sistemas, dos termos “Uber” e “trabalho”, “Uber” e “work”, “Amazon Mechanical Turk” e “trabalho”, “Amazon Mechanical Turk” e “work”. Em seguida, desenvolvemos a parte empírica da pesquisa, elaborando questionários e os aplicando em trabalhadores da Uber e da Amazon Mechanical Turk, com o objetivo de compreender as dinâmicas de trabalho nessas empresas no Brasil e identificar a relação entre precariedade e dependência.

No quinto e sexto capítulos, analisamos a maneira pela qual o Direito do Trabalho intervém no capitalismo de plataforma. Nesta parte, adotamos os métodos analítico-descritivo, em que abordamos a compatibilidade do ordenamento jurídico e as novas formas de trabalho, e normativo, em que tratamos de como pode ser a aplicação do Direito do Trabalho nessa seara e o que entendemos como papel desse ramo jurídico no tema. Primeiramente, fizemos uma revisão de literatura, a partir de busca nos sistemas Dedalus e Hollis e na Biblioteca Digital da LTr procurando os termos: “trabalho sob demanda por meio de aplicativos” e “direito do trabalho”, “on-demand work via apps” e “employment law”, “crowdwork” e “direito do trabalho”, “crowdwork” e “employment law”, “Uber” e “direito do trabalho”, “Uber” e “employment law”, “Amazon Mechanical Turk” e “direito do trabalho”, “Amazon Mechanical Turk” e “employment law”. No tocante à jurisprudência, partimos de levantamento prévio realizado em outras pesquisas sobre as reclamações trabalhistas em relação à Uber existentes no país e fizemos pesquisas nos Tribunais Regionais do Trabalho que emitem on-line a certidão eletrônica de ações trabalhistas para verificar o ajuizamento de reclamações em face da Amazon Mechanical Turk.

A seguir, analisaremos mais detidamente a metodologia adotada para os estudos de caso em cada uma das empresas proprietárias de plataformas na parte empírica.

### **3.1. Amazon Mechanical Turk**

Inicialmente, foi realizada revisão da literatura sobre a AMT, como mencionado, e se identificaram pesquisas com trabalhadores que atuam na plataforma. Dentre as analisadas, a conduzida pela Organização Internacional do Trabalho entre novembro e dezembro de 2015, com norte-americanos e indianos, foi a mais abrangente, tratando de 5 grandes temas que conformavam as relações de

trabalho na empresa<sup>18</sup>. Diante disso, decidimos utilizar a referida pesquisa como parâmetro, o que nos permitiu abarcar aspectos importantes da relação de trabalho e colocar a situação dos trabalhadores brasileiros em perspectiva com a dos norte-americanos e dos indianos.

Em fevereiro de 2018, trocamos correspondência eletrônica com Janine Berg, economista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e autora do artigo *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*<sup>19</sup>, que discute os resultados da mencionada pesquisa da OIT. Janine Berg demonstrou interesse na aplicação do questionário em trabalhadores brasileiros e nos enviou maiores informações sobre a pesquisa.

O meio factível de encontrar os trabalhadores que atuam na MTurk é pela própria plataforma, uma vez que são identificados somente por combinação de letras e números que não permite que qualquer um, com exceção da própria AMT, saiba os dados de quem executa as atividades. Desta forma, levando em conta que a MTurk não disponibiliza as informações dos trabalhadores, há necessidade de inserir o questionário como uma tarefa a ser realizada na plataforma, como as pesquisas que analisamos, dentre elas a da OIT, fizeram. Ou seja, há necessidade de pagar o trabalhador para responder o questionário.

Diante disso, em março de 2018, no âmbito do desenvolvimento da pesquisa de doutorado, apresentamos um requerimento para a Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da USP, acompanhado de parecer circunstanciado elaborado pelo orientador, Professor Otavio Pinto e Silva, solicitando a aprovação ética da realização da pesquisa nesses moldes. Em maio de 2018, fomos informados que em abril, o Professor José Eduardo Faria, Presidente da Comissão de Ética da Faculdade de Direito, aprovou o pedido.

No mês de maio, exploramos detidamente a plataforma, para compreender o mecanismo de oferta de tarefas e a dinâmica com os trabalhadores, com o objetivo de evitar contratemplos no período em que os questionários estivessem disponíveis para serem respondidos, como a falta de geração de código ao final da pesquisa, que permite analisar se o questionário foi finalizado e, conseqüentemente, pagar o trabalhador. Além disso, desenvolvemos o questionário, a partir da pesquisa realizada pela OIT e de reflexões com o Professor Otavio Pinto e

---

<sup>18</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. Geneva: ILO, 2015.

<sup>19</sup> BERG, Janine. *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 543-576, 2016.

Silva, traduzindo-o e fazendo adaptações. O questionário foi dividido em 5 blocos e as questões traziam alternativas que os trabalhadores deveriam optar por uma (ou algumas, dependendo da pergunta) ao respondê-las.

No primeiro, colocamos 7 questões principais<sup>20</sup> sobre temas sociodemográficos, como o estado em que viviam, ano de nascimento, sexo biológico, estado civil e grau de instrução, para obtenção de dados sobre o contexto social em que os participantes da pesquisa estavam inseridos e sobre o perfil pessoal dos trabalhadores.

No segundo, inserimos 21 questões principais sobre as condições de trabalho, como o *crowdwork* ser a principal atividade profissional, a frequência com que trabalham, a satisfação com a atividade, o valor da remuneração média e os motivos de terem procurado a empresa, para compreender a dinâmica entre os trabalhadores, a empresa e os tomadores de serviços, a centralidade do *crowdwork* na vida dos trabalhadores e as características mais importantes da relação de trabalho.

No terceiro, apresentamos 2 questões principais a respeito de outros trabalhos que os participantes da pesquisa tinham, como suas características, remuneração, carga horária e importância no orçamento doméstico, para analisar as demais atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e como se relacionavam com o *crowdwork*.

No quarto, colocamos 2 questões principais sobre a situação profissional prévia dos trabalhadores, como as atividades que realizavam antes de iniciar o *crowdwork*, as razões para o término do trabalho, as características da prestação de serviço, os ganhos e o tempo em que trabalharam nessa atividade, para identificar as circunstâncias que levaram os trabalhadores a procurar a MTurk.

No quinto, inserimos 13 perguntas principais sobre a situação socioeconômica, como o valor total do orçamento familiar, a centralidade dos ganhos obtidos pelo participante para a subsistência da família, a suficiência da remuneração e o acesso à previdência social e saúde, para conhecer de uma forma global a renda do trabalhador e de sua família.

Finalmente, foi apresentada uma pergunta acerca de mudanças que os trabalhadores gostariam que fossem implementadas no *crowdwork* e uma outra sobre considerações que os participantes quisessem nos apresentar. Ambas demandavam o oferecimento da resposta de forma escrita.

---

<sup>20</sup> Dependendo da resposta na questão principal, é possível que uma outra questão, relacionada com aquela, fosse apresentada ao participante.

Além disso, inserimos 5 perguntas-teste simples em cada um dos blocos mencionados para verificar a atenção dos trabalhadores. Os trabalhadores que erraram ao menos uma dessas respostas foram considerados como desatentos e não se levou em conta o seu questionário para efeitos do resultado total.

Como mencionamos, não há uma base de dados universal dos trabalhadores que atuam na AMT para que fosse possível estabelecer uma amostragem prévia. Em razão disso, ao inserirmos o questionário como tarefa a ser executada na plataforma – o que também foi feito pela OIT –, estabelecemos como único critério o trabalhador estar localizado no Brasil. Não foram colocados outros critérios, como número mínimo de tarefas realizadas, para se ter acesso ao maior número possível de trabalhadores brasileiros. Considerando que a imensa maioria de trabalhadores vive nos EUA ou na Índia, indicar um outro critério, além da localização, poderia restringir em demasia o número de participantes.

Antes de o trabalhador começar a responder as perguntas do questionário, foi inserida uma página inicial contendo o termo de consentimento de participação, expondo os dados do pesquisador responsável, o objeto, justificativa e procedimento da pesquisa, a inexistência de desconfortos, riscos e despesas para os participantes, os benefícios do estudo, a participação voluntária e o compromisso de assegurar o sigilo e a privacidade do trabalhador e colocou-se um e-mail para contato. Ao clicar para iniciar o questionário, o trabalhador expressava a sua concordância com o referido termo.

A pesquisa ficou no ar entre 01 e 25 de junho de 2018 e foi realizada por 56 trabalhadores. Os questionários de 4 trabalhadores não foram contabilizados em razão de terem errado ao menos uma das perguntas-teste. O tempo médio de resposta dos 52 trabalhadores foi de 18 minutos e 49 segundos. Os trabalhadores receberam US\$ 4 para responder ao questionário, o mesmo valor pago pela OIT em 2015. Não houve contratemplos nos dias em que a pesquisa esteve aberta para receber respostas.

Em todo o período em que a pesquisa esteve disponível para ser executada na plataforma, observamos as diretrizes para solicitantes acadêmicos criadas pelo Projeto *We are Dynamo*, em que se estabelecem regras para ser um bom solicitante, como descrever claramente a tarefa que deve ser executada, apresentar informações sobre a pesquisa que está sendo realizada, indicar um tempo razoável para o desenvolvimento do trabalho, aprovar a atividade com a maior brevidade possível, manter a privacidade do trabalhador, mencionar de forma



transparente o que motiva a rejeição de uma tarefa e oferecer o pagamento de, ao menos, o valor do salário mínimo hora<sup>21</sup>.

### 3.2. Uber

Primeiramente, foi realizada revisão da literatura sobre a Uber, como mencionado, e se identificaram pesquisas com trabalhadores que atuam na plataforma. Em algumas delas, verificou-se a aplicação de questionário e a condução de entrevistas com seus os motoristas. Dentre elas, interessou-nos o artigo *Dependence and precarity in the platform economy*, escrito por Juliet Schor, Will Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard e Robert Wengronowitz<sup>22</sup>, em que se analisou dados de entrevistas feitas com trabalhadores de diversas empresas proprietárias de plataformas, pela relação que se identificou entre dependência e precariedade dos motoristas da Uber.

Em um momento inicial, consideramos em adotar a referida pesquisa como padrão. Trocamos correspondências eletrônicas com a Professora Juliet Schor, da Boston College, que se mostrou receptiva em compartilhar informações e experiências sobre a pesquisa. Em março de 2018, reunimo-nos com a Professora em Boston e discutimos os méritos, as limitações e as dificuldades com aquelas entrevistas.

Levando em conta a conversa com a Professora Juliet Schor e a importância em ter elementos que permitissem uma análise com indicadores semelhantes entre a Uber e a AMT, em razão do estudo de duas formas de trabalho, decidimos elaborar um questionário que se aproximasse daquele da Mechanical Turk e tivessem elementos da pesquisa conduzida pela Professora Juliet Schor. No mês de julho de 2018, desenvolvemos o questionário, em constante diálogo com o Professor Otavio Pinto e Silva, e também o dividimos em 5 blocos. As respostas dos trabalhadores eram oferecidas conforme alternativas previamente apresentadas.

No primeiro, colocamos 6 questões principais sobre aspectos sociodemográficos, como cidade em que moravam, ano de nascimento, estado civil e grau de instrução, para compreender o perfil pessoal dos participantes e o contexto social em que estavam inseridos.

---

<sup>21</sup> WE ARE DYNAMO. Guidelines for academic requesters. Disponível em: <http://guidelines.wearedynamo.org>. Acesso em: 02 fev. 2018.

<sup>22</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. Dependence and precarity in the platform economy. Feb. 2017. Disponível em: [http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas\\_sites/sociology/pdf/Dependence%20and%20Precarity%20Feb%202017.pdf](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/Dependence%20and%20Precarity%20Feb%202017.pdf). Acesso em: 13 dez. 2017, p. 1-40.



No segundo, apresentamos 29 questões principais sobre as condições de trabalho, como há quanto tempo dirigiam para a empresa, a centralidade da atividade em sua vida profissional, a opinião sobre o sistema de avaliações, o valor da remuneração e a carga horária, para entender a dinâmica de trabalho entre o motorista, a empresa e os clientes da Uber e as principais notas distintivas da atividade.

No terceiro, inserimos 2 perguntas principais sobre as demais atividades que os motoristas realizavam, além de dirigir para a Uber, como se houve procura por uma outra ocupação e se possuía um segundo trabalho, para analisar a relação das tarefas desenvolvidas na Uber com outras que eventualmente tivessem.

No quarto, colocamos 2 perguntas principais sobre as experiências profissionais prévias, como a tarefa que realizava antes de começar na Uber, no intuito de compreender os motivos que levaram os trabalhadores a procurar o trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

No quinto, apresentamos 11 questões principais sobre a situação socioeconômica do motorista, como a comparação com o quadro do ano anterior, o valor total da renda familiar, a suficiência das remunerações para a subsistência mensal e a participação de outras pessoas no orçamento familiar, para compreender a segurança econômica do trabalhador e de sua família.

Por fim, elaboramos uma pergunta sobre os aspectos do trabalho na Uber que os motoristas mudariam e uma outra sobre comentários que o participante poderia fazer a respeito da pesquisa e do trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Nessas duas não havia alternativas pré-estabelecidas.

Não existe uma base de dados pública dos motoristas que trabalham para a Uber. Sendo assim, optamos por abordar os motoristas para responderem ao questionário em viagens que fizemos com a Uber na cidade de São Paulo. A pesquisa conduzida pela Professora Juliet Schor adotou o mesmo método para se aproximar dos motoristas em Boston. Cogitamos em ir ao espaço destinado aos trabalhadores da empresa que aguardam chamada no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Entretanto, as diversas restrições impostas pela Uber para acessar o local<sup>23</sup> e o relato feito por participantes da pesquisa sobre o rígido controle de entrada fizeram-nos desistir dessa forma de contato.

Criamos uma versão on-line do questionário para facilitar a compilação dos dados e a condução da pesquisa com os motoristas. Nos momentos em que

---

<sup>23</sup> UBER. Aeroporto de Guarulhos (GRU): Instruções aos motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/airports/guarulhos-airport/>. Acesso em: 16 dez. 2018.

precisávamos nos deslocar pela cidade, fazíamos um pedido de viagem pelo aplicativo e, ao ingressar no veículo, apresentávamo-nos, explicávamos do que se tratava a pesquisa e o termo de consentimento de participação. Em alguns casos, os motoristas pediram para que fosse lido na íntegra, o que foi realizado. Assim que o motorista concordava em participar da pesquisa, dávamos início à aplicação do questionário. No término da viagem, o participante lia o termo e o assinava, sendo-lhe fornecida uma cópia do documento. Antes do início da viagem, avisávamos que atribuiríamos a nota máxima ao final da corrida, independentemente da concordância em responder o questionário, para que a participação na pesquisa não fosse influenciada pela avaliação feita pelo passageiro ao término da viagem.

Em 11 casos, os motoristas não concordaram em participar da pesquisa, apesar da explicação do seu objeto e do conteúdo do termo de consentimento de participação. A maioria das negativas deu-se por receios de a privacidade não ser resguardada – mesmo isso sendo assegurado por nós –, a empresa ter conhecimento de posicionamentos dos motoristas e ocorrer alguma espécie de represália. Nos casos em que houve a negativa em participar, seguimos viagem normalmente até o destino final e nenhuma informação foi coletada para essa pesquisa.

Os questionários foram aplicados entre 17 de agosto a 04 de outubro de 2018 e contou com a participação de 102 trabalhadores. O tempo médio de resposta foi de 31 minutos e 12 segundos. Não houve contratempos no período em que realizamos a pesquisa.



## TECNOLOGIA, INSTITUIÇÕES E IDEOLOGIA E O FUTURO DO TRABALHO

A tecnologia engloba o conjunto de técnicas, métodos e processos próprios de uma determinada ciência ou atividade econômica e é habitualmente associada ao progresso. Trata-se de um elemento que interage com outras dimensões da vida socioeconômica, sendo que a interpretação sobre o modo pelo qual isso ocorre afeta a elaboração das políticas públicas direcionadas para potencializar os efeitos da tecnologia na sociedade<sup>24</sup>. Igualmente, a compreensão a respeito da maneira pela qual ocorre a relação da tecnologia com essas outras dimensões influencia a análise sobre o futuro do trabalho e das possibilidades de regulação trabalhista.

Há distintas formas de olhar para o papel que a tecnologia ocupa na organização da produção. Adotamos a classificação realizada por Yochai Benkler<sup>25</sup>, em que essas perspectivas são congregadas em quatro grupos: (i) como um elemento externo às dimensões econômica, política e social, seja como parte de um

---

<sup>24</sup> SPEMOLLA, Gerardo Cedrola. El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 5, n. 1, p. 11, ene./mar. 2017.

<sup>25</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 1-5.

processo autônomo, com dinâmica própria e que impõe restrições às condições de produção<sup>26</sup>, seja como um elemento exógeno às demais dimensões socioeconômicas, desempenhando apenas uma função ativa de moldá-las<sup>27</sup>; (ii) como um elemento marginal no processo produtivo, com reduzida influência na produção e distribuição de bens<sup>28</sup>; (iii) como um elemento que estabelece parâmetros das disputas sociais, políticas e econômicas, assim como é permeável para ser influenciada por essas dimensões<sup>29</sup>; (iv) como parte de uma economia política multidimensional, relacionando-se com instituições e ideologia<sup>30</sup>.

O desenvolvimento do debate a respeito da forma pela qual a tecnologia se insere na organização da produção permite analisar mais detidamente as distintas perspectivas sobre o futuro do trabalho e, em seguida, caracterizar adequadamente as transformações em curso no mundo do trabalho.

## 1. TECNOLOGIA COMO ELEMENTO EXTERNO

Lewis Mumford identifica a existência de relações entre tecnologia e ciência de forma isolada das outras dimensões socioeconômicas, interagindo entre si e criando inovações que impactam e conformam as condições da produção, como a estratégia de organização, mercados e relações de trabalho. Ou seja, tecnologia e ciência fazem parte de um processo autônomo cujo resultado impacta a organização social e econômica. Contudo, essas relações se desenvolvem conforme o contexto político em um dado momento histórico e marcam a forma tomada

---

<sup>26</sup> MUMFORD, Lewis. *Technics and civilization*. New York: Harcourt, Brace and Co., 1934; MUMFORD, Lewis. *Authoritarian and Democratic Technics. Technology and Culture*, Norman, v. 5, n. 1, p. 1–8, 1964.

<sup>27</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. 1ª edição. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

<sup>28</sup> MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. *Don't blame the robots: assessing the job polarization explanation of growing wage inequality*. 19 nov. 2013. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/technology-inequality-dont-blame-the-robots>. Acesso em: 10 out. 2017; MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. *Wage inequality: A story of policy choices. New Labor Forum*, New York, v. 23, n. 3, p. 26–31, Aug. 2014. FREEMAN, Richard. *Who Owns the Robots Rules the World. Harvard Magazine*, Cambridge, maio 2016. Disponível em: <http://harvardmagazine.com/2016/05/who-owns-the-robots-rules-the-world>. Acesso em: 06 set. 2017.

<sup>29</sup> POLANYI, Karl. *The great transformation: the political and economic origins of our time*. 2a. ed. Boston: Beacon Press, 2001; WINNER, Langdon. *Do Artifacts Have Politics? Daedalus*, v. 109, n. 1, p. 121-136, 1980.

<sup>30</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 1-5.

pelas inovações. Para ilustrar o argumento, parte da comparação entre o carvão e a eletricidade como fontes de energia das atividades fabris<sup>31</sup>.

No contexto em que o carvão era a principal força motriz da indústria, denominado de período “paleotécnico”, a produção era centralizada e concentrada. As máquinas a vapor possuíam um eixo único e não podiam se dispersar geograficamente em razão da perda de energia que ocorria conforme a distância do gerador central. A tecnologia da comunicação não era desenvolvida e demandava estruturas gerenciais e organizacionais aglutinadas em um único espaço. Quando a eletricidade se tornou o principal meio de funcionamento industrial no século XIX, dando início ao período “neotécnico”, houve mecanismos para a descentralização em escala global da produção, tendo em vista que as plantas fabris puderam se organizar de forma mais segura e funcional sem dependerem de maneira fulcral da proximidade do centro distribuidor de energia. A eletricidade podia ser obtida por variadas fontes: além do carvão, dos rios, quedas d’água, vento, Sol, dentre outras. Ademais, a tecnologia da comunicação permitiu a expansão do controle gerencial sobre amplas áreas e a dispersão da produção. Em ambos os casos foram desenvolvidas forças-motrizes para a indústria de forma autônoma e, uma vez disseminadas, influenciaram a organização da produção. Ainda, o papel da ciência é destacado na concepção e desenvolvimento das novas fontes de energia, como as contribuições de Michael Faraday, Benjamin Franklin, Georg Simon Ohm e Hans Christian Oersted<sup>32</sup>.

A inovação, uma vez que sai da esfera da tecnologia e da ciência e passa a moldar os elementos da dimensão socioeconômica, deixa de operar no âmbito daquela e começa a funcionar na dinâmica desta. Lewis Mumford, ao analisar o comportamento que os agentes econômicos adotaram a partir do uso da energia elétrica com a possibilidade de pulverizarem seus negócios, afirma que

o maior não mais significa automaticamente o melhor: flexibilidade da unidade de força, adaptação mais próxima dos meios aos fins, melhores tempos de operação são as novas marcas de uma indústria eficiente. Ainda que a concentração possa permanecer, é em larga medida um fenômeno de mercado ao invés de ser técnico: promovido por astutos financistas que veem nas grandes organizações um mecanismo mais fácil para suas manipulações de crédito, inflação dos valores de capital, controle monopolístico<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> MUMFORD, Lewis. *Technics and civilization*. cit., p. 221-225.

<sup>32</sup> Id., loc. cit.

<sup>33</sup> MUMFORD, Lewis. op. cit., p. 226, tradução nossa de: “Bigger no longer automatically means better: flexibility of the power unit, closer adaptation of means to ends, nicer timing of operation, are the new marks of the efficient industry. So far as concentration may remain, it is largely a phenomenon of the market, rather than of technics: promoted by astute financiers

De forma semelhante a Lewis Mumford, Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson compreendem a tecnologia como elemento exógeno às dinâmicas desenvolvidas entre as dimensões econômicas, políticas e sociais, existindo uma relação unidirecional em que somente aquela influencia estas, que devem se adaptar para usufruir todas as possibilidades oferecidas pelas inovações tecnológicas. A maior diferença entre essas perspectivas é que Lewis Mumford coloca a ciência como parte essencial no processo de inovação em conjunto com a tecnologia, o que não é objeto da análise de Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson.

Esses autores analisam as transformações em curso a partir do exame do progresso da sociedade na história. Durante milhares de anos, o desenvolvimento social humano ocorreu de forma lenta, gradual e de difícil percepção para a população. Isso muda completamente a partir do século XVIII com o advento da Revolução Industrial. As inovações tecnológicas produzidas nesse período, consubstanciadas em diversos desenvolvimentos quase simultâneos em química, metalurgia, engenharia mecânica, dentre outros campos do conhecimento, permitiu um salto agudo, repentino e sustentável no progresso humano<sup>34</sup>.

O instrumento que simbolizou a Revolução Industrial, por permitir o desenvolvimento de inúmeras inovações, foi a máquina a vapor, especificamente a criada por James Watt na segunda metade do século XVIII. Entre 1765 e 1776, a eficiência dessa máquina foi triplicada, o que permitiu a superação das limitações do uso da força física humana e animal, e viabilizou a geração de grandes quantidades de energia útil conforme as necessidades humanas. A máquina a vapor proporcionou a existência da fábrica e da produção em massa, das ferrovias e da disseminação do transporte de cargas, modificando de maneira central a organização da sociedade. De acordo com os autores, “a Revolução Industrial inaugurou a primeira era da máquina na humanidade – a primeira vez na história em que o progresso humano foi conduzido principalmente pela inovação tecnológica – e foi o momento da mais profunda transformação que o mundo jamais viu”<sup>35</sup>.

Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson colocam que o desenvolvimento das recentes inovações tecnológicas originou a “segunda era das máquinas”. Nesse período, há protagonismo dos computadores e dos equipamentos digitais, fazen-

---

who see in the large organization an easier mechanism for their manipulation of credit, for their inflation of capital values, for their monopolistic controls”.

<sup>34</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 7-8.

<sup>35</sup> Id. Ibid., p. 8, tradução nossa de: “The Industrial Revolution ushered in humanity’s first machine age – the first time our progress was driven primarily by technological innovation – and it was the most profound time of transformation our world has ever seen”.

do pelo poder da mente (a habilidade de usar o cérebro para entender e moldar o nosso entorno) o mesmo que a máquina a vapor e suas descendentes fizeram pelo poder muscular. Isso permite a superação de limitações anteriormente existentes e leva a sociedade para um novo território. A forma pela qual será promovida a transição entre as eras das máquinas ainda é incerta. Contudo, é possível apontar o aumento vertiginoso do progresso humano com a consolidação dessas novas tecnologias, pois o poder da mente é tão importante quanto o poder físico para o uso das nossas capacidades<sup>36</sup>.

Os autores fazem três constatações sobre a “segunda era das máquinas”. A primeira é a existência de um incrível progresso experimentado a partir de tecnologias digitais, especialmente as dotadas de redes, *hardware* e *software* de computadores. É verdade que essas tecnologias não são propriamente novas, dado que surgiram há pelo menos 50 anos. Entretanto, da mesma forma que a máquina a vapor foi aprimorada por gerações até ser capaz de guiar o progresso social no século XVIII, há um intenso refinamento dos aparelhos digitais, em que os computadores são aperfeiçoados permanentemente e são vetores centrais na conformação da sociedade e da economia. Estamos vivendo um ponto de inflexão na história por conta do uso de força total da digitalização e da automação, em que há prevalência da abundância em face da escassez e da liberdade sobre a restrição. Os desafios colocados apresentam-se sobre a forma de gerenciar esse novo cenário<sup>37</sup>.

A segunda é o caráter benéfico das transformações para a sociedade. A “segunda era das máquinas” será melhor que a anterior, uma vez que tornará disponíveis mais bens, em quantidade e em qualidade, para a população. A ampliação das opções para consumo permitirá o acesso a bens hoje inexistentes e que poderão ter grande interesse para as pessoas, assim como o aumento da variedade garantirá o uso dos produtos em melhores condições. Ainda, considerando que se projeta um crescimento exponencial do progresso técnico, o mesmo deve ocorrer em relação aos benefícios ofertados<sup>38</sup>.

A terceira constatação refere-se aos intrincados desafios que se apresentam. Na “primeira era das máquinas”, mesmo com as inovações tecnológicas que incrementaram a vida da população, também houve consequências negativas, como as péssimas condições de trabalho. Portanto, não seria uma surpresa a ocorrência de problemas sociais sérios. É possível que o avanço tecnológico

---

<sup>36</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 8-9.

<sup>37</sup> Id. Ibid., p. 9-10.

<sup>38</sup> Id. Ibid., p. 9-10.



tenha dificuldades em incluir parcela da população, pelo descompasso entre a educação formal e as habilidades exigidas pelas mudanças tecnológicas. O mais relevante, em relação a esse tema, é a promoção da discussão sobre os prováveis efeitos negativos que a “segunda era das máquinas” pode ter sobre a população e a adoção de medidas para mitigá-los antecipadamente<sup>39</sup>.

Percebe-se que na “segunda era das máquinas” existe somente um vetor de influência, que parte da tecnologia em direção às dinâmicas entre as dimensões econômica, política e social e que, uma vez disseminada nesses campos, há necessidade de adaptação a uma nova realidade moldada por essas inovações. Nessa perspectiva, a tecnologia sempre tem um papel ativo, enquanto as outras dimensões operam de maneira reativa.

## **2. TECNOLOGIA COMO ELEMENTO PERIFÉRICO**

Lawrence Mishel, Heidi Shierholz e John Schmitt não identificam a tecnologia como parte relevante nas dinâmicas entre as dimensões econômicas, políticas e sociais, havendo uma intensa interação entre instituições e mercado, do qual fazem parte trabalho, máquinas e empresas. O estudo dos autores é feito a partir do exame sobre o aumento da desigualdade e a redução salarial nos Estados Unidos, da década de 1970 em diante, e ressalta que o excesso de destaque dado à tecnologia como responsável por influenciar as instituições e o mercado para justificar o quadro atual acaba por desviar a atenção das causas reais da desigualdade e dos temas que deveriam ser melhor analisados<sup>40</sup>.

Diversas decisões sobre política econômica tomadas ao longo nos últimos 40 anos moldaram as características do mercado atual e são responsáveis pelas perdas sofridas pelos trabalhadores nesse período. A desregulação de diversos setores econômicos, a abertura da economia para o comércio internacional, a redução de impostos para os mais ricos, a adoção de uma política monetária em que se obtinha uma inflação baixa às custas de um elevado número de desempregados, a erosão do poder de compra do salário mínimo pela ausência de reajustes por longos períodos e a adoção de uma postura governamental antissindical que enfraqueceu o poder coletivo dos trabalhadores são exemplos de decisões que, tomadas no âmbito das instituições, estruturaram o mercado e impactaram significativamente a organização do capital e do trabalho. Nesse sentido, o mercado

---

<sup>39</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 9-10.

<sup>40</sup> MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. Wage inequality: A story of policy choices. cit., p. 1.

seria uma arena de poder modulada pelas instituições e o foco do debate deveria ser em torno das escolhas feitas em matéria de política econômica<sup>41</sup>.

Neste sentido, a tecnologia não ocupa um espaço de destaque na formação do mercado, assim como não faz parte do instrumental utilizado pelas instituições para influenciá-lo. Admite-se que há algum impacto das inovações tecnológicas na conformação do mercado de trabalho e na definição dos contornos da estrutura ocupacional do emprego. A análise da trajetória histórica do pós-II Guerra Mundial mostra como as mudanças tecnológicas contribuíram para a redução de postos de trabalho que exigem qualificação média e o aumento de ocupações que demandam qualificação alta e baixa<sup>42</sup>.

Contudo, Lawrence Mishel e Josh Bivens entendem que a tecnologia não é um dos condutores das questões centrais que requerem o enfrentamento pela sociedade, como a estagnação salarial, o aumento da desigualdade, a expansão da polarização do mercado de trabalho (em que há o crescimento dos postos de trabalho com salários altos e baixos e o esvaziamento das ocupações com salários médios) e o crescimento do número de desempregados<sup>43</sup>.

A partir dessa perspectiva, considera-se a tecnologia como um elemento periférico e com maiores interações com fatores secundários na dinâmica entre as dimensões econômica, política e social, como a educação, na medida em que é relevante para a estrutura ocupacional do emprego. Nesse cenário, a tecnologia não faz parte do núcleo de vetores que conformam as relações entre as referidas dimensões, especialmente para que intervenções socioeconômicas adequadas sejam implementadas com o objetivo de melhorar a condição média da população.

Richard Freeman, ao analisar o mercado de trabalho e a situação dos trabalhadores nos últimos 100 anos, entende que a tecnologia, considerada isoladamente, não tem um impacto relevante no mercado. Os resultados produzidos pelas inovações e a maneira pela qual repercutem na economia e na sociedade dependem das escolhas feitas pelas empresas e das políticas públicas adotadas pelos governos<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. Wage inequality: A story of policy choices. cit., p. 1-2; MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. *Don't blame the robots: assessing the job polarization explanation of growing wage inequality*. cit., p. 17-18.

<sup>42</sup> MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. Wage inequality: A story of policy choices. cit., p. 18.

<sup>43</sup> MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. op. cit., p. 5.

<sup>44</sup> FREEMAN, Richard. op. cit.

O crescimento da desigualdade em escala global, a queda da renda oriunda do trabalho nas economias nacionais e o enfraquecimento do sindicalismo foram as principais causas que afetaram negativamente os trabalhadores. A tecnologia, por outro lado, apenas teve papel na forma pela qual os trabalhos são desempenhados, especialmente com o aumento das habilidades dos robôs em executar tarefas físicas e de rotina. Portanto, o debate central relacionado à tecnologia é sobre quem são os proprietários dos robôs e como viabilizar o acesso dos trabalhadores aos proventos advindos do uso das inovações tecnológicas. Para tanto, há necessidade de o governo criar estímulos, tributários e societários, para que as empresas implementem cotas de participação laboral na propriedade e na produção e concedam espaços para que os trabalhadores opinem sobre a adoção da tecnologia no local de trabalho<sup>45</sup>.

Portanto, percebe-se que, tanto na visão de Lawrence Mishel, Heidi Shierholz e John Schmitt e de Lawrence Mishel e Josh Bivens, como na perspectiva de Richard Freeman, a tecnologia não é um vetor nuclear nas dinâmicas entre as dimensões econômica, social e política, apenas sendo parte de escolhas feitas no âmbito das instituições que modulam o mercado e afetam a vida da população. Nessa ótica, a tecnologia ocupa um papel periférico, uma vez que a sua utilização é consequência de políticas adotadas em outros âmbitos.

### **3. TECNOLOGIA E SUAS RELAÇÕES COM OUTROS ELEMENTOS**

Karl Polanyi identifica a tecnologia como um relevante elemento ativo e passivo nas dinâmicas entre as dimensões econômica, política e social. O ponto de vista do autor é verificado em sua compreensão do processo de transformação provocado pela Revolução Industrial na Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX<sup>46</sup>.

No período anterior à Revolução Industrial, o acesso à terra era garantido pela herança familiar, a alocação de recursos era determinada pela lei e pelos costumes, a obtenção de bens era assegurada pela posição social e a extensão da atividade produtiva era estabelecida conforme as necessidades de subsistência e cumprimento de obrigações (como pagar impostos, observar regras do trabalho feudal, contribuir com as guildas, dentre outras). Nesse contexto, o mercado ocupa uma posição marginal, em que as trocas comerciais não são suficientes para satisfazer as demandas da vida, e terra e trabalho estavam incorporados nas relações sociais. Ou seja, não existia uma economia de mercado<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> FREEMAN, Richard. op. cit.

<sup>46</sup> POLANYI, Karl. op. cit., p. 35-44; 59-80.

<sup>47</sup> Id. Ibid., p. 35-44.

A dimensão política (abrangendo o direito, a aplicação formal de normas e o uso da violência para moldar a ação coletiva) e social (considerando os costumes e o cumprimento social normativo) interagiam intensamente entre si e subordinavam a esfera da economia (especialmente a produção e a distribuição de bens).

Contudo, a Revolução Industrial e o desenvolvimento da economia de mercado alteraram esse panorama. A invenção de um mercado que se autorregula alterou a relação entre as dimensões, fazendo com que a política ficasse subordinada à economia. A tecnologia cumpriu um papel de destaque nessa mudança. Karl Polanyi, ao analisar os fatores que conduziram à Revolução Industrial, menciona que

esses foram meramente incidentais a uma mudança básica, o estabelecimento da economia de mercado, e a natureza dessa instituição não pode ser totalmente compreendida a menos que o impacto da máquina na sociedade comercial seja percebido. Nós não pretendemos afirmar que as máquinas causaram o que ocorreu, mas insistimos que, uma vez que as máquinas e fábricas aperfeiçoadas foram utilizadas na produção em uma sociedade comercial, a ideia de um sistema de mercado autorregulado estava pronta para tomar forma<sup>48</sup>.

O aumento da complexidade da atividade produtiva, em grande parte ocasionado pelo desenvolvimento tecnológico, exigiu que a oferta de determinados fatores de produção fosse garantida, sendo três de fundamental importância: trabalho, terra e moeda. Na sociedade comercial, a disponibilização desses fatores somente poderia ocorrer por meio da possibilidade de compra, transformando-os em *commodities* e, em última instância, em mercadorias fictícias. O autor, ao tratar desses três fatores de produção, coloca que

um se destaca: trabalho é o termo técnico para seres humanos, na medida em que não sejam empregadores, mas empregados; como consequência, daqui em diante a organização do trabalho muda de forma concomitante com a organização do sistema de mercado. Mas como a organização do trabalho é somente outra palavra para as formas de vida das pessoas comuns, isso significa que o desenvolvimento do sistema de mercado seria acompanhado pela mudança da própria sociedade. Em termos gerais, a sociedade humana se tornou acessória ao sistema econômico<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> POLANYI, Karl. op. cit., p. 42-43, tradução nossa de: “(...) these were merely incidental to one basic change, the establishment of market economy, and that the nature of this institution cannot be fully grasped unless the impact of the machine on a commercial society is realized. We do not intend to assert that the machine caused that which happened, but we insist that once elaborate machines and plant were used for production in a commercial society, the idea of a self-regulating market system was bound to take shape”.

<sup>49</sup> Id. *Ibid.*, p. 79, tradução nossa de: “one stands out: labor is the technical term used for human beings, insofar as they are not employers, but employed; it follows that henceforth the orga-

Karl Polanyi critica a perspectiva da existência de um progresso espontâneo, no qual haveria uma evolução natural no âmbito socioeconômico. A adoção desse ponto de vista desdenha da função do governo na determinação dos rumos da economia e menospreza qualquer possibilidade de intervenção estatal. O autor, ao estudar a forma pela qual ocorrem as mudanças, afasta a visão de que há uma marcha automática liderada pela tecnologia e afirma que é possível determinar a velocidade em que as alterações ocorrem, mas não o seu direcionamento. Nesse sentido, seria possível implementar um conjunto de ações para acelerar ou retardar a adoção de uma determinada inovação tecnológica, conforme os objetivos governamentais para a sociedade<sup>50</sup>.

No novo cenário delineado a partir da Revolução Industrial, a dinâmica entre as dimensões econômica, política e social são variadas e com o predomínio da primeira: tecnologia e política se relacionam de forma dual, ideologia (especialmente pelas ideias do mercado autorregulado e a crença no progresso espontâneo) influencia a política e as instituições, a política afeta as instituições e ocorre interação mútua entre a sociedade de mercado e as instituições.

Diogo Rosenthal Coutinho, ao analisar a tradição da economia política institucional, ressalta o papel do Estado como agente de promoção de mudanças institucionais e tecnológicas de forma coordenada. Por esse viés, instituições habilitadoras são criadas para serem vetores de mudanças nos âmbitos econômico, político e social. A tecnologia não é produto de um processo exógeno, mas é desenvolvida a partir da ação das instituições, como o Estado<sup>51</sup>.

Langdon Winner parte da constatação de que a ideia de a tecnologia ter características políticas é provocativa, em que máquinas e artefatos técnicos deveriam ser analisados não apenas por suas contribuições à eficiência e produtividade, mas por incorporarem formas específicas de poder e autoridade. O tema suscitou o desenvolvimento de duas teorias. Por um lado, há a determinação social da tecnologia, em que se defende que a tecnologia em si não tem valor, sendo importante o sistema socioeconômico em que está inserida. O mérito

---

nization of labor would change concurrently with the organization of the market system. But as the organization of labor is only another word for the forms of life of the common people, this means that the development of the market system would be accompanied by a change in the organization of society itself. All along the line human society had become an accessory of the economic system”.

<sup>50</sup> POLANYI, Karl. op. cit., p. 39.

<sup>51</sup> COUTINHO, Diogo Rosenthal. Direito e institucionalismo econômico: apontamentos sobre uma fértil agenda de pesquisa. *Revista de Economia Política*, v. 37, n. 3, p. 581-583, jul./set. 2017.

dessa teoria reside em apontar as circunstâncias sociais da implantação, aprimoramento e uso das inovações tecnológicas, ao invés de centrar a análise somente nas consequências da adoção de um determinado artefato técnico. Contudo, o seu defeito é justamente desconsiderar por completo o valor da tecnologia. De outro lado, há o determinismo tecnológico cândido, em que as inovações são frutos de interações internas da tecnologia e, sem qualquer influência sobre si, molda a sociedade para que essa se ajuste aos seus padrões<sup>52</sup>.

Como alternativa a essas teorias, foi criada a teoria da política tecnológica, em que se destaca a dinâmica dos sistemas sociotécnicos de grande escala, a resposta das sociedades modernas para determinados imperativos tecnológicos e os sinais comuns de adaptação dos fins humanos aos meios técnicos. A relevância dessa teoria está em dar a devida importância à tecnologia, uma vez que aponta a necessidade de se prestar atenção às características dos artefatos técnicos e aos significados dessas características. Ou, segundo o autor, “uma das forças desse ponto de vista é levar os artefatos técnicos a sério”<sup>53</sup>.

Langdon Winner afirma que há profundas interações entre tecnologia e política e, para exemplificá-las, descreve três casos. Robert Moses foi um engenheiro norte-americano que, entre as décadas de 1920 e 1970, foi responsável por diversas construções na região de Nova Iorque. Muitas de suas obras refletiam o seu preconceito social, racial e de classe. As estradas eram concebidas para que os carros de propriedade das famílias brancas das classes altas e médias pudessem trafegar em busca de lazer e deslocamento ao trabalho. As pessoas pobres e negras, que normalmente usavam transporte público, não podiam usar essas estradas porque os ônibus não conseguiam passar debaixo dos viadutos. Uma das consequências foi limitar o acesso dos grupos de baixa renda e de minorias raciais aos parques públicos, como o de *Jones Beach*, situado a aproximadamente 40 quilômetros de Nova Iorque. Ainda, Robert Moses trabalhou para vetar uma proposta de estender a linha de trem de *Long Island* até o referido parque, como forma de manter o isolamento do local<sup>54</sup>.

Cyrus McCormick era proprietário de uma indústria que produzia ceifadeiras no século XIX, em Chicago. No meio da década de 1880, foram introduzidas máquinas de moldagem pneumática, uma nova e não testada inovação à época, que custou aproximadamente quinhentos mil dólares. Uma interpretação estrita-

---

<sup>52</sup> WINNER, Langdon. op. cit., p. 121-122.

<sup>53</sup> Id. Ibid., p. 123, tradução nossa de: “one strength of this point of view is that it takes technical artifacts seriously”.

<sup>54</sup> Id. Ibid., p. 124.

mente econômica indicaria que a adoção do novo maquinário pretendia modernizar a fábrica e incrementar a eficiência da planta. Contudo, naquele momento histórico, o proprietário da empresa estava em uma disputa com o sindicato que representava os seus empregados. As novas máquinas substituíram os trabalhadores qualificados, que eram os líderes do sindicato em Chicago. As inovações implementadas produziram material de pior qualidade a um custo maior que o processo anterior. Depois de três anos de uso das máquinas, abandonou-se o processo. Contudo, o objetivo de inviabilizar a organização sindical dos trabalhadores foi atingido<sup>55</sup>.

Por fim, indica o caso do movimento das pessoas com deficiência, que na década de 1970 apontou inúmeras maneiras em que máquinas, instrumentos e estruturas de uso comum (como ônibus, prédios e calçadas) eram impossíveis de ser livremente usados por esse grupo, o que os excluía de forma sistemática da vida pública. Em sua perspectiva, isso ocorreu mais por negligência do que por uma deliberação de uma pessoa ou instituição, o que não impediu a produção de consequências políticas negativas e concretas<sup>56</sup>.

Levando em consideração os casos mencionados, nota-se a importância dos arranjos e desenhos técnicos e do componente político que precedem o uso da inovação tecnológica pela sociedade. A falta de atenção a esses elementos retira uma perspectiva central para analisar a tecnologia, deixando-nos desassistidos sob um viés intelectual e prático<sup>57</sup>.

Langdon Winner coloca que, para uma dada categoria de mudanças tecnológicas, há duas espécies de escolhas a serem feitas e que afetam a distribuição de poder e autoridade em uma comunidade. A primeira é se se deve desenvolver e adotar um determinado artefato. A segunda, diz respeito às características específicas que a inovação terá, como os seus arranjos e desenhos, considerando ser possível a inserção de valores culturais e políticos nessas características<sup>58</sup>.

A síntese do papel que os artefatos técnicos detêm para o autor é expressa quando afirma que

as coisas que chamamos de ‘tecnologias’ são formas de construir ordem no nosso mundo. Muitos aparelhos técnicos e sistemas importantes no cotidiano contêm possibilidades para diversas formas distintas de organizar a atividade humana. Conscientemente ou não, deliberadamente ou inadvertidamente, sociedades escolhem

---

<sup>55</sup> WINNER, Langdon. op. cit., p. 124-125.

<sup>56</sup> Id. Ibid., p. 125.

<sup>57</sup> Id. Ibid., p. 126.

<sup>58</sup> Id. Ibid., p. 127.



estruturas para tecnologias que influenciam o modo como as pessoas vão trabalhar, comunicar-se, viajar e consumir por um longo tempo<sup>59</sup>.

#### 4. TECNOLOGIA COMO PARTE DE UMA ECONOMIA POLÍTICA MULTIDIMENSIONAL

Yochai Benkler desenvolve uma economia política multidimensional que tem o objetivo de integrar diversos âmbitos que moldam a produção e a distribuição de bens na sociedade. A elaboração parte da análise das profundas mudanças econômicas, políticas e sociais que ocorreram nos últimos 40 anos, com enfoque nos países do Atlântico Norte e, mais detidamente, nos Estados Unidos, em que se verifica um crescimento reduzido da produtividade, a disseminação da insegurança econômica e uma extrema concentração de renda como reflexo da alteração da dinâmica do poder em distintas dimensões, como as instituições (abrangendo política, direito, práticas organizacionais, normas sociais e mercados), a ideologia (ou saber, refere-se à compreensão sobre a maneira pela qual o mundo funciona e como se dão as relações de causalidade na prática) e a tecnologia<sup>60</sup>.

Há uma corrente de interpretação sobre esse período que identifica a tecnologia como um elemento exógeno e uma força condutora de mudanças que, ao atingir o mercado, leva-o a adotar novas formas que afetam a sociedade, sem qualquer relevância das instituições sociais e políticas. Esse posicionamento legitima o aumento da desigualdade e restringe o leque de opções políticas para reagir à extração de valor pelas classes gerenciais e financeiras em detrimento do restante da sociedade. Por outro lado, tendo a perspectiva de que a situação em que nos encontramos é resultado de decisões políticas e de mudanças institucionais que impactam diretamente a sociedade, identifica-se uma série de estudos que salientam outros motivos, como o enfraquecimento do sindicalismo, a ascensão do neoliberalismo, a financeirização, a ofensiva de uma atuação organizada dos empresários na política, dentre outras. Normalmente, esses estudos se concentram em uma ou duas causas, reconhecendo a importância das demais. Nessa linha, o autor propõe-se a construir uma análise que reúna os acúmulos produzidos por

---

<sup>59</sup> WINNER, Langdon. op. cit., p. 127, tradução nossa de: “the things we call ‘technologies’ are ways of building order in our world. Many technical devices and systems important in everyday life contain possibilities for many different ways of ordering human activity. Consciously or not, deliberately or inadvertently, societies choose structures for technologies that influence how people are going to work, communicate, travel, consume, and so forth over a very long time”.

<sup>60</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 1-2.



esses últimos estudos, enfatizando a forma como ocorre a interação entre as diferentes dimensões<sup>61</sup>.

Yochai Benkler coloca que sua perspectiva é orientada a partir de duas questões que estão interligadas e são fundamentais para interpretar as mudanças que ocorreram nas últimas quatro décadas e a forma pela qual se pensam as intervenções para o futuro. A primeira diz respeito à eficiência dos mercados. A segunda, sobre a importância das instituições (que inclui o mercado), ideologia e tecnologia<sup>62</sup>.

As instituições, como foi destacado, abarcam uma série de elementos: política, direito, práticas organizacionais, normas sociais e mercados. O mercado opera em um sistema no qual o poder decisório dos agentes econômicos, e não necessariamente a busca pela eficiência, é a força propulsora da distribuição de bens e da organização do trabalho e da produção. Os preços dos ativos não correspondem necessariamente ao seu valor real, uma vez que são influenciados por especuladores, por investidores interessados unicamente em acelerar os seus ganhos e por instituições que comercializam ações por razões distintas do seu valor fundamental. Nesse quadro, as pessoas não são “maximizadoras”, mas “satisfeitoras”<sup>63</sup>, com acesso a informações imprecisas para a tomada de decisões, sendo as suas preferências construídas socialmente e induzidas pelo *marketing* e propaganda. Trata-se do cenário apresentado pela teoria dos “mercados ruidosos”<sup>64</sup>.

Cabe ressaltar que o referido posicionamento é divergente daquele predominante na economia, em que se anuncia que o necessário para o mercado funcionar adequadamente é uma legislação que ofereça segurança jurídica sobre contratos e propriedade e um Estado que desenvolva uma atividade regulatória mínima. Nesse cenário, as pessoas teriam consciência sobre seus desejos, interesses e preferências, sendo que, com acesso à informação, fariam escolhas cientes de suas implicações. Essa é a concepção a respeito das interações socioeconômicas enunciada pela teoria dos “mercados eficientes”<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 1, 5, 7, 8.

<sup>62</sup> Id. Ibid., p. 9.

<sup>63</sup> “Maximizadores” seriam pessoas que têm uma elevada preocupação a respeito de suas decisões, em que há uma busca incessante sobre o máximo de proveito a se tirar de uma dada situação. Os “satisfeitores” seriam pessoas que, uma vez identificado que o procurado está dentro dos seus padrões aceitáveis, cessam a busca (FOROZHAR, Rana. *Makers and takers: how Wall Street destroyed Main Street*. New York: Crown Business, 2016, p. 126).

<sup>64</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 9.

<sup>65</sup> Id. Ibid., p. 9-10.

O direito ocupa um papel de destaque sob a ótica institucional apresentada pelo autor, uma vez que é a órbita em que se delimitam os espaços do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, da regulação da atividade econômica, das fronteiras da governança corporativa, das políticas direcionadas aos desempregados, dentre outros. Ou seja, é o instrumento capaz de distribuir a extensão de poder nas negociações realizadas pelos agentes econômicos, cuja principal consequência é a modulação da distribuição de bens e da organização da produção. Nota-se que, nessa perspectiva, o direito assume uma função mais importante do que unicamente garantir o funcionamento dos “mercados eficientes”<sup>66</sup>.

As práticas organizacionais são analisadas sob a ótica sociológica, em que as organizações são diversas e não adotam condutas uniformes, na qual existem empresas que pagam mais do que as outras para as mesmas ocupações, há empregadores que utilizam um sistema colaborativo e baseado na confiança, enquanto outros empregam um modelo hierárquico, dentre inúmeras diferenças que é possível observar no cotidiano dos negócios. Essas características afetam o bem-estar das pessoas que se relacionam com a empresa e a produtividade dos trabalhadores. Da mesma forma, os empregados não devem ser vistos como indivíduos somente com maiores ou menores competências, devendo-se também olhar para suas motivações e *status* pessoal. Essa visão se distancia de um olhar economicista das organizações, em que são encaradas como entidades uniformes e dotadas apenas de funções produtivas<sup>67</sup>.

As normas sociais são um conjunto de práticas socialmente aceitas, em que a inobservância leva à rejeição pela comunidade, não sendo um mero agrupamento de prescrições incólumes a influências, mas permeáveis a interferências externas e produtoras de efeitos em outras esferas. Há uma grande interdependência entre as normas sociais e outros elementos da dimensão institucional, especialmente a política, em que a influência é mútua. As normas sociais devem estar incorporadas em outros sistemas de poder para guiar comportamentos, uma vez que a promoção de mudanças que conta apenas com sistemas formais de aplicação é de difícil execução e suscetível a sabotagens intencionais e uma variedade de falhas indesejáveis<sup>68</sup>.

Esse conjunto de interações, somado aos contextos políticos de cada país, permite explicar como aqueles que são tecnologicamente avançados e economicamente desenvolvidos em patamares semelhantes, como as nações liberais

---

<sup>66</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 10-13.

<sup>67</sup> Id. Ibid., p. 23-24.

<sup>68</sup> Id. Ibid., p. 24-25.

anglo-americanas, as democracias cristãs da Europa Continental e as socialdemocracias nórdicas, apresentam padrões de desigualdade tão distintos<sup>69</sup>.

A ideologia, ao expressar visões de mundo predominantes em um dado momento histórico, traz as ideias que delimitam as variedades de ações que podem ser colocadas em prática. Ainda, revela os valores que conformam a tecnologia e os elementos que compõem as instituições, da mesma forma que é passível de ser alterada conforme os movimentos que ocorrem dentro e entre essas esferas<sup>70</sup>.

A tecnologia desempenha um papel nas dinâmicas entre todos esses elementos ao contribuir na formatação das interações humanas, determinando o conteúdo da ideologia, das normas sociais, do mercado de trabalho, das práticas organizacionais, do direito e do mercado de capitais, além de também ser influenciada pela ideologia, normas sociais e direito. Nota-se que essa perspectiva não considera a tecnologia como um elemento monolítico e exógeno às dinâmicas econômica, política e social, mas a tem como produto e como influenciadora dessas interações. As inovações tecnológicas são o resultado das interações com instituições e ideologia, ao mesmo tempo em que são agentes ativos nas mudanças que ocorrem nessas outras duas esferas<sup>71</sup>.

Em síntese, a economia política multidimensional opera com três grandes categorias, sendo essas as instituições, a ideologia e a tecnologia, que se influenciam mutuamente na determinação dos rumos econômicos, políticos e sociais.

Comparando com as demais óticas sobre tecnologia, a visão apresentada por Yochai Benkler diverge diametralmente da perspectiva exógena, uma vez que a considera uma categoria que interage com as demais dimensões e que não é fruto de um desenvolvimento autônomo. Ainda, aponta que a tecnologia não é um elemento neutro que interfere nas esferas econômica, política e social apenas quando está pronta para produzir efeitos no mundo concreto, mas é resultado de escolhas feitas no âmbito dessas esferas.

Em relação à visão da tecnologia como elemento periférico, o autor não se alinha à corrente que a trata de forma marginal na conformação da economia e da sociedade, uma vez que eleva a sua importância à condição de uma categoria que interage de maneira central com as demais.

No tocante ao viés da tecnologia e suas relações com outros elementos, é possível identificar que Yochai Benkler incorpora contribuições dos autores dessa corrente e adiciona outras peças em sua chave de interpretação, como o

---

<sup>69</sup> BENKLER, Yochai. op. cit., p. 25.

<sup>70</sup> Id. Ibid., p. 25-26.

<sup>71</sup> Id. Ibid., p. 7-8; 16.

faz com a ideologia, para apontar como os três elementos operam nas dimensões econômica, política e social.

No âmbito deste livro, é importante apontar como se compreende a tecnologia, tendo em vista que seu objeto é como as inovações impactam o mundo do trabalho e quais as possíveis formas de intervenção nesse âmbito. Adotamos a economia política multidimensional construída por Yochai Benkler, em que se apresenta uma visão da tecnologia como categoria que se relaciona com as instituições e a ideologia e permite a elaboração de uma análise sobre os seus impactos econômicos, políticos e sociais com maior precisão. As inovações tecnológicas não são forças isoladas produzidas por valores neutros e interesses sem vinculação com as relações de poder instituídas, mas fazem parte de um sistema socioeconômico, sendo geradas e utilizadas de acordo com os seus ditames. A noção da tecnologia como força condutora de uma marcha inexorável a caminho de uma direção unívoca despreza as possibilidades de intervenção na realidade para se moldar o presente e o futuro a partir de formas alternativas e coloca-nos na única posição de conformar marginalmente o que está por vir, cujos resultados mais substanciais já estão dados. Não há precedente histórico no qual a tecnologia atue como um elemento independente e neutro na conformação das dimensões econômica, política e social. A tecnologia, como categoria que interage com as instituições e a ideologia, também serve de base para justificar a opção por descrever as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho sob as lentes do capitalismo de plataforma.

A perspectiva da economia política multidimensional, na qual a tecnologia está inserida nas dinâmicas entre a organização social e as contínuas disputas de poder, permite-nos conceber políticas e intervenções para redirecionar a produção e a distribuição de bens, como o Direito do Trabalho, para reorientar algumas tendências do mercado de trabalho com o objetivo de reduzir as desigualdades econômicas, viabilizar melhores condições de trabalho e, em última instância, criar condições para a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Por fim, destacamos que apesar de a construção sobre a economia política multidimensional de Yochai Benkler ter como parâmetro o desenvolvimento das condições econômicas, políticas e sociais dos países capitalistas centrais, entendemos que o núcleo de sua elaboração é aplicável ao Brasil, tendo em vista que é um país capitalista periférico, recebendo grande influência das conformações que ocorrem naqueles países, e pelo fato de os contornos da tecnologia, instituições e ideologia nos países do Atlântico Norte terem impactado significativamente o Brasil em outros momentos da história, como ocorreu ao longo do século XX.

## 5. O FUTURO DO TRABALHO

O impacto das inovações tecnológicas no mercado de trabalho é tópico de intensos debates entre economistas e cientistas sociais. Há estudiosos que apontam para a redução expressiva de postos de trabalho, sem que necessariamente ocorra a criação de novos empregos. Por outro lado, acadêmicos apontam a existência de uma superlativização sobre os efeitos que as novas tecnologias terão no mercado de trabalho, inexistindo alterações significativas do ponto de vista quantitativo.

Klaus Schwab entende que a natureza do trabalho irá mudar intensamente, sendo que a maior dúvida se refere à extensão da substituição do trabalho humano pela automação. O autor aponta que há duas visões diametralmente opostas que analisam o cenário: (i) os que acreditam em um final feliz, em que todos os trabalhadores desempregados pela tecnologia encontrarão uma nova ocupação; (ii) os que entendem que haverá um “Armageddon político e social”, com desemprego em massa<sup>72</sup>.

Apesar de apontar que deve se consolidar um cenário intermediário em face das posições mencionadas, os dados que apresenta, do Programa de Tecnologia e Emprego da Universidade de Oxford e relacionados à criação de empregos da quarta revolução industrial, não são positivos: somente 0,5% da força de trabalho norte-americana está empregada em atividades que não existiam há quinze anos, uma quantidade muito pequena quando se compara com os 8% que estava ocupada em novas indústrias na década de 1980 e com os 4,5%, durante os anos 1990. Há uma sinalização de que essas inovações aumentam a produtividade e substituem os trabalhadores ao invés de criarem novos produtos que demandam mais trabalho humano para produzi-los. De acordo com os dados que analisa, 5 milhões de postos de trabalho devem ser extintos até 2020<sup>73</sup>.

Na visão do autor, a tendência do mercado de trabalho é o crescimento de empregos com altos salários e que demandam criatividade e de ocupações manuais com baixos salários, enquanto haverá uma queda significativa de trabalhos de rotina e repetitivos com salários médios. Ainda, há a necessidade de se antecipar a futuras demandas e tendências do mercado de trabalho, especialmente relacionadas a conhecimentos e habilidades, para que os trabalhadores tenham condições de se adaptar e encontrar ocupações. Por conta desse cenário, é relevante que lideranças políticas ofereçam meios para a força de trabalho se preparar

---

<sup>72</sup> SCHWAB, Klaus. op. cit., p. 36-37.

<sup>73</sup> Id. Ibid., p. 37-38.

e desenvolvam o sistema educacional para que os cidadãos sejam capazes de operar máquinas inteligentes<sup>74</sup>.

Em 2018, o Fórum Econômico Mundial divulgou estudo sobre o futuro do trabalho em que as conclusões apresentadas vão no sentido exposto por Klaus Schwab. De acordo com a análise realizada em doze setores de vinte países que representam 70% do PIB mundial, até 2022 haverá a criação de 133 milhões de empregos e a extinção de 75 milhões de postos de trabalho. Os novos trabalhos demandarão criatividade, persuasão, negociação, iniciativa e flexibilidade. Atualmente, a relação do trabalho desenvolvido por máquinas e humanos é de 29% x 71%, devendo subir para 42% x 58% em 2022, até romper a barreira dos 50% em 2025. Para a adequação dos trabalhadores a essa nova realidade, o estudo sugere a reforma dos currículos escolares, a capacitação dos professores e a disseminação do ensino profissionalizante<sup>75</sup>.

Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson identificam efeitos econômicos positivos e negativos na “segunda era das máquinas”. As inovações tecnológicas são classificadas como dádivas, na medida em que possibilitam o acesso a bens de forma mais fácil e barata, produto do progresso combinado, exponencial e digital. Por outro lado, a forma pela qual ocorre a sua propagação indica a existência de grandes e crescentes diferenças entre as pessoas em relação à renda. Essas inovações reproduzem ideias e conceitos relevantes a um baixo custo, gerando benefícios para a sociedade e riqueza para os inovadores. Contudo, também diminuem a necessidade de trabalhos anteriormente importantes, suprimindo a fonte de subsistência de diversos trabalhadores. Esses dois efeitos apontam para situações contraditórias. A primeira enuncia que as inovações tecnológicas sempre elevam as rendas. A segunda, que a automação reduz os salários, dado que os trabalhadores são substituídos por máquinas. Ainda que seja possível verificar parcialmente ambas ocorrendo, a realidade é mais complexa. Essas inovações estão gerando riquezas em elevadas dimensões, mas não há qualquer regra econômica que assegure que os trabalhadores se beneficiarão nesse cenário<sup>76</sup>.

Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson destacam a existência de uma dicotomia entre crescimento e desigualdade. Nos Estados Unidos, as maiores evidências disso são o elevado PIB e o rápido ritmo de crescimento econômico, coexistindo com o aumento do número de bilionários e a redução da renda média

---

<sup>74</sup> SCHWAB, Klaus. op. cit., p. 38-41.

<sup>75</sup> WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of jobs report*. Sept. 2018. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf). Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>76</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 73-74.

da população. O desenvolvimento tecnológico favorece os mais capacitados em face dos menos qualificados, aumenta o retorno dos proprietários do capital sobre o trabalho e amplia as vantagens do 1% mais rico da população. Essas tendências aumentam a desigualdade entre os que têm trabalho e os desempregados, os mais qualificados e instruídos em face dos que tiveram menos acesso educacional e as “superestrelas” e os 99% da população. Nesse sentido, mantidas as condições, a tecnologia tenderia a aumentar a desigualdade ao mesmo tempo que promoveria o crescimento econômico<sup>77</sup>.

Os autores apontam que, considerando que as inovações tecnológicas incrementarão o desempenho da economia, é de se questionar a necessidade de preocupação com a desigualdade. Embora a situação média dos trabalhadores nos Estados Unidos não seja boa e exista a necessidade de se conceber políticas para que as condições de vida melhorem, deve-se ter cautela para que o grau de intervenção não acabe por inibir o desenvolvimento de novas tecnologias e haja um impacto negativo no crescimento da economia<sup>78</sup>.

O cenário estabelecido pelo desenvolvimento tecnológico cria um grande espaço para a piora da condição econômica dos trabalhadores. Trata-se de um quadro no qual

se nem o trabalhador, nem qualquer empreendedor conseguirem pensar em tarefas lucrativas que demandam as capacidades e conhecimentos do trabalhador, então esse ficará desempregado indefinidamente. Na história, isso ocorreu com diversos outros insumos da produção que foram valiosos, desde o óleo de baleia até o trabalho do cavalo. Eles não são mais necessários na economia de hoje nem a um custo zero. Em outras palavras, da mesma forma que a tecnologia pode criar desigualdade, pode gerar desemprego. E, em teoria, isso pode afetar um grande número de pessoas, mesmo a maioria da população, ainda que a economia esteja crescendo<sup>79</sup>.

Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson entendem que a minoria das inovações tecnológicas substituirá totalmente os seres humanos pelos robôs, ao passo que a maioria irá promover relações de complementariedade entre ambos. O rearranjo da organização da produção eliminará vários trabalhos e criará outros. Os novos

---

<sup>77</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 166-167.

<sup>78</sup> Id. Ibid., p. 168-173.

<sup>79</sup> Id. Ibid., p. 178, tradução nossa de: “If neither the worker nor any entrepreneur can think of a profitable task that requires that worker’s skills and capabilities, then that worker will go unemployed indefinitely. Over history, this has happened to many other inputs to production that were once valuable, from whale oil to horse labor. They are no longer needed in today’s economy even at zero price. In other words, just as technology can create inequality, it can also create unemployment. And in theory, this can affect a large number of people even a majority of the population, and even if the overall economic pie is growing”.



postos de trabalho gerados a partir das inovações tecnológicas exigirão habilidades cognitivas e elevada qualificação dos trabalhadores, sendo que a entrada e manutenção no mercado de trabalho dependerá essencialmente do atendimento a esses requisitos. Os trabalhadores em postos de baixa instrução terão os salários continuamente reduzidos ou ficarão desempregados. Nessa linha, percebe-se que os autores são partidários da existência de uma mudança tecnológica enviesada pela qualificação (*skill-biased technological change*), em que parcela significativa das recomendações feitas aos indivíduos e aos governos para enfrentar os desafios colocados pela tecnologia é no investimento em educação<sup>80</sup>. Nesse sentido, nota-se uma aproximação do posicionamento desses autores com Klaus Schwab e o Fórum Econômico Mundial.

Carl Benedikt Frey e Michael Osborne afirmam que há elementos significativos apontando o impacto dos computadores no mercado de trabalho. Um deles é o declínio do emprego em ocupações intensivas de rotina, que são aquelas cujas tarefas são estabelecidas por procedimentos bem definidos e podem facilmente ser realizadas por algoritmos. O outro é a introdução de computadores nas tarefas de manufatura de rotina, o que produz uma mudança estrutural, realocando trabalhadores de postos de trabalho de renda média no setor manufatureiro para outros de baixa renda no setor de serviços. Simultaneamente, com a queda dos preços dos computadores, a qualificação em resolver problemas se torna mais importante, o que explicaria o aumento do emprego em ocupações que demandam a execução de tarefas cognitivas, em que se valoriza a instrução do trabalhador<sup>81</sup>. Nesse aspecto, nota-se um alinhamento das visões desses autores com as anteriormente expostas.

Carl Benedikt Frey e Michael Osborne colocam que a dimensão da mecanização do trabalho depende de os problemas de engenharia serem resolvidos pelas inovações tecnológicas, delimitando o escopo da mecanização, e dos programadores serem capazes de escreverem um conjunto de procedimentos ou regras que guiará o uso da tecnologia para um determinado caso. Os autores pesquisaram o impacto dos computadores no mercado de trabalho, com enfoque em aprendizado de máquinas, mineração de dados<sup>82</sup>, visão de máquinas, estatística

---

<sup>80</sup> BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. op. cit., p. 178-220.

<sup>81</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Sept. 2013. Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>. Acesso em: 6 out. 2017, p. 1-3.

<sup>82</sup> Mineração de dados é a atividade de extrair, explorar e analisar dados com o objetivo de identificar tendências, padrões e associações que auxiliem antes a fazer escolhas e tomar decisões.



computacional e outras ramificações da inteligência artificial. A classificação das tarefas foi dividida em dois eixos: um tratou das rotineiras e não rotineiras, enquanto outro abordou as cognitivas e as manuais. As tarefas de rotina seguem regras explícitas que podem ser observadas por máquinas, enquanto as de não rotina são de difícil compreensão para serem traduzidas em códigos de computadores, o que está sendo mitigado pelas tecnologias de *big data* e robôs móveis. Ambos os tipos de tarefas podem ser manuais ou cognitivos. Utilizando dados de 2010 do Departamento de Trabalho do governo dos Estados Unidos, foi feita a análise da probabilidade de automação de 702 ocupações<sup>83</sup>.

Carl Benedikt Frey e Michael Osborne chegaram à conclusão de que o desenvolvimento em aprendizado de máquinas reduzirá a demanda agregada por trabalho em tarefas que podem ser padronizadas por meio de critérios de reconhecimento e aumentará a demanda por trabalho em tarefas insuscetíveis de serem mecanizadas. Os dados apresentados apontam que: (i) 47% das ocupações têm risco alto de serem automatizadas nas próximas duas décadas, englobando tarefas desempenhadas no setor de transportes, de logística, de manufatura, de serviços, nos escritórios e áreas administrativas, na construção civil e no comércio; (ii) 19% das ocupações têm risco médio de serem mecanizadas, tendo em vista que após uma primeira onda de automação, haverá uma redução da velocidade da substituição de trabalhadores por máquinas, em razão da persistência de inibidores nos gargalos da engenharia para a mecanização e do trabalho humano continuar tendo vantagem comparativa em face dos robôs nas tarefas que envolvem percepção e manipulação; (iii) 33% das ocupações têm risco baixo de serem automatizadas, especialmente as que demandam inteligência social, como na área de negócios, finanças e gerenciamento, assim como no setor da educação, de saúde, de mídia e artístico, e os que requerem elevado grau de inteligência criativa, como os cientistas, engenheiros e matemáticos<sup>84</sup>.

Em relação à polarização do mercado de trabalho, há indicação de uma mudança do atual quadro, que aponta para o aumento de ocupações com salários altos e baixos e a contração dos trabalhos de renda média, para um cenário de substituição das tarefas que demandam baixa instrução e com baixa remuneração por máquinas. Tal dado indicaria a necessidade desses trabalhadores obterem habilidades criativas e sociais para terem a condição de encontrar uma nova ocupação no mercado de trabalho<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. op. cit., p. 14-31.

<sup>84</sup> Id. Ibid., p. 31-36.

<sup>85</sup> Id. Ibid., p. 36-42.

Daron Acemoglu e Pascual Restrepo desenvolveram pesquisa para analisar o impacto dos robôs no mercado de trabalho nos Estados Unidos utilizando dados de 1990 a 2007 e identificaram que nesse período o número de robôs quadruplicou<sup>86</sup>. Esse crescimento culminou na existência de um robô para cada grupo de mil trabalhadores. Atualmente estima-se que há entre 1,5 milhão a 1,75 milhão de robôs em operação nos Estados Unidos, com a possibilidade de aumentar para um número entre 4 a 6 milhões até 2025. Considerando os robôs existentes, os setores que mais os adotam são o automotivo (39%), o eletrônico (19%), o de produtos metálicos (9%) e o plástico e químico (9%)<sup>87</sup>.

O modelo construído é focado nas tarefas que seres humanos e robôs competem para realizar e indica que a inserção de robôs na economia afeta os salários e o emprego de forma negativa, em razão do efeito de deslocamento (pelo fato dos trabalhadores serem retirados das tarefas que desempenhavam anteriormente), e a produtividade, positivamente. A pesquisa levou em consideração a aproximação de determinados espaços geográficos nos Estados Unidos. A medida de exposição aos robôs foi construída usando dados da Federação Internacional de Robótica sobre o aumento do uso de robôs em 19 setores e o patamar da parcela de emprego no Censo antes do surgimento das recentes inovações na área da robótica, bem como os espaços geográficos em que os trabalhadores estão inseridos. Nas áreas mais expostas, o emprego e o salário foram afetados significativamente entre 1990 e 2007. O aumento da quantidade de robôs, na proporção de aproximadamente um para cada mil trabalhadores, em zonas com exposição média, reduziu o emprego para a população em 0,34% e o salário em 0,5%. Ou seja, para cada robô introduzido, 5,6 trabalhadores perderam seus postos de trabalho. Considerando toda a economia norte-americana, o número de empregos que foram extintos em razão dos robôs varia entre 360.000 a 670.000, ou 0,18% a 0,34% de queda no emprego proporcionalmente à população. Contudo, se a previsão de disseminação dos robôs pela economia se concretizar, os efeitos podem ser mais intensos: (i) em um cenário agressivo, com a quadruplicação do número de robôs até 2025, há o acréscimo de 5,25 robôs para cada mil trabalhadores, e a redução entre 0,94% a 1,76% de emprego proporcionalmente à população e a queda dos salários entre 1,3% a 2,6%; (ii) em um quadro mais conservador, com a triplicação de robôs, o impacto é menor, com a redução entre 0,54% a 1% de emprego proporcionalmente à população e a queda dos salários entre 0,75%

---

<sup>86</sup> ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*. Mar. 2017. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w23285>. Acesso em: 04 abr. 2018, p. 1-2.

<sup>87</sup> Id. *Ibid.*, p. 2.

a 1,5%. De qualquer forma, pontua-se que os efeitos sobre o equilíbrio geral podem aparecer lentamente, assim como podem ser distintos os tempos em que haverá mudanças nos salários e empregos<sup>88</sup>.

Há evidências de que os efeitos no emprego pelos robôs são mais agudos no setor manufatureiro, especialmente nas indústrias que mais os utilizam, em atividades manuais e rotineiras e na linha de produção, assim como para trabalhadores que não detêm formação universitária. Não foram encontrados ganhos no emprego para nenhum grupo ocupacional ou com determinada formação, o que sugere que a necessidade de qualificação do trabalhador não é para a melhoria de sua condição no mercado de trabalho, mas para que seja possível manter-se empregado<sup>89</sup>.

A tecnologia como elemento externo às dimensões econômica, política e social e a visão de um futuro do trabalho que tende a elevar o desemprego possuem forte ressonância no debate brasileiro. Jorge Saba Arbach Filho afirma que o avanço da *commoditização* digital reduz o custo de acesso a inovações tecnológicas e amplia a eficiência empresarial, o que ocasiona a queda da necessidade de trabalhadores, a diminuição dos salários e o encolhimento da participação do trabalho no PIB. No Brasil, aponta que é essencial o aumento da competitividade e da produtividade do trabalho, sob pena da legislação trabalhista – muito rígida na sua visão – ser um entrave à geração de empregos formais<sup>90</sup>.

Hélio Zylberstajn aborda o tema a partir da pesquisa de Carl Benedikt Frey e Michael Osborne. O autor aponta que as inovações tecnológicas criaram novas formas de trabalho, como aquelas sob demanda, e de organização da produção, como o desenvolvimento de cadeias produtivas horizontais e globais. Nessa linha, não haveria uma precarização do trabalho, mas estaríamos diante da consequência da mutação dos modelos de produção e de gestão ocasionados pelas novas tecnologias<sup>91</sup>.

Pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgaram estudo sobre a estimativa de probabilidade de automação das ocupações

---

<sup>88</sup> ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. op. cit., p. 36.

<sup>89</sup> Id. Ibid., p. 2-5.

<sup>90</sup> ARBACHE FILHO, Jorge Saba. A organização do trabalho e da produção: comentários sobre o futuro do mundo do trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites*. Brasília: OIT, 2018, p. 30-32.

<sup>91</sup> ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas tecnologias, globalização e relações de trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites*. Brasília: OIT, 2018, p. 39-40.

no Brasil, levando em conta pesquisas realizadas por outros acadêmicos, como a feita por Carl Benedikt Frey e Michael Osborne. De acordo com os resultados obtidos, 54,45% das ocupações no Brasil teriam probabilidade “alta” e “muito alta” de serem automatizadas. Os autores apontam que se as empresas decidirem mecanizar as ocupações com alta chance de automação, por volta de 30 milhões de empregos poderiam ser extintos até 2026<sup>92</sup>.

Lawrence Mishel e Josh Bivens colocam que os meios de comunicação estão construindo uma narrativa sobre o futuro do trabalho em que a inserção de robôs levará inevitavelmente a um cenário de queda do emprego e redução dos salários, tornando parcela significativa da força de trabalho obsoleta. Alguns veículos da mídia, ocasionalmente, utilizam determinados estudos, como foi feito com o trabalho de Daron Acemoglu e Pascual Restrepo, para descrever um cenário de “apocalipse robótico”. Os autores, que discordam dessa análise, entendem que isso pode ter efeitos perniciosos, como exercer influência para se adotar políticas equivocadas para enfrentar os problemas do mercado de trabalho, como se dá com a excessiva insistência na qualificação dos trabalhadores como o principal mecanismo para aumentar o salário e as oportunidades de emprego. Há a preocupação com a situação do trabalhador que perde o emprego e tem dificuldade em encontrar outro posto de trabalho. Contudo, o mero treinamento, como se propaga, não é suficiente, havendo a necessidade de prover o trabalhador de instrumentos necessários para ser capaz de obter um bom emprego e melhorar as suas condições de trabalho<sup>93</sup>.

Lawrence Mishel e Josh Bivens colocam em perspectiva os dados apresentados na pesquisa de Daron Acemoglu e Pascual Restrepo, apontando que as perdas de emprego pela inserção de robôs no mercado de trabalho são modestas quando se leva em consideração outros referenciais. Primeiramente, destacam que tomando o número mais expressivo sobre a redução de postos de trabalho (670 mil) e o mesmo período (1990-2007), verifica-se a extinção de 40 mil empregos por ano, o que é pouco ao se olhar para os 2 milhões de postos de trabalho criados recentemente. Quando comparam com outras variáveis macroeconômicas, os efeitos da robotização são ainda menores: no mesmo período estudado, o desequilíbrio da balança comercial dos Estados Unidos com a China, em favor

---

<sup>92</sup> ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo *et al.* Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, ano 25, boletim 66, abr. 2019, p. 2-10.

<sup>93</sup> MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. *The zombie robot argument lurches on: There is no evidence that automation leads to joblessness or inequality.* cit., p. 4-5; 18.

desta, teve um impacto quatro vezes maior no mercado de trabalho que a inserção de robôs<sup>94</sup>.

A automação, considerando as tecnologias robóticas e não robóticas, estão presentes no mercado de trabalho há muitas décadas. Sendo assim, se o seu impacto observasse um padrão a cada dez anos, os seus efeitos seriam cumulativos e, portanto, significativos. Entretanto, não há uma tendência unidirecional da média salarial e do nível de emprego nos últimos 70 anos, com períodos de forte geração de postos de trabalho e de crescimento salarial (como ocorreu entre as décadas de 1950 e 1960) e outros de redução de empregos e estagnação salarial (como se deu na década de 1970). Ainda que os robôs produzidos entre 1990 e 2007 tenham características diferentes daqueles de anos anteriores, não é possível afirmar que a automação teve um impacto maior na década de 2000. De acordo com os autores,

o uso de robôs pode ser novo, mas não significa necessariamente uma adição a outras formas de automação; ao contrário, robôs podem substituir outras formas de automação implementadas nas décadas anteriores. Então, o exame de uma nova tecnologia, os robôs, em um período não nos informa sobre o impacto geral da automação em um período em relação a outro<sup>95</sup>.

A automação é o resultado da implementação de novas tecnologias e de novo equipamento de capital ou de *software* para substituir o trabalho humano na empresa. Ou seja, a produtividade do trabalho e o investimento de capital são medidas do grau de automação e que informam o quadro de substituição do trabalho pelo capital. Nesse sentido, se há um aumento no uso de robôs, deve haver influência nos dados sobre produtividade, investimento de capital e de *software*. Entretanto, de acordo com dados do Banco Central, os indicadores sugerem que a automação desacelerou nos últimos 15 anos<sup>96</sup>.

Lawrence Mishel e Josh Bivens ainda questionam dois pressupostos adotados por Daron Acemoglu e Pascual Restrepo. O primeiro é considerar a economia em equilíbrio, ou seja, com pleno emprego, no início e fim da base de amostra temporal, em que os salários e empregos são definidos pela intersecção das curvas de oferta e demanda, sem espaço para que a demanda

---

<sup>94</sup> MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. op. cit., p. 6-8.

<sup>95</sup> Id. Ibid., p. 8, tradução nossa de: “Robot use may be new but it does not necessarily just represent an addition to other forms of automation: rather, robots may well replace other forms of automation deployed in earlier decades. So, the examination of one new technology, robots, in one time period does not inform us of the overall impact of automation in one period relative to another”.

<sup>96</sup> Id. Ibid., p. 8-12.

agregada (gastos pelos trabalhadores, empresas e governos) influencie o crescimento do emprego. Não há indícios de que isso tenha ocorrido entre 1990 e 2007. Ademais, em alguns anos desse período, as taxas de desemprego foram menores do que no início ou no fim do intervalo analisado, o que indica ser impossível que somente mudanças tecnológicas tenham impactado a força de trabalho nesses anos. O segundo é levar em conta que o mercado de trabalho é perfeitamente competitivo, em que salários e empregos são estabelecidos apenas pela intersecção da curva de oferta e demanda, sem margem de manobra para as instituições determinarem a política salarial<sup>97</sup>.

Finalmente, afirmam que a narrativa sobre a automação como mecanismo responsável pela extinção de postos de trabalho e pela ampliação da desigualdade socioeconômica não encontra evidências que permitam esse tipo de associação. Aponta-se que não haverá aumento do desemprego em razão dos robôs, uma vez que grande parte dos estudos que apontam para essa situação, como o de Daron Acemoglu e Pascual Restrepo, apenas tratam de ocupações suscetíveis de serem automatizadas, desconsiderando os efeitos da robotização nas perdas agregadas de empregos e os novos postos de trabalho que surgirão pelo uso de inovações tecnológicas. Ainda, a automação, em sentido amplo, não é responsável pela desigualdade salarial por meio da polarização do mercado de trabalho, uma vez que: (i) essa polarização não explica a duplicação da renda e salário dos 0,1% e 1% mais ricos; (ii) a polarização não ocorre desde 1999, uma vez que desse ano em diante a criação de empregos foi concentrada nos postos com salários baixos; (iii) o padrão ocupacional dos empregos não oferece motivos para explicar a desigualdade salarial<sup>98</sup>.

Robert Atkinson e John Wu afirmam que se tornou um “artigo de fé” a ideia que a tecnologia ocasionará um elevado grau de desemprego, gerando uma elevada rotatividade no mercado de trabalho. O trabalho de alguns autores, como Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee e Klaus Schwab, analisados acima, contribuem para alimentar um sentimento de otimismo e ansiedade, especialmente ao apontarem para um contexto de mudanças exponenciais pelas inovações tecnológicas. Contudo, dados sobre o histórico das mudanças ocupacionais nos Estados Unidos nos últimos 150 anos apontam na direção oposta<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. op. cit., p. 15-16.

<sup>98</sup> Id. Ibid., p. 16-20.

<sup>99</sup> ATKINSON, Robert D.; WU, John. *False alarmism: Technological disruption and the U.S. labor market, 1850-2015*. May 2017. Disponível em: <http://www2.itif.org/2017-false-alarmism-technological-disruption.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2017, p. 1-4.

Robert Atkinson e John Wu colocam que para se entender de forma adequada os impactos da tecnologia no mercado de trabalho, deve-se ter em vista que mudanças nas ocupações e no trabalho se dão por diferentes meios. O primeiro é que a tecnologia altera as estruturas ocupacionais por meio de transformações nas indústrias e produtos, mencionando o caso da fabricação de charretes e automóveis, em que conforme estes se tornaram mais populares e, portanto, demandaram maior esforço produtivo, aquelas entraram em declínio. O segundo é que a tecnologia gera e extingue empregos conforme a criação de novas indústrias e ocupações, como ocorreu com o surgimento das estradas de ferro na década de 1850 e dos automóveis na década de 1910. Em relação às estradas de ferro, houve crescimento do número de trabalhadores da década de 1850 até os anos 1920, a partir de quando houve uma queda constante. No caso dos automóveis, há um aumento de quase nenhum trabalhador na década de 1910 para 1,8 milhão nos anos 2000, havendo uma queda na década seguinte em decorrência da melhoria da qualidade técnica dos carros, que precisam de menos reparos. O terceiro é que a tecnologia pode eliminar alguns empregos ao tornar algumas ocupações mais produtivas, como ocorreu com os telefonistas e operadores cinematográficos. O quarto é que a rotatividade ocupacional pode acontecer por alterações nas mudanças dos consumidores por bens e serviços, como se deu com o crescimento de empregos na área de cuidado com os idosos, em razão do aumento da expectativa de vida da população, e na indústria de veículos militares, pela participação dos Estados Unidos nas guerras no Afeganistão e no Iraque<sup>100</sup>.

Com o objetivo de analisar o histórico das mudanças ocupacionais nos Estados Unidos, os autores utilizaram o banco de dados criado pelo Centro de População de Minnesota (*Minnesota Population Center*) da Universidade de Minnesota, no qual foram compilados dados do Escritório do Censo dos Estados Unidos (*United States Census Bureau*) e do Escritório de Estatísticas do Trabalho (*Bureau of Labor Statistics*). Esse banco de dados apresenta dois conjuntos de informações para compatibilizar o material produzido por ambos os órgãos: (i) a classificação de ocupações de 1950 para estudar as mudanças que ocorreram entre 1850 e 2015; (ii) a classificação ocupacional de 2010, para se analisar as mudanças entre 1950 a 2015<sup>101</sup>.

Segundo os dados analisados, a taxa de rotatividade ocupacional nas últimas décadas foi a menor na história estadunidense pelo menos desde a década de

---

<sup>100</sup> ATKINSON, Robert D.; WU, John. op. cit., p. 5-10.

<sup>101</sup> Id. Ibid., p. 10-13.



1850. Conforme o primeiro conjunto de informações, a rotatividade ocupacional superou 50% entre as décadas de 1850 e 1870, ficou acima de 25% de 1920 a 1980, caiu para 20% nos anos 1980, atingiu 14% na década de 2000 e chegou em 6% na primeira metade da década de 2010. De acordo com o segundo método, a rotatividade ocupacional ficou ao redor de 30% entre as décadas de 1850 e 1870, oscilou entre pouco mais de 15% a 25% nos anos de 1920 a 1980, caiu para 15% na década de 1980, ficou um pouco acima de 10% nos anos 2000 e atingiu 5% na primeira metade da década de 2010. Os autores apontam que os números do segundo critério são mais baixos, pois uma quantidade menor de categorias ocupacionais foi definida como objeto de rotatividade<sup>102</sup>.

Robert Atkinson e John Wu criticam as previsões catastrofistas sobre o futuro distópico que a tecnologia promoverá no mercado de trabalho. O cálculo apresentado por Klaus Schwab, de que os robôs e a inteligência artificial extinguirão 5 milhões de empregos até 2020, não é relevante quando colocado em perspectiva com os dados compilados pelo Centro de População de Minnesota. O estudo de Carl Benedikt Frey e Michael Osborne é considerado como “claramente equivocado”, uma vez que as análises das 702 ocupações não foram realizadas manualmente, além de aplicarem acriticamente formulações do Departamento de Trabalho dos EUA. Robert Atkinson e John Wu mencionam que, caso houvesse ocorrido o estudo individual das ocupações, a quantidade de empregos sob o risco de serem automatizados seria de, no máximo, 10%<sup>103</sup>.

A narrativa de que a tecnologia extinguirá mais empregos do que criará é uma constante dos últimos 160 anos. Contudo, a taxa de rotatividade em razão das inovações tecnológicas nas duas últimas décadas foi uma das menores da história. O fechamento de postos de trabalho nesse período ocorreu por outros motivos, como o comércio exterior. O fato de a tecnologia fechar postos de trabalho é de ordem lógica, uma vez que nenhuma organização gastará dinheiro para aumentar a produtividade a menos que as economias sejam maiores que os gastos. Os novos empregos não serão criados pelos empregadores que produzirão essas novas máquinas, mas pela demanda que o aumento de produtividade gera. De acordo com os autores,

se o emprego em uma indústria ou uma empresa é reduzido ou eliminado pela maior produtividade, então, por definição, os custos de produção caem. Essas economias não serão colocadas embaixo do colchão; serão reintroduzidas na economia, na maioria dos casos por meio de preços menores ou salários maiores. Esse dinheiro então é

---

<sup>102</sup> ATKINSON, Robert D.; WU, John. op. cit., p. 13-17.

<sup>103</sup> Id. Ibid., p. 22.



gasto, o que cria empregos nas indústrias que ofertam os bens e serviços em que as pessoas gastam as suas maiores economias ou ganhos<sup>104</sup>.

Nesse sentido, Robert Atkinson e John Wu afirmam que a taxa de rotatividade do mercado do trabalho está abaixo da média histórica, sendo importante a adoção de políticas que estimulem a inovação tecnológica como meio de aumentar a produtividade e, conseqüentemente, gerar empregos. Ainda, destacam que os governos deveriam elaborar políticas públicas para facilitar a transição dos trabalhadores no mercado de trabalho, como renda temporária para quem está desempregado e recebimento do seguro-desemprego no período em que o trabalhador está realizando treinamento<sup>105</sup>.

Finalmente, destacamos que inexistente consenso no meio acadêmico sobre os efeitos futuros da tecnologia no mercado de trabalho sob uma perspectiva quantitativa. Entendemos que, por um lado, parece exagerado tomarmos como parâmetro geral pesquisas localizadas e que isolam o elemento tecnologia de outros igualmente importantes no comportamento do mercado de trabalho para guiar a elaboração de políticas públicas. Por outro lado, parece-nos prematuro ter como pressuposto que inovações tecnológicas que transformam consideravelmente a organização do trabalho não impactarão a criação e extinção de empregos, especialmente levando em conta as interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia na economia política multidimensional. Ainda, a posição de que as inovações tecnológicas influenciarão positivamente a geração de empregos, a partir de exemplos focados no comportamento de agentes econômicos no passado, pode minimizar elementos que serão decisivos na criação de postos de trabalho, como o custo da automação. Diante disso, considerando o atual estágio do debate sobre o tema, entendemos não ser produtivo centrar as discussões sobre as políticas que devem ser adotadas em face das relações entre trabalho e tecnologia a partir desse posicionamento.

Do ponto de vista qualitativo, há maior número de pesquisas que apontam para as mudanças em curso na organização do trabalho. Por um lado, há o posicionamento que ressalta a alteração do conteúdo dos trabalhos que surgirão no futuro e a necessidade de adequação do tipo de qualificação profissional

---

<sup>104</sup> ATKINSON, Robert D.; WU, John. op. cit., p. 20, tradução nossa de: “If jobs in one firm or industry are reduced or eliminated through higher productivity, then, by definition, production costs decline. These savings are not put under the proverbial mattress; they are recycled into the economy, in most cases though lower prices or higher wages. This money is then spent, which creates jobs in whatever industries supply the goods and services that people spend their increased savings or earnings on”.

<sup>105</sup> Id. Ibid., p. 23-24.

oferecida à população. Em relação a esse aspecto, entendemos que parte considerável das recomendações feitas por acadêmicos e organismos internacionais é baseada em projeções que podem não se concretizar. Ademais, intervenções nesse tema operam no setor da educação, ou seja, em um âmbito distinto do objeto deste estudo. Por outro lado, existem pesquisas robustas que apontam para a continuidade e o aprofundamento das transformações da organização da produção em direção à fragmentação das atividades<sup>106</sup>, o que em parte é viabilizado pelas inovações tecnológicas. O uso da tecnologia da informação e comunicação facilita a fissura do local de trabalho, tornando as ocupações mais instáveis sob a perspectiva do trabalhador. Nesse sentido, levando em consideração os efeitos concretos – e visíveis – que as novas tecnologias produzem na organização do trabalho, centraremos nossa análise sob esse viés no estudo do trabalho nas plataformas digitais.

---

<sup>106</sup> WEIL, David. *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press, 2014; MURRAY, Fergus. The decentralisation of production - the decline of the mass-collective worker? *Capital & Class*, v. 7, n. 1, p. 74-77, 1983.



# CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O desenvolvimento de atividades econômicas em plataformas que facilitam a troca de diversos produtos e serviços entre pessoas ou entre pessoas e empresas é uma das expressões mais visíveis das inovações tecnológicas no mundo digital. As inúmeras denominações dadas para esse fenômeno variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão<sup>107</sup>.

Em diversos casos, alguns desses termos são utilizados como sinônimos e não há predominância do uso de um conceito em face de outro quando se

---

<sup>107</sup> Em inglês, tratam-se das seguintes expressões: *sharing economy*, *peer economy*, *collaborative economy*, *collaborative consumption*, *gig economy*, *disruptive economy*, *platform capitalism*, *access-to-excess economy*, *access economy*, *on-demand economy*, *virtual economy*, *uberization*, *platform economy* e *crowd-based capitalism*. O tema é analisado por Steven Greenhouse (GREENHOUSE, Steven. The Whatchamacallit Economy. *The New York Times*, New York, 16 dec. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>. Acesso em: 26 maio 2017).

faz referência a uma mesma situação. O relatório *The European collaborative economy*, elaborado por pesquisadores do Centro de Pesquisa Conjunta da União Europeia, destaca que inexistente consenso sobre como definir o fenômeno, sendo que há muitos conceitos que mudam conforme o ponto de vista do autor e que o termo compartilhamento é frequentemente substituído por colaborativo<sup>108</sup>. Rachel Botsman afirma que mais importante do que empregar um determinado termo, é o enfoque na atenção em como explicá-lo, para que seu significado nuclear não seja incompreendido. A partir de uma definição bem construída, é possível obter-se acordos em relação aos termos usados<sup>109</sup>. Erez Aloni coloca que as convergências sobre esse modelo econômico são raras, uma vez que praticamente tudo, desde a denominação até quanto a eventuais virtudes, é objeto de intensas divergências. Por outro lado, há concordância de que essas atividades econômicas produzem efeitos contundentes sobre as estruturas de negócios e de empregos, assim como não se trata de um fenômeno efêmero<sup>110</sup>.

O estabelecimento das premissas a respeito da compreensão do fenômeno e da caracterização das novas formas de trabalho via plataformas digitais permite apreender as suas dinâmicas para, posteriormente, aprofundar a análise sobre cada uma delas em particular, desenvolver os estudos de caso e examinar como pode ocorrer a sua regulação.

## 1. PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais são elementos importantes para o desenvolvimento das atividades a partir da tecnologia da informação e comunicação. Klaus Schwab destaca que essas plataformas decorrem de um modelo viabilizado pelos efeitos em rede da digitalização, sendo intimamente ligadas ao mundo físico, com uma estratégia voltada para o lucro e a disrupção da economia. O uso das plataformas combinado com o direcionamento das atividades para os consumidores e a oferta de bens com mais informações permite a mudança do enfoque da atuação empresarial da venda de produtos para a prestação de serviços. Isso permite que as transações sejam mais transparentes e sustentáveis e coloca ques-

---

<sup>108</sup> CELIKEL ESSER, Funda *et al.* *The european collaborative economy: A research agenda for policy support*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016.

<sup>109</sup> BOTSMAN, Rachel. *The Sharing Economy Lacks A Shared Definition*. *Fast Company*, New York, 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 03 jun. 2017.

<sup>110</sup> ALONI, Erez. *Pluralizing the Sharing Economy*. *Washington Law Review*, v. 91, p. 1399, 2016.

tões relacionadas à definição de propriedade, gerenciamento de bens finitos e efeitos de plataformas com alcance global<sup>111</sup>.

Erez Aloni expõe que as plataformas digitais decorrem do uso da tecnologia avançada, que oferece benefícios, tais como a redução dos custos de transação (pela diminuição da necessidade de buscar informações e de realizar pesquisas sobre os bens e serviços procurados), a grande disponibilidade de dados sobre a conduta de fornecedores e consumidores (em razão do sistema de avaliação que os usuários utilizam ao fazer uma transação), a existência de mecanismos de proteção contra fraudes (o que confere segurança e confiança às trocas feitas) e a facilidade no uso (uma vez que basta ter acesso a um telefone celular ou computador e a um cartão de crédito para fazer transações)<sup>112</sup>.

Paul Langley e Andrew Leyshon colocam que as plataformas se caracterizam por ser um ambiente genérico capaz de relacionar potenciais consumidores a qualquer coisa e qualquer um, desde outros indivíduos até empresas multinacionais, em que todos podem se tornar fornecedores de produtos e serviços por meio da internet. A nota mais marcante das plataformas é a lógica da intermediação, em que os problemas de coordenação nas transações de mercado são resolvidos por meio do encurtamento das distâncias e da facilitação do contato entre oferta e demanda. O sucesso na promoção da intermediação fez com que as plataformas atingissem distintos domínios de circulação, como os mercados de trocas on-line (p. ex., Amazon e Spotify), as mídias sociais (p. ex., Facebook e Twitter), a economia de compartilhamento (p. ex., Uber e Airbnb), a *crowdsourcing* (p. ex., Upwork e Amazon Mechanical Turk) e *crowdfunding* (p. ex., Kickstarter). As plataformas operam em três camadas que variam conforme o contexto do mercado e a estratégia de competição: (i) rede ou comunidade, que são os participantes das plataformas e a relação entre si; (ii) infraestrutura, vinculada aos instrumentos, regras e serviços de *software*; (iii) informação, que permite às plataformas combinar oferta e demanda<sup>113</sup>.

Em que pese as plataformas serem divulgadas como meios abertos, neutros, igualitários e progressistas, Paul Langley e Andrew Leyshon apontam caracte-

<sup>111</sup> SCHWAB, Klaus. op. cit., p. 58-59.

<sup>112</sup> ALONI, Erez. op. cit., p. 1412. Jan Drahokoupil e Brian Fabo definem o conceito de plataforma de maneira semelhante (DRAHOKOUPIL, Jan.; FABO, Brian. *The Sharing Economy That Is Not: Platform Capitalism Social Europe*. Jul. 2016. Disponível em: <https://www.socialeurope.eu/2016/07/sharing-economy-not-shaping-employment-platform-capitalism/>. Acesso em: 26 maio 2017, p. 2).

<sup>113</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2016, p. 4-7.

rísticas em sentido contrário, não sendo apenas canais pelos quais há circulação econômica. Por meio de algoritmos (que processam a relação de informações), protocolos (que descrevem interações) e classificações (por meio de estatísticas e metadados), as plataformas induzem, produzem e programam a circulação na economia digital. Todo esse cenário faz parte de um processo de capitalização e valorização, com o estímulo da participação dos usuários das plataformas, que geram dados e informações componentes da infraestrutura desses meios para potencializar os retornos econômicos das empresas<sup>114</sup>.

Nick Srnicek afirma que as plataformas são infraestruturas digitais que permitem dois ou mais grupos interagirem, colocando-se como intermediárias que conectam diversos usuários, como consumidores, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores. As plataformas oferecem mecanismos que possibilitam aos usuários elaborar seus próprios produtos, serviços e mercados. A maior vantagem em face dos negócios tradicionais dá-se em relação aos dados, uma vez que se colocam entre os usuários e, como são a base para que as atividades se desenvolvam, ficam em posição privilegiada para coletá-los<sup>115</sup>.

As plataformas têm quatro características principais. A primeira é que não são empresas de internet ou tecnologia, mas entes que conseguem operar de qualquer lugar em que aconteça a interação digital. A segunda é que produzem e são dependentes dos efeitos em rede, tendo em vista que quanto mais usuários a plataforma tiver, mais valiosa será para todos. Contudo, isso gera um ciclo vicioso no qual o aumento de usuários tende naturalmente à monopolização da atividade e ao aumento da quantidade de dados que consegue acessar. A terceira é o uso do subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas. O objetivo da estrutura de preços das plataformas é atrair um grande número de usuários, para que se envolvam e acessem-nas frequentemente. A quarta é que as plataformas são projetadas para serem atraentes para os seus diversos usuários. Apesar de afirmarem ser um espaço vazio que deve ser preenchido pelos usuários, as plataformas têm políticas, sendo que as regras dos produtos e do desenvolvimento de serviços e as interações de mercado são definidas pelos proprietários da plataforma<sup>116</sup>.

Antonio Aloisi entende que as plataformas virtuais para aparelhos sem fio cumprem o papel de infraestrutura invisível, conectando oferta e demanda de

---

<sup>114</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. op. cit., p. 9-16.

<sup>115</sup> SRNICEK, Nick. op. cit., p. 43-45.

<sup>116</sup> Id. Ibid., p. 45-47.

serviços e facilitando a interação entre indivíduos e empresas, além de atuarem como intermediárias. A adoção desses mecanismos permite que as empresas aumentem consideravelmente seus lucros, uma vez que há corte de custos de transação e de custos fixos, com a terceirização de mão de obra<sup>117</sup>.

## 2. UMA CARACTERIZAÇÃO EM DISPUTA

Como já apontado, há uma grande diversidade de conceitos para abordar as novas formas de trabalho via plataformas digitais. Nesta seção, trataremos das mais populares: economia de compartilhamento, economia de bico (*gig economy*), uberização e capitalismo de plataforma.

A noção de economia de compartilhamento é uma das mais comuns para descrever atividades econômicas em plataformas digitais. Ela possui cinco características fundamentais: (i) cria espaços para a troca de bens sem uso momentâneo e para o surgimento de novos serviços, sendo um instrumento de participação no mercado, em que é possível auferir uma renda extra e formar uma comunidade de vendedores e consumidores com perfis semelhantes; (ii) é capital de alto impacto, tendo em vista que abre a oportunidade para que tudo, de bens a habilidades, sejam utilizados em suas capacidades plenas; (iii) existe o predomínio de redes baseadas nas multidões, ao invés de instituições centralizadas e hierárquicas, na medida em que o fornecimento de capital e trabalho ocorre por meio de multidões de indivíduos descentralizados, e há divisão dos custos de propaganda, de formação de uma base de clientes e do desenvolvimento de produtos ; (iv) há confusão entre as esferas profissional e particular, uma vez que parcela das trocas comerciais acontece no curso de atividades consideradas pessoais, como dar uma carona; (v) ocorre o obscurecimento das fronteiras entre emprego em tempo integral e trabalho casual, entre trabalho dependente e independente, entre trabalho e lazer<sup>118</sup>.

O maior facilitador da realização de trocas comerciais sob o paradigma da economia de compartilhamento são as inovações tecnológicas, principalmente as plataformas digitais, que podem ser acessadas por meio de *websites* na in-

---

<sup>117</sup> ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative labor law and policy journal*, v. 37, p. 654-656, 2016.

<sup>118</sup> SUNDARARAJAN, Aran. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: The MIT Press, 2016, p. 26-27; 31-32; DYAL-CHAND, Rashmi. Regulating Sharing: The Sharing Economy as an Alternative Capitalist System. *Tulane Law Review*, v. 90, p. 243-248, 2016.



ternet ou aplicativos de telefones celulares<sup>119</sup>. A dimensão digital é relevante, na medida em que viabiliza a atividade econômica, seja por reduzir os custos de transação e o tempo utilizado para realizá-la, seja por disseminar informações sobre reputação e avaliação de fornecedores e consumidores, reduzindo os riscos de comercializar com quem não se conhece. Se o compartilhamento não é uma atividade nova, fazê-lo com desconhecidos na escala desenvolvida atualmente é inédito, graças às novas tecnologias<sup>120</sup>.

Juliet Schor reconhece a dificuldade em apresentar uma definição de economia de compartilhamento que transcreva com precisão as suas características. Em razão disso, aponta quatro categorias que abrangem a maior parte das atividades que ocorrem em seu âmbito: (i) a recirculação de bens (como a venda de bens usados); (ii) aumento do uso de bens duráveis (como o aluguel de quartos ou imóveis que não estão sendo utilizados); (iii) troca de serviços (a partir do cumprimento de determinada tarefa); (iv) o compartilhamento de bens produtivos (em que o objetivo não é viabilizar o consumo, mas a produção). Todas essas atividades ocorrem por meio de plataformas digitais que podem ser classificadas de duas maneiras: quanto à forma do negócio (entre pessoas ou entre empresas e pessoas) e quanto à orientação da plataforma (há lucro e não há lucro). Em relação a esse último aspecto, destaca que, embora exista consenso sobre as plataformas da economia de compartilhamento que promovem atividades sem o objetivo de lucrar, há divergências quanto à possibilidade de se auferir valores<sup>121</sup>. Indo além, existem perspectivas que apontam para a economia de compartilhamento como uma expressão distinta do capitalismo, considerando que o sistema comporta variações em que microempreendedores, normalmente em tempo parcial, operam pequenos negócios com auxílio de equipamentos digitais<sup>122</sup>.

O uso do termo economia de compartilhamento para denominar as atividades econômicas realizadas por meio de plataformas é objeto de diversas críticas. Compartilhar é uma transação social que ocorre entre pessoas que se conhecem sem a intenção de lucro e motivadas pela generosidade e altruísmo, sendo que quando se divide bens ou serviços cria-se uma relação baseada na identidade comunitária entre as pessoas. Quando o compartilhamento ocorre no merca-

---

<sup>119</sup> SUNDARARAJAN, Aran. op. cit., p. 26-27; 31-32; DYAL-CHAND, Rashmi. op. cit., p. 243-248.

<sup>120</sup> SCHOR, Juliet. Getting sharing right. *Contexts*, v. 14, n. 1, p. 13, 2015.

<sup>121</sup> Id. *Debating the Sharing Economy*. 2015. Disponível em: <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 4 jun. 2017; Id. Getting sharing right. cit., p. 14, 2015.

<sup>122</sup> DYAL-CHAND, Rashmi. op. cit., p. 243-248.

do, ou seja, quando uma empresa faz a intermediação entre pessoas que não se conhecem, há uma relação de consumo e uma transação econômica, ou seja, há o interesse na troca de dinheiro por bens ou serviços e não o propósito de compartilhar algo<sup>123</sup>. Nesse sentido, não há nada de compartilhável na economia de compartilhamento, sendo que todos os bens envolvidos nas trocas sob esse conceito ocorrem expressamente com a intenção de lucro, como se dá na locação de imóveis (como o Airbnb), nas corridas de carro (como a Uber) ou na oferta de mão de obra (como o TaskRabbit)<sup>124</sup>. Ainda que se identifiquem motivos altruísticos nessas transações, o central resume-se à obtenção de valores, com todas as partes interessadas em auferir ganhos financeiros e buscar a satisfação do próprio interesse<sup>125</sup>.

Tom Slee destaca que, no início, os seus entusiastas afirmavam que a economia de compartilhamento permitiria indivíduos sem poder, terem maior controle sobre suas vidas, com maior flexibilidade no trabalho, tornando-se microempreendedores. Ainda, diziam que daria condições para o desenvolvimento de uma economia sustentável, em que recursos subutilizados seriam colocados em circulação. Contudo, essas promessas não se concretizaram, sendo que a economia de compartilhamento

é um movimento pela desregulação. Grandes instituições financeiras e influentes fundos de *venture capital* estão aproveitando a oportunidade para desafiar as regras feitas por governos de cidades democráticas ao redor do mundo e remodelar as cidades conforme os seus interesses. Não se trata de construir uma alternativa para as economias de mercado conduzidas pelas empresas; trata-se de estender os mercados livres desregulados em novas áreas de nossas vidas<sup>126</sup>.

Outra expressão bem difundida para descrever o desenvolvimento de atividades econômicas em plataformas digitais é a economia de bico (*gig economy*). É uma noção abrangente que reflete o uso dessas plataformas para gerenciar o

<sup>123</sup> ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. *Harvard Business Review*, Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 26 maio 2017; SLEE, Tom. *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York: OR Books, 2015, p. 11.

<sup>124</sup> MIMS, Christopher. How Everyone Gets the “Sharing” Economy Wrong. *The Wall Street Journal*, New York, 24 may 2015. Disponível em: <http://www.wsj.com/articles/how-everyone-gets-the-sharing-economy-wrong-1432495921>. Acesso em: 03 jun. 2017.

<sup>125</sup> ALONI, Erez. op. cit., p. 1407.

<sup>126</sup> SLEE, Tom. op. cit., p. 26-27, tradução nossa de: “it is a movement for deregulation. Major financial institutions and influential venture capital funds are seizing an opportunity to challenge rules made by democratic city governments around the world, and to reshape cities in their own interests. It's not about building an alternative to a corporate-driven market economy, it's about extending the deregulated free market into new areas of our lives”.

trabalho em diversos setores<sup>127</sup>. Ela transmite a ideia que as atividades disponíveis para os trabalhadores são de curto prazo e intermitentes.

Ludmila Costhek Abilio coloca que a economia de bico é uma das expressões das dificuldades de subsistência dos trabalhadores, expostos a trabalhos com alta rotatividade e transitando entre os trabalhos formais e informais. Nesse sentido,

a *gig economy* é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A *gig economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores *just-in-time* (como já vislumbrava Francisco de Oliveira no início dos anos 2000 ou Naomi Klein ao mapear o caminho das marcas até os trabalhadores), que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis. A chamada descartabilidade social também é produtiva. Ao menos por enquanto<sup>128</sup>.

A principal inadequação em usar a noção de economia de bico para explicar o trabalho via plataformas digitais é que muitas de suas características estão presentes no trabalho em outros setores da economia, além de não dar conta da complexidade do fenômeno. No Brasil, a incerteza, a instabilidade, a transitoriedade, a insegurança, a intermitência, a rotatividade são marcas das atividades realizadas pelos trabalhadores na economia informal. Nesse sentido, a economia de bico seria uma espécie de trabalho informal realizado em plataformas digitais e teria baixa capacidade explicativa considerando a realidade dos países latino-americanos<sup>129</sup>.

Outro termo igualmente disseminado é a uberização, que ressalta o modelo de negócios da empresa de transportes Uber. Em linhas gerais, ela entende ser uma intermediadora eletrônica entre oferta (motoristas) e demanda (clientes) e que atua no setor de tecnologia. O modelo se caracteriza pela assimetria entre o poder social da máquina em face dos indivíduos separados e divididos. Além disso, é a maior expressão da terceirização no século XXI, em que se busca afastar a configuração da relação de emprego e, conseqüentemente, o reconhecimento

---

<sup>127</sup> HUWS, Ursula et al. *Work in the European gig economy*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017, p. 9-11.

<sup>128</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>129</sup> Id. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 9-10, nov. 2019.

de direitos trabalhistas. Esse mecanismo adotado pela empresa foi denominado de “modo Uber de precarização das contratações de trabalho”<sup>130</sup>.

Ludmila Costhek Abilio estuda o tema na mesma linha e expõe as razões pelas quais a empresa se tornou referência para a análise dessas atividades econômicas. A uberização

refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto do trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus ‘parceiros’ executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus ‘colaboradores *just-in-time*’ de acordo com sua necessidade. Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho. Mas, se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber, motofretistas Loggi, trabalhadores executores de tarefas da Amazon Mechanical Turk, já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores<sup>131</sup>.

O principal problema em usar o termo uberização para descrever a dinâmica do trabalho via plataformas digitais é ignorar outras realidades. Reconhecemos que o modelo de negócios desenvolvido pela Uber se disseminou amplamente e é adotado por diversas empresas. Entretanto, há outras formas de trabalho via plataformas digitais, como o *crowdwork*, que não são explicadas pela perspectiva da uberização, o que aponta para a incapacidade desse termo em dar conta de um fenômeno multifacetado.

---

<sup>130</sup> POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D’Ávila. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos químicos, 2016, p. 61-62.

<sup>131</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

Finalmente, o capitalismo de plataforma. Sascha Lobo menciona que o termo cumpre um papel importante na medida em que serve de contrapeso à narrativa construída em torno da noção de economia de compartilhamento, que supostamente promoveria atividades diversas e redistributivas, além de possibilitar novas formas de trocas em rede. Esse termo coloca a plataforma no centro do debate e aponta os diversos problemas que esse instrumento produz na economia, sem que haja qualquer contribuição para a construção de uma sociedade menos desigual<sup>132</sup>.

Frank Pasquale entende que o capitalismo de plataforma oferece uma contranarrativa crítica à narrativa convencional das atividades econômicas realizadas em meio digital e destaca diversos questionamentos a respeito do que seriam benefícios do referido modelo. A narrativa convencional afirma que as plataformas: (i) promovem um mercado de trabalho mais justo, reduzindo o custo de entrada; (ii) diminuem o impacto da discriminação, aumentando o número de plataformas prestadoras de serviços; (iii) modificam o cenário em que reguladores defendem somente os interesses de setores constituídos devido às suas ligações políticas; (iv) permitem a expansão de determinadas atividades por meio da alta qualidade dos serviços ofertados; (v) promovem crescimento econômico, inserindo mais pessoas no mercado de trabalho; (vi) promovem a flexibilidade do trabalho, dividindo empregos em tarefas; (vii) a partir do uso de informações dos clientes e prestadores de serviços, conseguem combinar oferta e demanda com maior eficiência<sup>133</sup>.

Por outro lado, a contranarrativa ressalta que as plataformas: (i) perpetuam as desigualdades e promovem a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego; (ii) ampliam a discriminação, ao identificarem o rosto dos consumidores antes da concretização da transação comercial; (iii) concentram, em pequeno número de empresas, uma série de atividades, fazendo com que o controle dos esforços de regulação ocorra em benefício próprio; (iv) expandem-se inicialmente pela falta de regulação, pelo caráter de novidade, pelos efeitos de rede e pelo baixo investimento inicial de capital; (v) criam obstáculos para o crescimento econômico, na medida em que diminuem os salários; (vi) fazem com que os trabalha-

---

<sup>132</sup> LOBO, Sascha. S.P.O.N. - Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle. *Der Spiegel*, Hamburg, 03 set. 2014. Disponível em: <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>133</sup> PASQUALE, Frank. Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality Conference. *Yale Law & Policy Review*, New Haven, v. 35, 2016, p. 311.

dores, para conseguirem sobreviver, tenham de estar prontos para aceitar uma tarefa a qualquer momento; (vii) influenciam negativamente os usuários, uma vez que podem manipular as informações disponibilizadas com o objetivo de efetivar determinada transação comercial<sup>134</sup>.

Nick Srnicek também adota o conceito de capitalismo de plataforma. Na economia digital se destacam os negócios que envolvem o uso da tecnologia da informação, dados e internet. É um setor transversal, com aplicação em diversas áreas, como a indústria, serviços, mineração e telecomunicações, tornando-se essencial para toda a economia. A sua importância reside em três aspectos: (i) trata-se do setor mais dinâmico da economia contemporânea; (ii) está se tornando sistematicamente relevante, na medida em que amplia os seus espaços como infraestrutura que viabiliza o desenvolvimento econômico; (iii) graças ao seu dinamismo, apresenta-se como um ideal e legitima o capitalismo de maneira ampla. A economia digital está se transformando em um modelo hegemônico, no qual as cidades são dinâmicas, os negócios procuram ser disruptivos, os trabalhadores devem ser flexíveis e os governos buscam ser enxutos<sup>135</sup>.

O capitalismo no século XXI tem como uma das principais matérias-primas os dados, considerados como informações sobre algo que aconteceu. A plataforma é o instrumento utilizado para organizar os negócios de forma a permitir a monopolização desses dados e, conseqüentemente, extração, análise e uso. Os dados não são uma matéria-prima imaterial, uma vez que há o uso de sensores para capturá-los e de sistemas de armazenamento de grande capacidade para guardá-los, há elevado consumo de energia, há a necessidade de organizar as informações em formatos padronizados para que sejam utilizáveis e há algoritmos customizados que são produzidos e inseridos manualmente nos sistemas. Isso significa que a coleta de dados é dependente de uma grande infraestrutura para identificar, registrar e analisar as informações<sup>136</sup>.

O uso de dados pelas empresas para promover os seus negócios não é uma atividade inédita. Contudo, as inovações tecnológicas do século XXI tornou o registro de dados mais barato, simples e possível de ocorrer em grandes quantidades. Nesse sentido, novos setores surgem para extrair esses dados e utilizá-los para otimizar o processo produtivo, acessar preferências dos consumidores, controlar trabalhadores, oferecer novas mercadorias e serviços e

---

<sup>134</sup> Id. Ibid.

<sup>135</sup> SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017, p. 4-6.

<sup>136</sup> Id. Ibid., p. 39-40. O autor diferencia dados de conhecimento, em que este seria o conjunto de informações sobre as razões pelas quais algo ocorreu.

vender produtos para anunciantes. Dessa forma, o uso de dados passa a ser um recurso central para os negócios e desempenha diversas funções: (i) treinam e aprimoram algoritmos; (ii) permitem a coordenação da terceirização de trabalhadores; (iii) viabilizam a otimização e flexibilização do processo produtivo; (iv) transformam bens com baixas margens de lucro em serviços com altas margens; (v) a análise dos dados, em si, é geradora de outros dados, o que cria um ciclo virtuoso<sup>137</sup>.

A principal adversidade enfrentada pelas empresas é que os antigos modelos de negócios não foram concebidos para extrair e usar dados. As empresas funcionavam para produzir os bens em uma fábrica onde a informação era perdida e não havia aprendizado a respeito do consumidor ou de como o produto era usado. Apesar das mudanças introduzidas com a produção enxuta e os avanços na logística global, o modelo continuou com muitas perdas. Houve a necessidade de emergir um novo modelo de negócios em que as empresas fossem capazes de aproveitar a queda do custo de registro de dados, sendo que é nesse processo que surge a plataforma<sup>138</sup>. Nessa linha,

frequentemente surgidas de necessidades internas em lidar com dados, as plataformas tornaram-se um meio eficiente de monopolizar, extrair, analisar e usar as quantidades de dados cada vez maiores que estavam sendo registradas. Agora esse modelo chegou para se expandir pela economia, assim como numerosas empresas incorporaram plataformas: empresas de tecnologia poderosas (Google, Facebook e Amazon), *start-ups* dinâmicas (Uber, Airbnb), líderes industriais (GE, Siemens) e potências da agricultura, para nomear algumas<sup>139</sup>.

Nesse cenário, os capitalistas são os proprietários das plataformas e não há necessariamente a produção de um bem físico. Existem três principais tipos de plataformas: (i) de propaganda, como Google e Facebook, em que se extrai informações dos usuários, é feita uma análise e os produtos desse processo são vendidos como espaço de anúncios; (ii) de nuvem, como AWS e Salesforce, que são proprietárias de *hardware* e *software* voltados para negócios digitais, alugando-os conforme a demanda das empresas; (iii) enxutas, como Uber e Airbnb,

---

<sup>137</sup> SRNICEK, Nick. op. cit., p. 40-42.

<sup>138</sup> Id. Ibid., p. 42-44.

<sup>139</sup> Id. Ibid., p. 43, tradução nossa de: “Often arising out of internal needs to handle data, platforms became an efficient way to monopolise, extract, analyse, and use the increasingly large amounts of data that were being recorded. Now this model has come to expand across the economy, as numerous companies incorporate platforms: powerful technology companies (Google, Facebook, and Amazon), dynamics start-ups (Uber, Airbnb), industrial leaders (GE, Siemens), and agricultural powerhouses (John Deere, Monsanto), to name just a few”.



em que se defende a redução da propriedade de bens a um mínimo, para se ofertar a prestação de serviço relacionada a esse mesmo bem e o lucro é oriundo da busca incessante pela redução de custos. A classificação nesses tipos mencionados tem o objetivo de descrever as características das plataformas, sendo que em muitos casos mais de um tipo é desenvolvido pela mesma empresa. Como exemplo, cita-se o caso da Amazon que, comumente associada a uma empresa de comércio eletrônico, expandiu suas atividades para logística, nuvem e oferece execução de tarefas on-line (como a Amazon Mechanical Turk), concentrando todos os tipos de plataformas<sup>140</sup>.

O capitalismo de plataforma é a potencialização de movimentos concomitantes que tiveram início na década de 1970: produção enxuta, cadeias produtivas *just-in-time* e terceirização. As tecnologias digitais permitem que as plataformas despontem como instrumentos de liderar e controlar setores da economia, tendo proeminência diante da manufatura, logística e *design*, uma vez que provê os meios que permitem o desenvolvimento das empresas. O modo de operar dos negócios nesse contexto privilegia a concentração da propriedade, em que as maiores plataformas criam grandes infraestruturas e gastam quantias significativas na compra de outras empresas e no investimento da expansão de suas capacidades. As empresas proprietárias de plataformas estão se tornando donas da infraestrutura da sociedade, em que há fortes tendências à monopolização de setores econômicos<sup>141</sup>.

Paul Langley e Andrew Leyshon afirmam que o conceito de capitalismo de plataforma coloca em primeiro plano as características de infraestrutura e intermediação das plataformas. Há a junção dos códigos de computadores e do comércio, em que as infraestruturas de participação e conectividade são concebidas e as informações são obtidas para colocar em funcionamento a intermediação da circulação da economia digital. Nesse cenário, as plataformas são edifícios tecnoculturais e estruturas socioeconômicas, padronizando a circulação em que se especializam, seja conhecimento, ideias, trabalho ou comércio de bens inutilizados. Isso envolve questões legais, em que a caracterização do negócio se relaciona com as classificações promovidas pelas empresas, como a

---

<sup>140</sup> SRNICEK, Nick. op. cit., p. 48-50; GROHMANN, Rafael. Imaginar plataformas alternativas: entrevista com Nick Srnicek. *Digilabour*, 11 out. 2019. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/10/11/srnickek-capitalismo-de-plataforma-mudancas>. Acesso em: 04 abr. 2020. Destacamos que, inicialmente, Nick Srnicek apontava para a existência de cinco tipos de plataformas: de propaganda, de nuvem, industriais, de produtos e enxutas. Contudo, recentemente reviu essa classificação, identificando a existência de três tipos.

<sup>141</sup> Id. *Ibid.*, p. 90-92.



forma de contratação dos trabalhadores. Outra característica relevante para os mercados multifacetados e a coordenação dos efeitos em rede é a avaliação e o ranqueamento dos trabalhadores pelos usuários<sup>142</sup>.

Existem fortes evidências indicando que as plataformas são um fenômeno perene da economia global, o que exige uma análise mais detida de duas características importantes do capitalismo de plataforma pelos elaboradores de políticas públicas. A primeira é a precarização das condições de trabalho, denominada de *exploitation*, com a disseminação de contratos de trabalho de curto prazo ou intermitentes e a classificação dos trabalhadores como autônomos, em que ocorre a redução de salários, não há recebimento de benefícios e constata-se uma pretensa flexibilização que acaba por intensificar a jornada de trabalho. A segunda é o modelo de negócios das plataformas inserirem-se no ciclo do setor de *venture capital*, fazendo parte do portfólio de investimento de fundos dessa natureza. A principal consequência dessa associação é a busca pela monopolização e oligopolização dos mercados com o objetivo de promover o crescimento agudo da empresa e garantir retornos financeiros elevados para os investidores no menor espaço de tempo possível, o que denota uma política de curtoprazismo em que há uma postura agressiva de corte de custos para potencializar os ganhos. Invariavelmente, a redução de custos implica a diminuição da remuneração do trabalhador<sup>143</sup>. O aumento do investimento do *venture capital* no capitalismo de plataforma evidencia o interesse desse setor: em 2010, US\$ 57 milhões foram investidos em plataformas digitais, saltando para US\$ 4 bilhões em 2014. Em 2017, investidores injetaram mais de US\$ 12 bilhões somente na Uber<sup>144</sup>.

Trebor Scholz aponta que adota o termo capitalismo de plataforma como forma de se contrapor ao fraudulento uso de termos como parceria e compartilhamento. Não é possível identificar intenções de colaboração quando, sob o manto dos referidos termos, há uma parte que monetiza toda interação em benefício de um pequeno grupo de acionistas. As plataformas estão modificando a organização empresarial e a descentralização das atividades avançou ao ponto de empresas prestadoras de serviço serem substituídas por grandes grupos de trabalhadores amadores<sup>145</sup>.

---

<sup>142</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. op. cit., p. 9-16.

<sup>143</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. op. cit., p. 16-17.

<sup>144</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. New York: Oxford University Press, 2018, p. 18.

<sup>145</sup> SCHOLZ, Trebor. *Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy*. Malden: Polity Press, 2017, p. 43-46.

Não é possível examinar esse fenômeno como algo isolado das demais relações socioeconômicas. Trata-se de uma expressão do capitalismo e a ausência de análise do tema sob esse viés encoberta diversos problemas que advêm dessa forma de promover transações comerciais, como o aumento da desigualdade e a piora das condições de trabalho. O autor adota o termo espoliação da multidão para descrever a emergência de novas formas de exploração e a ampliação da concentração de riqueza<sup>146</sup>.

O presente trabalho adota a perspectiva do capitalismo de plataforma para estudar a maneira pela qual se desenvolvem as atividades econômicas que ocorrem por meio de plataformas digitais para viabilizar transações comerciais entre pessoas ou entre pessoas e empresas pelos motivos que seguem: (i) coloca-se no centro do estudo a plataforma, infraestrutura essencial que permite a organização da produção e do trabalho a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação; (ii) é relevante a análise desse fenômeno considerando-o como um produto do modo de produção predominante em nossa sociedade, devendo-se tratá-lo como elemento integrado – e não compartimentalizado – dos demais aspectos da vida socioeconômica; (iii) também é colocado o capitalismo em evidência, como força organizadora dominante na sociedade, com grande capacidade de adaptação; (iv) é importante que o exame realizado por essa pesquisa tenha em conta tanto os benefícios como os prejuízos que afetam a sociedade, de modo que se permita apontar soluções adequadas para os problemas existentes; (v) atenta para efeitos concretos e visíveis que as novas tecnologias produzem na organização do trabalho, como a fragmentação e fissuração das atividades; (vi) leva-se em consideração as interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia nas dimensões econômica, política e social, uma vez que o conceito coloca em destaque a predominância do neoliberalismo, do individualismo, da tecnologia da informação e comunicação, da descentralização da produção, da desregulação, do *venture capital*, dos consumidores em face dos trabalhadores, da busca por retornos expressivos e rápidos para os acionistas das empresas e do enfraquecimento do Direito do Trabalho.

### 3. FORMAS DE TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

As novas tecnologias da informação e comunicação, que impulsionam o capitalismo de plataforma, moldam e dão novos contornos às relações de trabalho. Esses instrumentos potencializam quantitativamente as atividades desempenha-

---

<sup>146</sup> SCHOLZ, Trebor. op. cit., p. 65-68.

das pelos trabalhadores, que passam a ser demandados em qualquer horário e em qualquer lugar. O trabalho torna-se mais central e intenso no cotidiano das pessoas, em um contexto no qual os empregados têm acesso ao correio eletrônico 24 horas por dia nos 7 dias da semana, os seus interlocutores (empregadores e clientes) têm a expectativa de serem respondidos rapidamente, os trabalhadores – em contratos precários – devem ficar on-line por muito tempo para conseguir ter acesso às tarefas ofertadas nas plataformas digitais, dentre outras situações que a tecnologia altera a dinâmica das relações de trabalho em que a internet é um elemento essencial, tendo em vista que viabiliza a conexão entre as pessoas<sup>147</sup>.

O bem que melhor simboliza as mudanças em curso é o telefone celular. As pessoas passam grande parte dos seus dias com esses aparelhos e realizam diversas atividades por meio deles. Dos exemplos mencionados acima sobre o papel que o trabalho ocupa na vida das pessoas em razão da tecnologia, todos são viabilizados por meio de telefones celulares.

Nicole Aschoff afirma que o telefone celular é o bem que define a era em que vivemos, delineando, modulando e refletindo as relações sociais. Grande parte das interações sociais ocorre por meio desse aparelho: trocar mensagens entre amigos, comentar manifestações em redes sociais, ler notícias, colocar fotos, obter informações, dentre outras. Ou seja, quando não estamos trabalhando, estamos relaxando, divertindo-nos ou criando, o que demonstra que os telefones celulares ocupam papel central na construção das individualidades e da ação coletiva<sup>148</sup>.

O telefone celular torna menos claras as fronteiras entre trabalho e lazer, produção e consumo, social e econômico, estruturas pré-capitalistas e capitalistas, fazendo com que o uso do aparelho por qualquer pessoa ocorra sempre em benefício das empresas. A expansão e a reprodução do capital são dependentes do desenvolvimento de novos produtos e o telefone celular tem papel central nesse processo, dado que é um instrumento físico que permite às pessoas ampliarem significativamente as suas conexões com outras pessoas e entidades, que as expõe com maior intensidade a novos produtos e que abre novos espaços para a comodificação<sup>149</sup>.

---

<sup>147</sup> FRAYSSÉ, Olivier; O'NEIL, Mathieu. Hacked in the USA: Prosumption and digital labour. In: FRAYSSÉ, Olivier; O'NEIL, Mathieu (eds.). *Digital labour and prosumer capitalism: The US matrix*. New York: Palgrave and Macmillan, 2015, p. 3-4.

<sup>148</sup> ASCHOFF, Nicole. The Smartphone Society. *Jacobin*, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>. Acesso em: 06 out. 2017.

<sup>149</sup> Id. Ibid.

Esses aparelhos podem ser chamados de máquinas de mão, em que os trabalhadores os utilizam como instrumento de trabalho. As demandas neoliberais por trabalhadores flexíveis, móveis e em rede tornam os telefones celulares de grande importância no processo de acumulação. Não é por outra razão que o mapa da cadeia produtiva dos telefones celulares são uma amostra de exploração global, políticas de comércio, desenvolvimento desigual e desafios logísticos. Contudo, essas máquinas de mão fazem parte da vida das pessoas, têm o mérito de serem úteis em diversos aspectos e podem potencializar ações transformadoras, como facilitar atividades coletivas que, sem esses aparelhos, seriam inviáveis ou extremamente difíceis de acontecer<sup>150</sup>.

Ursula Huws afirma que as novas tecnologias organizam o trabalho de uma forma inédita, em que plataformas digitais são utilizadas para acessar grupos de trabalhadores em escala global de maneira imediata. Os trabalhadores e suas habilidades são apresentados ao mundo no formato de um perfil padronizado, descrevendo as atividades que realizam a partir de texto autopromocional. Terceiros têm condições de examinar a performance do trabalhador por meio da análise das avaliações de atividades pretéritas, o que pode permitir um julgamento adequado, mas também pode ser a indicação de más-preferências de outros contratantes ou de uma conduta cujo objetivo final é não pagar o trabalhador. Não há qualquer previsibilidade quanto à disponibilidade de trabalho, o que leva os trabalhadores a sempre estarem com seus telefones celulares próximos para aceitar as ofertas que surgirem. Ou seja, os trabalhadores ficam permanentemente à disposição. Parcela significativa do trabalho é realizada on-line, fazendo com que todas as atividades sejam registradas. Isso produz informação de maneira contínua, permitindo o monitoramento constante dos trabalhadores e a produção de indicadores precisos de seus desempenhos<sup>151</sup>.

É possível identificar a formação de uma força de trabalho atomizada, em que os indivíduos são cada vez mais descartáveis. O trabalho é conectado em três perspectivas: no sentido de ser dividido em pequenas unidades padronizadas, de ser ligado on-line e de ser registrado para análise futura. O trabalho conectado, viabilizado pelas plataformas digitais, exprime uma nova forma de gerenciamento que se espalha em diversos setores da economia: no público e no privado, nas atividades manuais, técnicas e intelectuais, em trabalhos que

---

<sup>150</sup> ASCHOFF, Nicole. op. cit.

<sup>151</sup> HUWS, Ursula. Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work organisation, labour & globalisation*, v. 10, n. 1, p. 8, 21-22, 2016.

demandam alta, média e baixa qualificação, independentemente de se tratar de contratos de trabalho por tempo indeterminado, determinado ou intermitente<sup>152</sup>.

### 3.1. Classificação

As perspectivas sobre como se configuram as relações de trabalho influenciadas pela tecnologia da informação e comunicação e em plataformas digitais variam conforme o critério utilizado para análise do fenômeno. Há uma diversidade de classificações que organizam essas formas de trabalho. Identificamos três parâmetros adotados por estudiosos no tema: (i) examinar a contraprestação econômica da atividade desempenhada; (ii) levar em consideração somente os trabalhos desenvolvidos no espaço virtual; (iii) analisar as plataformas em que as atividades ocorrem nos ambientes virtual e real.

Em relação ao primeiro critério, Trebor Scholz afirma que o trabalho digital possui duas dimensões: uma remunerada e outra não remunerada. Na primeira, estariam englobados o *crowdwork* (e as diversas variações existentes entre as plataformas), a fazenda de conteúdo (ou *content farming*, que busca maximizar a renda de propaganda, a partir de histórias otimizadas por algoritmos, em que os temas dos textos são definidos pela previsão do que atrairá maior atenção do público, calculado pelo número de cliques e buscas na internet), a fazenda de ouro, a intermediação de trabalho on-line e o trabalho sob demanda. Por outro lado, o trabalho não remunerado envolve atividades desenvolvidas cotidianamente e que produzem retornos financeiros para as plataformas digitais, mas que não implicam contrapartidas para os usuários, como a ativação em redes sociais, a produção de textos em sites e a elaboração de avaliações de produtos e serviços<sup>153</sup>.

Quanto ao segundo critério, Miriam Cherry aponta para a existência de um trabalho virtual dividido em três categorias: (i) mundo virtual, em que os trabalhadores desempenham atividades em ambientes virtuais, seja em espaços novos, como na rede de relacionamento Second Life, seja em serviços tradicionais, como no desenvolvimento de orientações técnicas; (ii) *crowdsourcing*, em que computadores automatizam e dividem tarefas, que posteriormente são oferecidas a seres humanos, sendo todas as atividades realizadas on-line; (iii) outras formas de terceirização, como as fazendas de ouro, em que os trabalhadores são pagos para obter tesouros virtuais em jogos on-line, para posteriormente serem comercializados para jogadores que vivem, geralmente, em países capi-

---

<sup>152</sup> Id. Ibid., p. 6, 21-22.

<sup>153</sup> SCHOLZ, Trebor. op. cit., p. 15-94.

talistas centrais<sup>154</sup>. Ao analisar o *crowdwork*, que é considerado de forma ampla e também abrange trabalho sob demanda, aponta as seguintes características: não há treinamento, a estrutura do trabalho é determinada por microtarefas, o trabalho é realizado on-line ou no local especificado pelo cliente, a duração das atividades é fixada em horas, minutos ou segundos, o processo de decisão e as relações de autoridade são baseadas no gerenciamento automático, não há segurança laboral, a remuneração é calculada conforme as tarefas feitas, considera-se como benefício a flexibilidade de horários e a principal promessa da plataforma é o trabalhador se transformar em um microempresário<sup>155</sup>.

No tocante ao terceiro parâmetro, Greetje Corporaal e Vili Lehdonvirta identificam dois principais tipos de plataformas, as de bico locais e as de trabalho on-line. As primeiras, realizam a mediação de trabalho presencial e pessoal por um preço determinado pelas plataformas. As segundas, criam um mercado que conectam clientes e autônomos, no qual o trabalho pode ser feito remotamente e as partes fixam o preço da atividade. Em relação às plataformas de trabalho on-line, pontuam que as empresas estão utilizando essas infraestruturas com maior frequência para contratar trabalhadores sob demanda e indicam a existência de quatro tipos: (i) *crowdsourcing*, em que se permite às empresas oferecer trabalho para um grupo indefinido de trabalhadores; (ii) terceirização on-line, em que a oferta de trabalho se dá para um indivíduo ou uma organização específica, ao invés de ser dirigida a uma multidão; (iii) de microtrabalho, em que é priorizada a velocidade e o reduzido gerenciamento de tarefas simples e repetitivas que demandam pouco treinamento; (iv) de autônomos, em que se privilegiam conhecimentos especializados e projetos de maior extensão<sup>156</sup>.

Valerio de Stefano aponta o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* como as dimensões do trabalho no capitalismo de plataforma. O autor não os define de maneira distinta dos demais estudiosos. Há o reconhecimento de diferenças significativas entre ambos, sendo que a mais relevante é o fato de as atividades no *crowdwork* serem realizadas on-line, permitindo que a sua execução ocorra em qualquer lugar do mundo, enquanto no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, somente a combinação de oferta e demanda da

---

<sup>154</sup> CHERRY, Miriam. A taxonomy of virtual work. *Georgia Law Review*, v. 45, n. 4, p. 962-975, 2011.

<sup>155</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 599, 2016.

<sup>156</sup> CORPORAAAL, Greetje; LEHDONVIRTA, Vili. *How fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms*. Oxford: Oxford Internet Institute, 2017, p. 3-5.

força de trabalho ocorre on-line, sendo as atividades realizadas presencialmente. Ainda, mesmo essas categorias não são coesas ou homogêneas. No *crowdwork*, as plataformas que operam nessa categoria têm distintas maneiras de distribuir tarefas, fixar o valor dos trabalhos, pagar os trabalhadores, assim como a natureza e a complexidade das atividades podem variar consideravelmente. No trabalho sob demanda por meio de aplicativos, a principal distinção ocorre entre as plataformas que oferecem diversos serviços daquelas especializadas em somente uma atividade<sup>157</sup>.

Apesar dessas diferenças, existem características em comum entre essas formas de trabalho que apontam para a adequação de tratá-las conjuntamente. Primeiramente, ambas são viabilizadas pelo uso da tecnologia da informação e comunicação e utilizam a internet para combinar oferta e demanda de trabalho rapidamente. Há minimização dos custos de transação e redução da fricção dos mercados. A velocidade da combinação da oferta e demanda da força de trabalho e a disseminação de plataformas e aplicativos entre os trabalhadores permite que os contratantes tenham à disposição elevados grupos de pessoas para executar atividades instantaneamente. Ou seja, as empresas que adotam essas formas de trabalho compartilham as premissas de um modelo de negócio. Por fim, o acesso em escala à mão de obra indica que essas plataformas abrem espaço para rediscussão das fronteiras das empresas, redefinição do conceito de empregador e reanálise da noção de hierarquia, em um contexto de potencialização e maximização da terceirização e da fragmentação do trabalho propiciadas pelas inovações tecnológicas<sup>158</sup>.

Adotamos a classificação proposta por Valerio de Stefano. Corroboramos os seus argumentos que justificam a categorização das novas formas de trabalho, a partir do uso de tecnologia da informação e comunicação, em trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork*. Ademais, destacamos a centralidade que as plataformas ocupam em ambas as formas de trabalho, sendo a infraestrutura que permite o desenvolvimento de ambas e proporciona a aglutinação de todas as características comuns apontadas pelo autor. Em relação às diferenças, pontuamos que as existentes entre o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* acabam por ser a razão de haver uma classificação que as distingue. No tocante às diferenças que se identificam internamente em cada uma das referidas formas de trabalho, não há distinções

---

<sup>157</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 473-475.

<sup>158</sup> Id. Ibid., p. 475-476.



relevantes a ponto de descaracterizá-las, uma vez que os principais elementos que as definem estão presentes.

O trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* são utilizados para a execução de atividades em diversos setores: elaboração de conteúdo de *marketing* e de logomarcas, tradução, apoio administrativo, atendimento aos consumidores, tarefas criativas e de *design*, desenvolvimento de *software*, criação de *websites*, execução de tarefas domésticas, entrega de produtos, classificação de objetos, transcrições de áudios, revisão de conteúdo, edição de texto, resposta de pesquisas, comentários sobre *websites*, identificação de imagens, análise de dados brutos, limpeza, transporte, dentre outras<sup>159</sup>.

A maior parte dessas novas formas de trabalho se desenvolve a partir de relações contratuais triangulares, das quais fazem parte a plataforma, os requerentes (que podem ser empresas ou indivíduos) e os trabalhadores. Nessa linha, a ampla maioria das plataformas entende que há uma relação de trabalho autônomo, desempenhando meramente um papel de intermediadora entre as partes<sup>160</sup>. O enquadramento jurídico dos trabalhadores é um dos temas que mais suscitam debates no capitalismo de plataforma atualmente, como veremos adiante.

### 3.2. Condições de trabalho

As condições de trabalho variam de acordo com a forma de trabalho, a plataforma e o tipo de atividades realizadas. Contudo, é possível identificar algumas características comuns, como a falta de controle ostensivo, pessoal e direto dos trabalhadores em relação às atividades que desempenham e a realização de tarefas de maneira bem definida e determinada pelos contratantes ou pelas plataformas<sup>161</sup>.

No trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork*, há o uso de códigos de computadores para mediar as relações de trabalho, o que se denomina por gerenciamento automático ou gerenciamento algorítmico<sup>162</sup>.

Massimo Mazzotti afirma que tradicionalmente os algoritmos foram definidos como um conjunto de instruções para a solução de problemas. Contudo, a palavra foi ressignificada e atualmente se refere a programas funcionando em

---

<sup>159</sup> CORPORAAL, Greetje; LEHDONVIRTA, Vili, op. cit.

<sup>160</sup> ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. cit., p. 656.

<sup>161</sup> Id. Ibid., p. 663.

<sup>162</sup> Id. Ibid., p. 663; CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, cit., p. 596.



máquinas físicas e aos seus efeitos em outros sistemas. Nesse sentido, os algoritmos se tornaram agentes que fazem coisas, determinam aspectos da nossa realidade social e conformam as relações sociais<sup>163</sup>.

O algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Contudo, não há neutralidade no gerenciamento de informações que dependem de escolhas procedimentais de uma máquina programada por pessoas para automatizar julgamentos que emulam seres humanos por aproximação<sup>164</sup>.

A ideia do algoritmo como um sujeito que faz coisas é um equívoco. Primeiramente, por ser determinista, uma vez que o representa como um mecanismo independente e desconsidera o ambiente sociotécnico em que está inserido. Em segundo lugar, por esconder o processo de modulação do algoritmo, ignorando os comandos humanos e as condições materiais que o constrói<sup>165</sup>.

As plataformas oferecem uma narrativa em que o algoritmo seria um instrumento impenetrável e racional para a organização da produção, indo além das capacidades gerenciais do ser humano. Estaríamos diante da “mão invisível do algoritmo”<sup>166</sup>, que teria o objetivo somente de viabilizar um setor do mercado e tornar eficiente a oferta e demanda de trabalho<sup>167</sup>.

Florian Schmidt denomina o gerenciamento algorítmico de algocracia, definindo-a como o resultado da interação entre *big data* e essa sequência de códigos, em que os papéis desempenhados por gerentes, contadores e atendentes são transferidos para o algoritmo e a administração de recursos humanos é transferida para os consumidores<sup>168</sup>. Ainda, o gerenciamento por algoritmo permite o desenvolvimento de um processo de tomada de decisões conformado por parâmetros predeterminados pela empresa, e não algo aleatório sem a influência

---

<sup>163</sup> MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration*. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017, p. 33.

<sup>164</sup> MAZZOTTI, Massimo. op. cit., p. 34-35.

<sup>165</sup> Id. Ibid., p. 35-36.

<sup>166</sup> TOMASSETTI, Julia. Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, v. 34, p. 52, 2016, tradução nossa de: “invisible hand of the algorithm”.

<sup>167</sup> Id. Ibid., p. 52-53.

<sup>168</sup> SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2018, p. 12.

do proprietário nesse mecanismo. Ou seja, as decisões do algoritmo devem ser entendidas como decisões da empresa<sup>169</sup>.

Nesse sentido, os algoritmos assumem papéis organizacionais anteriormente realizados por gerentes e os códigos desempenham várias tarefas típicas de supervisão, como determinar a execução de atividades, acelerar o processo de trabalho, indicar o tempo e duração de pausas, avaliar os trabalhadores, dentre outros. Os códigos são capazes de, rapidamente e em tempo real, analisar e decidir questões sobre as atividades individualmente realizadas pelos trabalhadores e sobre as ações que devem ser feitas imediatamente<sup>170</sup>.

Jeremias Prassl aponta que o gerenciamento algorítmico permite o controle dos trabalhadores. Isso tem início quando o trabalhador se registra na plataforma, que pede diversas informações e examina detalhadamente os documentos enviados antes de ativar as contas em um processo mais invasivo que outros serviços on-line. Assim que o trabalhador pode operar na plataforma, o controle direciona como e quando as atividades são feitas e o pagamento das tarefas. Mesmo nos casos em que há mais espaço para o consumidor escolher o trabalhador que realizará a atividade, não se deve menosprezar o controle indireto promovido pelos sistemas de ranqueamento, dado que muitas plataformas apresentam classificações preliminares ou recomendações dos trabalhadores mais bem avaliados<sup>171</sup>.

O sistema de avaliação desempenha um papel chave no controle dos trabalhadores. Esse método não leva em consideração somente as impressões dos clientes, mas também a observância das políticas da empresa e a velocidade que o trabalhador aceita uma nova tarefa. O objetivo é ter um controle restrito sobre como uma ampla e invisível força de trabalho executa e entrega as atividades solicitadas. Um dos grandes problemas do algoritmo que codifica as avaliações é a falta de transparência e *accountability*, o que não permite que os trabalhadores saibam com clareza as regras do seu funcionamento<sup>172</sup>.

O sistema de avaliação das plataformas é centrado em uma série de incentivos e sanções aos trabalhadores. A qualidade e a quantidade do trabalho disponível se relacionam ao status do trabalhador na plataforma, em que atividades bem pagas e mais atrativas são reservadas para os que têm melhores avaliações,

---

<sup>169</sup> COLCLOUGH, Christina. When algorithms hire and fire. *International Centre for Trade Union Rights*, v. 25, n. 3, p. 6-7, 2018.

<sup>170</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, cit., p. 596-597.

<sup>171</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 56.

<sup>172</sup> Id. *Ibid.*, p. 54-55.

enquanto os que têm as piores notas ficam circunscritos às tarefas de menor valor e podem sofrer punições, como suspensão ou exclusão da plataforma<sup>173</sup>.

Trata-se de um sistema obscuro: geralmente os critérios para os trabalhadores alcançarem os status mais elevados não são transparentes e as motivações das sanções parecem operar de forma arbitrária e imprevisível, podendo em alguns casos ser racista ou sexista. As punições ainda podem ser aplicadas sem aviso prévio e a queda das notas ocorrem sem que os trabalhadores entendam a razão pela qual estão sendo penalizados<sup>174</sup>.

Os sistemas de avaliações são elementos centrais da divergência entre o discurso e a prática das plataformas, sendo denominado por Jeremias Prassl de “paradoxo da plataforma”<sup>175</sup>: embora se considerem como espaços virtuais em que tomadores e prestadores de serviços se encontram, atuam muitas vezes como empregadores, uma vez que confiam nos sistemas de avaliação e no controle algorítmico para assegurar que as tarefas sejam realizadas conforme as diretrizes da plataforma e as instruções de seus clientes<sup>176</sup>.

Outro aspecto em que há identidade entre ambas as formas de trabalho é no meio de ingresso às empresas. Quando os trabalhadores se registram nas plataformas, aderem a um contrato padronizado com diretrizes vinculantes e que definem as regras da prestação de serviços, afastam garantias aos trabalhadores, restringem a responsabilidade da empresa e indicam a jurisdição e as leis aplicáveis à relação de trabalho. Tudo isso ocorre por meio dos “acordos embrulhados pelo clique”<sup>177</sup>, no qual o usuário adere às condições impostas pela plataforma para participar das atividades desenvolvidas pela empresa e geralmente expressa consentimento ao clicar no botão de aceitação. Trata-se de uma situação em que as opções do trabalhador se resumem a concordar – e dar início a uma relação que nasce desigual – ou rejeitar as cláusulas – e ficar excluído do mercado. Ou seja, é um contrato de adesão<sup>178</sup>.

A invisibilidade é outro atributo de ambas as formas de trabalho. De acordo com Miriam Cherry, Winifred Poster e Marion Crain, trabalho invisível envolve as

---

<sup>173</sup> Id. *Ibid.*, p. 61.

<sup>174</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 62-63.

<sup>175</sup> Id. *Ibid.*, p. 4, tradução nossa de: “platform paradox”.

<sup>176</sup> Id. *Ibid.*, p. 4-5.

<sup>177</sup> ALOISI, Antonio. *Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*. cit., p. 671, tradução nossa de: “click-wrap agreements”.

<sup>178</sup> Id. *Ibid.*, p. 670-671.

atividades que ocorrem no contexto de trabalho remunerado e que trabalhadores executam em resposta às demandas (tanto implícitas como explícitas) dos empregadores e que são essenciais para a geração de renda, obtenção ou manutenção do trabalho e promoção da carreira, ainda que sejam frequentemente negligenciadas, ignoradas e/ou desvalorizadas pelos empregadores, consumidores, trabalhadores e, em última instância, pelo próprio sistema jurídico<sup>179</sup>.

A manifestação do trabalho invisível no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork* ocorre conforme as peculiaridades de cada um. Apesar disso, dois atributos que estão presentes nessas duas formas de trabalho contribuem para o fenômeno do desaparecimento dos trabalhadores. O primeiro é o uso de termos que buscam dissociar as tarefas que as pessoas realizam por meio das plataformas da noção de trabalho. As empresas não as chamam de trabalhadoras, mas de parceiras, como é o caso da Uber, e *turkers*, pela Amazon Mechanical Turk, dentre outras denominações que esvaziam o conteúdo laboral das atividades<sup>180</sup>.

A segunda é a classificação dos trabalhadores como autônomos ao invés de empregados. Independentemente da adequação em os contratar dessa forma, transmite-se a ideia de que trabalhadores que realizam atividades que demandam baixa qualificação são proprietários de empresas ou microempreendedores. Entretanto, o pagamento no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork* é geralmente feito pelos segundos ou pelos minutos trabalhados, sendo que em diversas situações não se consegue obter um salário mínimo no final do mês – instituto criado justamente para proteger a renda de trabalhadores que, dentre outras atividades, desempenham tarefas que não exigem alta ou média qualificação<sup>181</sup>.

---

<sup>179</sup> CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. (Eds.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Oakland, California: University of California Press, 2016, p. 6, tradução nossa de: “activities that occur within the context of paid employment that workers perform in response to requirements (either implicit or explicit) from employers and that are crucial for workers to generate income, to obtain or retain their jobs, and to further their careers, yet are often overlooked, ignored, and/or devalued by employers, consumers, workers, and ultimately the legal system itself”.

<sup>180</sup> DE STEFANO, Valerio. Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law Introduction. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 462, 2016; CHERRY, Miriam. People Analytics and Invisible Labor The Law and Business of People Analytics. *Saint Louis University Law Journal*, v. 61, p. 4, 2016.

<sup>181</sup> CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. People Analytics and Invisible Labor The Law and Business of People Analytics. cit., p. 4-5.

O uso do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* é um sintoma do impulso global em direção à descentralização das estruturas, à criação de redes de produção dispersas e densas e à terceirização. A tecnologia da informação e comunicação permite o acesso à mão de obra em escala, com custos reduzidos, e gerenciáveis pelo tempo necessário para a execução dos serviços requisitados, além de permitir o pagamento dos trabalhadores a cada atividade realizada. Contudo, as empresas conseguem promover a terceirização de suas atividades sem abandonar o gerenciamento do que é essencial para o negócio, tanto pela dependência econômica do trabalhador, como pelo sistema de reputação, presente em grande escala nas plataformas. A expansão desse cenário acelera a desregulação do mercado do trabalho, rebaixando o padrão de proteção trabalhista e tornando a renda dos trabalhadores pouco previsível e, conseqüentemente, incerta<sup>182</sup>.

Ludmila Costhek Abilio aponta que essas novas formas de trabalho avançam no processo de descentralização da produção e transferência de responsabilidade, complementando e concorrendo com a terceirização. A complementação ocorre quando o empresário adota essas formas de trabalho para realizar atividades que a terceirização tradicional – em que é contratada uma empresa prestadora de serviços – não é capaz de fazer. A concorrência dá-se nos casos em que as empresas terceirizadas são substituídas pelas plataformas digitais. Para ilustrar essa última situação, menciona o caso dos motofretistas na cidade de São Paulo: até a década de 1980, eram contratados diretamente pelas empresas, sendo que a partir da década de 1990 a atividade de retirada e entrega de mercadorias por meio de motocicletas passou a ser feita por empresas terceirizadas e, atualmente, há um crescente uso de empresas proprietárias de plataformas para a realização dessa atividade<sup>183</sup>.

Nota-se que o argumento que geralmente é utilizado para justificar o uso da terceirização – a transferência de serviços para empresa especializada que o faria melhor e deixaria a empresa tomadora centrada em seu produto principal – é enfraquecido nesse cenário, uma vez que os trabalhadores que atuam nas plataformas são, em sua maioria, amadores. O capitalismo de plataforma evidencia que o motor da descentralização da produção é a redução de custos, em que o trabalhador é diretamente afetado, penalizado e precarizado.

---

<sup>182</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. cit., p. 657-663.

<sup>183</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

A precariedade do trabalho geralmente é associada com a combinação dos seguintes fatores: (i) baixa remuneração, especialmente se os ganhos estão abaixo de padrões mínimos e são variáveis; (ii) insegurança, pela ausência de certeza sobre a continuidade do trabalho e pelo elevado risco de perda do emprego; (iii) reduzida margem de controle pelos trabalhadores, com a falta de espaços para manifestação a respeito das condições de trabalho; (iv) desamparo, sem regulação do trabalho, por lei ou instrumento coletivo, em que se disponha de proteções ao trabalhador<sup>184</sup>.

Finalmente, destacamos que a inovação do capitalismo de plataforma em relação ao trabalho é um mito, pois, de segundo Jeremias Prassl:

*o software e o hardware em quais os aplicativos e as plataformas operam são frequentemente o resultado direto de inovações e avanços realmente revolucionários, de localizadores de GPS e a internet até processadores poderosos que cabem na palma da sua mão. Entretanto, contrariamente às afirmações feitas pelas empresas, o modelo de negócios é qualquer coisa menos novo. Tarefas de baixa qualificação ao invés de trabalhos complexos; intermediários poderosos controlando ampla força de trabalho; arranjos híbridos entre mercado aberto e hierarquias fechadas: a economia de bico é apenas o último (e talvez o mais extremo) exemplo de práticas de mercado de trabalho que estiveram por aí por séculos<sup>185</sup>.*

### 3.3. Aspectos positivos e negativos

A disseminação das novas formas de trabalho no capitalismo de plataforma apresenta aspectos positivos e negativos para os trabalhadores e as empresas em relação ao acesso à mão de obra, às possibilidades de obter trabalho e renda e às condições de trabalho. Além disso, as peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* colocam desafios a serem enfrentados pelos atores sociais.

<sup>184</sup> RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Eds.). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Office, 1989, p. 3.

<sup>185</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 72, tradução nossa de: “the software and hardware on which apps and platforms draw are often the direct result of truly revolutionary innovation and breakthroughs, from GPS locators and the Internet, to powerful processors that fit into the palm of your hand. Contrary to the industry’s claims, however, the underlying business model is anything but novel. Low-skill tasks instead of complex jobs; powerful intermediaries controlling large workforces; hybrid arrangements between open market and closed hierarchies: the gig economy is but the latest (and perhaps the most extreme) example of labour-market that have been around for centuries”.

Greetje Corporaal e Vili Lehdonvirta afirmam que, desde a década de 1980, as empresas buscam força de trabalho mais flexível, especificamente em três aspectos: (i) numérico, em que as empresas conseguem ajustar rapidamente o tamanho da mão de obra e a quantidade de horas trabalhadas conforme a demanda da produção; (ii) funcional, empregando trabalhadores com uma multiplicidade de qualificações e capazes de desempenhar diversas atividades; (iii) financeira, em que os empregadores ajustam o seu custo do trabalho de acordo com o valor externo do trabalho. Nesse contexto, haveria um núcleo de trabalhadores altamente qualificados e regularmente treinados (flexibilidade funcional) e uma periferia de trabalhadores flexíveis com contratos temporários (flexibilidade numérica e financeira). O uso das plataformas digitais e de trabalhadores autônomos permitiria realinhar essa distribuição da flexibilidade entre a força de trabalho, tendo em vista que há plataformas que oferecem a execução de atividades qualificadas e com alto grau de especialização<sup>186</sup>.

Pesquisadores da Universidade de Oxford realizaram estudo no Sudeste Asiático e na África subsaariana e constataram que as plataformas de trabalho de bico on-line podem oferecer e ampliar os ganhos dos trabalhadores, sendo uma das principais fontes de renda para algumas famílias<sup>187</sup>.

No mesmo sentido, Jeremias Prassl coloca que o capitalismo de plataforma apresenta oportunidades para os trabalhadores, como o trabalho flexível e a possibilidade de obterem renda extra, quando necessário, sem recorrerem aos horários e ao gerenciamento de um emprego tradicional. Ainda, pode ser o meio que garanta o acesso ao trabalho para grupos tradicionalmente excluídos do mercado de trabalho, como os que vivem distantes dos centros de emprego, as pessoas com deficiência, egressos do sistema prisional, dentre outros<sup>188</sup>.

Miriam Cherry destaca que o espaço virtual facilita a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, o que cria mais oportunidades para os trabalhadores e torna o mercado de trabalho mais eficiente. Esse cenário beneficia os trabalhadores, tanto por aumentar a flexibilidade e o controle sobre o trabalho, uma vez que têm grande margem para tomar decisões a respeito

---

<sup>186</sup> CORPORAAL, Greetje; LEHDONVIRTA, Vili. op. cit., p. 6-7.

<sup>187</sup> GRAHAM, Mark *et al.* *Risks and rewards of online gig work at the global margins*. 2017. Disponível em: <https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2018, p. 2-6.

<sup>188</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 24.



de suas atividades, como por ampliar os espaços para a organização coletiva pelo meio virtual<sup>189</sup>.

Em relação aos aspectos negativos, os pesquisadores da Universidade de Oxford destacam que, no Sudeste Asiático e na África subsaariana, o crescimento da conectividade em todo o mundo e a ausência de bons empregos nos mercados de trabalho locais podem levar a um aumento de procura pelas ocupações nas plataformas digitais. Se não houver um aumento correspondente do lado da demanda, a consequência pode ser a ausência de trabalho e pressão para reduzir a remuneração, o que tende a ser mais acentuado para os trabalhadores com baixa qualificação<sup>190</sup>.

Ainda, foram identificados outros riscos: (i) insegurança no trabalho, dado que os trabalhadores se sentem substituíveis e podem ser dispensados a qualquer momento; (ii) discriminação, uma vez que nas plataformas que conectam empregadores e trabalhadores em escala global, os requerentes oriundos de países de alta renda tendem a considerar o trabalho das pessoas de países de média e baixa renda como inferiores, o que reduz os seus ganhos; (iii) isolamento social, pois o trabalho em casa e a diferença entre os fusos horários atrapalham a interação entre trabalhadores; (iv) excesso de trabalho, em que os trabalhadores desempenham suas atividades por muitas horas e em alta intensidade, na maioria das vezes com o objetivo de auferir maiores ganhos num contexto em que o valor da hora paga é baixo; (v) opacidade, com empregadores se relacionando de forma pontual e esporádica com os trabalhadores, o que dificulta o entendimento sobre o que deve ser feito; (vi) quarteirização, uma vez que, considerando que a reputação dos prestadores de serviços é importante para os clientes escolherem quem realizará a atividade, existem casos de trabalhadores com elevadas avaliações que repassam as tarefas para outros trabalhadores e retêm parte do pagamento para si<sup>191</sup>.

Jeremias Prassl também trata de alguns desses riscos e destaca que a existência de péssimas condições de trabalho e de remuneração insuficiente para sobreviver faz os trabalhadores necessitarem desempenhar atividades por longas horas. Esse cenário, somado ao fato de a demanda de serviços dos consumidores ser imprevisível, torna a suposta flexibilidade de horários uma ilusão<sup>192</sup>.

---

<sup>189</sup> CHERRY, Miriam. A taxonomy of virtual work. cit., p. 959-960.

<sup>190</sup> GRAHAM, Mark *et al.* op. cit., p. 6.

<sup>191</sup> GRAHAM, Mark *et al.* op. cit., p. 7-9.

<sup>192</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy.* cit., p. 26.



Miriam Cherry aponta que, nas últimas décadas, as empresas optaram por concentrar a sua produção em locais com reduzido valor do trabalho e fraca regulação das relações de emprego. Nesse contexto, a tecnologia pode acelerar esse movimento de busca por lugares com frágil proteção trabalhista, levando ao enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores e potencializando a disseminação da terceirização. Como exemplo, descreve o caso das operações de mineração de dados, em que os trabalhadores têm extensas jornadas e recebem produtos em troca de suas atividades, em “sweatshops virtuais”<sup>193</sup>.

O cenário apresentado mostra que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* colocam desafios a serem enfrentados. Gérard Valenduc e Patricia Vendramim destacam que o fato de muitas dessas atividades serem realizadas na casa dos trabalhadores torna a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida privada mais complexo de ser atingido. Ainda, pontuam que diversas zonas cinzentas são criadas, como entre empregado e autônomo, produtores e consumidores, empregados e usuários de plataformas, empregadores e tomadores de serviço autônomo, indicando a importância em redefinir conceitos para se minimizar os efeitos negativos na disseminação dessas formas de trabalho. Outro tema enfatizado é a segurança e saúde do trabalho, com o possível aumento de problemas relacionados à ergonomia, tecnoestresse, excesso de exposição a telas de computador, *burnout*, dentre outros<sup>194</sup>.

Os pesquisadores da Universidade de Oxford afirmam que diversas questões se apresentam para os atores envolvidos. Em relação às plataformas, questionam: (i) a necessidade de existir a possibilidade de selecionar o trabalhador de acordo com a nacionalidade, dado que isso permite a discriminação; (ii) a opção de os trabalhadores serem contratados somente como autônomos, o que pode precarizar a situação daqueles que não estão em posição de igualdade com o contratante e dependem da plataforma para sobreviver, além de desvirtuar a relação de emprego; (iii) os mecanismos existentes à disposição dos trabalhadores para apresentarem as suas demandas para as plataformas e tomadores de serviço. Para os elaboradores de políticas públicas, indagam sobre: (i) a melhor maneira de regular o trabalho de bico on-line, sugerindo a aplicação das leis trabalhistas do local do contratante, para que a procura por trabalhadores de países de baixa renda não ocorra para burlar direitos trabalhistas; (ii) a necessidade de limitar o monopólio do trabalho de bico on-line, num contexto em

<sup>193</sup> CHERRY, Miriam. A taxonomy of virtual work. cit., p. 960-961.

<sup>194</sup> VALENDUC, Gérard; VENDRAMINI, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Mar. 2016. Disponível em: [http://ftu-namur.org/fichiers/Work\\_in\\_the\\_digital\\_economy-ETUI2016-3-EN.pdf](http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf). Acesso em: 10 abr. 2017, p. 35-38.

que uma plataforma pode se tornar a principal infraestrutura de um setor e o trabalhador ficar dependente dela, dado que seu histórico laboral permanece na plataforma, criando dificuldades para migrar para uma outra; (iii) a motivação dos governos em apoiar a criação de formas alternativas de organização das plataformas, como as cooperativas de trabalho. No tocante aos trabalhadores, mencionam: (i) as formas de organização que os trabalhadores podem adotar e sejam adequadas à realidade do trabalho on-line de plataforma; (ii) os meios de promover solidariedade entre trabalhadores que podem ter interesses distintos, que não compartilham o mesmo espaço físico e que são estimulados a competir entre si; (iii) os instrumentos para responsabilizar empresas com complexas cadeias produtivas por más condições de trabalho. Diante da sociedade, colocam o debate acerca da conveniência em certificar as plataformas que pagam salários adequados e garantem boas condições de trabalho, como forma de estimular esse comportamento<sup>195</sup>.

Para avançar na análise das formas de trabalho no capitalismo de plataforma, nos próximos dois capítulos examinaremos detidamente o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*.

---

<sup>195</sup> GRAHAM, Mark *et al.* op. cit., p. 10-12.



# TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVOS

O núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a relação de trabalho triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Em regra, o aplicativo, um *software* que sistematiza o processamento de informações e dados para os seus usuários, é utilizado principalmente em telefone celulares e computadores<sup>196</sup> e não é o meio principal para a execução da atividade, sendo por vezes usado de forma acessória e, em outras, sequer acionado<sup>197</sup>. É por meio do aplicativo que os trabalhadores acessam a plataforma, a infraestrutura digital que coordena e organiza a atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Essa forma de trabalho é um avanço na reestruturação das empresas e no processo de fragmentação do trabalho, dado que o uso de telefones celulares e, especialmente, do algoritmo permite a coordenação virtual do trabalho e

---

<sup>196</sup> PC MAGANIZE. Application program. Disponível em: <https://www.pcmag.com/encyclopedia/term/37919/application-program>. Acesso em: 15 jun. 2018.

<sup>197</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd-work, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 471-474.

oferece ao empregador meios para expandir, intensificar e acelerar a contratação de trabalhadores para a execução de tarefas ou projetos específicos por meio das plataformas<sup>198</sup>.

Os setores em que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos é adotado com maior frequência são: transporte, limpeza, trabalho doméstico, montagem e reparos de móveis, instalação e vistoria da parte elétrica de imóveis, trabalho administrativo, consultoria, assistência jurídica, assistência médica, serviço de retirada e entrega de mercadorias e cuidados de pessoas em domicílio (especialmente idosos e crianças)<sup>199</sup>.

## 1. Dinâmicas das relações de trabalho e modo de operação das plataformas

Em regra, o trabalho ocorre da seguinte maneira: (i) o usuário da plataforma acessa o aplicativo em busca de um serviço e o solicita; (ii) em algumas plataformas, é possível indicar determinadas características que o trabalhador deve ter para executar a atividade – como tempo de experiência –, ao passo que em outras, essa opção não é apresentada; (iii) a oferta solicitada é apresentada aos trabalhadores que estão disponíveis e atendem aos critérios da plataforma (como os casos em que se dá preferência aos fisicamente mais próximos do usuário) e/ou do cliente; (iv) em algumas plataformas, o usuário também pode escolher o trabalhador que executará a atividade; (v) havendo a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, que pode ocorrer pela ordem de chegada do trabalhador disponível, pela escolha do trabalhador feita pelo usuário ou pela distribuição da atividade feita pela plataforma, a tarefa é executada; (vi) terminada a atividade, o cliente realiza o pagamento para a empresa, que normalmente retém a sua parte e, em seguida, repassa os valores devidos ao trabalhador; (vii) geralmente os trabalhadores são avaliados pelos usuários e, em algumas plataformas, os prestadores de serviços também avaliam os clientes.

A empresa é proprietária da plataforma, a infraestrutura que conecta consumidores, que buscam serviços mais baratos do que os oferecidos por meios

---

<sup>198</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena; CARTER, Christopher. *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. 17 sept. 2017. Disponível em: <http://www.irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>. Acesso em: 03 out. 2017, p. 3.

<sup>199</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd-work, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 474-475; ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. cit., p. 688-690; HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. *A good gig? The rise of on-demand domestic work*. Dec. 2016. Disponível em: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11155.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2018.

tradicionais e maior facilidade no acesso, e trabalhadores, que podem ser amadores ou profissionais e ter baixa ou média qualificação, conforme a natureza da atividade executada. As empresas frequentemente estabelecem de forma unilateral os termos de condição de uso – para tomadores e prestadores de serviço. Na maioria dos casos, também fixam os valores do trabalho e determinam padrões mínimos de qualidade do serviço. Enunciam que criam um mercado virtual e aproximam oferta e demanda de trabalho<sup>200</sup>.

As empresas que utilizam essa forma de trabalho agregam um conjunto de práticas – como geolocalização, pagamentos on-line, contratação e gerenciamento de mão de obra e distribuição de serviços – em um aplicativo de fácil uso e com poucos obstáculos de ingresso. O uso dessas práticas permite a calibração em tempo real da demanda e da disponibilidade da mão de obra e torna o sistema mais eficiente do ponto de vista do tomador de serviços<sup>201</sup>.

Ludmila Costhek Abílio afirma que as empresas-aplicativo, denominação usada para as organizações que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, promovem a transferência de riscos e custos para trabalhadores disponíveis e não para outras empresas, como ocorre com a terceirização. Além disso, também há a transferência da administração do trabalho não pago e do tempo de trabalho para o trabalhador. Essas transferências não ocorrem aleatoriamente, uma vez que as empresas-aplicativo controlam, gerenciam e acompanham a maneira pela qual as atividades são executadas, sendo que o *software* ocupa um papel central para viabilizar essas ações pelas empresas<sup>202</sup>. A intensidade do controle, gerenciamento e acompanhamento varia entre as empresas.

## 2. OS TRABALHADORES

As empresas proprietárias de plataformas têm poucos empregados registrados, normalmente para realizar tarefas administrativas, jurídicas, de relações públicas e *lobby*, e um grande número de trabalhadores – considerados como autônomos pelas plataformas – que desenvolvem as atividades centrais para o negócio, anunciadas e oferecidas para os consumidores<sup>203</sup>.

---

<sup>200</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd-work, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 472; ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>201</sup> ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. cit., p. 670-671; VALENDUC, Gérard; VENDRAMINI, Patricia. op. cit., p. 35.

<sup>202</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>203</sup> Id. Ibid.

Os trabalhadores são classificados como autônomos, pois, de acordo com as empresas, há liberdade de planejamento dos horários de trabalho, não existindo o dever em desempenhar uma quantidade mínima de horas por dia, semana ou mês. Nesse sentido, os trabalhadores ficariam disponíveis para a execução de tarefas conforme os seus demais compromissos pessoais ou profissionais. Contudo, em determinadas plataformas, assim que o trabalhador se conecta, busca-se influenciar a sua conduta, indicando como deve ser o comportamento perante o consumidor e a realização da tarefa, assim como mantê-lo em atividade e em disponibilidade o maior tempo possível. Isso ocorre com maior frequência no setor de transporte e de retirada e entrega de mercadorias, em que a oferta e a demanda são mais intensas e dinâmicas, as tarefas duram minutos e o trabalhador *just-in-time* é central para o desenvolvimento empresarial. Nos demais setores, as plataformas não atuam para interferir, nesses moldes, no comportamento dos trabalhadores<sup>204</sup>.

Para que tenham condição de auferir os ganhos necessários para sobreviver, os trabalhadores são obrigados a criar estratégias pessoais para enfrentar a concorrência dos demais prestadores de serviço e obter renda dentro do tempo disponível para trabalhar. Essa característica também é apontada para que os trabalhadores sejam considerados como autônomos, uma vez que se aproximariam mais da figura do microempreendedor do que da do empregado. Entretanto, o fato de os prestadores de serviço atuarem individualmente dentro da estrutura do negócio principal da empresa, com reduzida margem para estabelecerem condições de trabalho (como o valor do serviço) e estarem sujeitos ao sistema de reputação enfraquece essa associação com o microempresário<sup>205</sup>.

Em diversas plataformas, os trabalhadores devem ter a propriedade ou posse dos principais equipamentos e instrumentos para a prestação do serviço, como o carro para oferecer transporte, o veículo para fazer a retirada e entrega de mercadorias, as ferramentas para executar consertos e montar móveis, os produtos para realizar limpeza, dentre outros. Em alguns casos, é a empresa que determina a especificação desses equipamentos ou instrumentos<sup>206</sup>.

### 3. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

As empresas proprietárias de plataformas que adotam o gerenciamento algorítmico dependem diretamente dos consumidores. Finalizada a tarefa executada

---

<sup>204</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit., CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, v. 96, p. 1719-1721, 2016.

<sup>205</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>206</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. cit., p. 601.

pelo trabalhador, a empresa solicita que o cliente faça a avaliação do serviço, geralmente o classificando em uma escala de um a cinco, sendo um a pior e cinco a melhor nota, ou como positivo ou negativo. Então, as avaliações são consolidadas para se obter uma média. Algumas plataformas utilizam essas avaliações para que o consumidor tenha mais dados na hora de optar por um trabalhador, quando isso é possível. Entretanto, outras usam as notas para analisar a pertinência de o trabalhador continuar participando da plataforma para oferecer os seus serviços, podendo suspendê-lo temporariamente ou até excluí-lo em definitivo. Tendo em vista que esses processos ocorrem de forma automática a partir da consolidação de informações pelo *software*, eles são denominados de “dispensa por algoritmos”<sup>207</sup>. O problema de as empresas adotarem esse modo de operar é que os consumidores não são obrigados a fornecerem uma justificativa para as avaliações baixas e não há meios do trabalhador apresentar argumentos para não ser banido da plataforma. Ainda, há indícios de que a assinalação de notas baixas, em muitas vezes, é fruto de preconceito racial ou religioso do cliente, o que torna a situação ainda mais complexa<sup>208</sup>.

Determinadas empresas também utilizam a nota média dos trabalhadores para facilitar ou dificultar o acesso ao trabalho. Ou seja, os mais bem avaliados são colocados em maior evidência para os consumidores – quando há a possibilidade de escolha –, ou recebem com alguma antecedência ou prioridade as demandas para execução de tarefas. Isso amplia sua vinculação com uma empresa específica, uma vez que a decisão de oferecer serviços por meio de uma outra implicaria iniciar a sua reputação do zero. Nesse sentido, “o sistema de ranqueamento, combinado com a classificação baseada em aprovação e outros elementos obscuros de algoritmos indescritíveis, é um uma forma de implementar regras internas e condicionar a autonomia dos trabalhadores”<sup>209</sup>.

As empresas proprietárias de plataforma apontam que o sistema de reputação é importante para que os consumidores tenham maiores informações sobre os prestadores de serviço, para que os bons executores de atividades possam se diferenciar dos demais e para estabelecer uma relação de confiança entre as

---

<sup>207</sup> CHERRY, Miriam. *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*. cit., p. 597, tradução nossa de: “firing by algorithm”.

<sup>208</sup> Id. *Ibid.*, p. 597-598.

<sup>209</sup> ALOISI, Antonio. *Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*. cit., p. 671, tradução nossa de: “the ranking system, combined with the approval rating and other obscure elements of an indescribable algorithm, is a though way of implementing internal rules and condition workers’ autonomy”.



partes. As dificuldades envolvidas na contratação à distância de trabalhadores e as consequências negativas advindas da realização de um serviço por alguém com perfil inadequado para determinada tarefa deveriam estimular as partes envolvidas a valorizarem mecanismos abertos e transparentes dessa natureza<sup>210</sup>.

Entretanto, Tom Slee entende que isso não passa de uma miragem. O autor destaca que a regulação de atividades econômicas tem o objetivo de examinar elementos que os consumidores não têm o conhecimento para analisar, como as condições do automóvel, o que retira a objetividade do sistema. Ademais, casos em que há violação da lei, como assédio, fraude, furto ou roubo, não se resolvem por meio de avaliações feitas pelos clientes. A única utilidade do sistema é analisar questões menores, como pontualidade, limpeza, simpatia, dentre outros<sup>211</sup>.

Nesse sentido, é necessário diferenciar confiança de reputação. Na área dos negócios, confiança se obtém por meio de regulações, qualificações profissionais, certificações, agências de análise independentes e compromissos empresariais individuais, conforme o setor de atuação predominante. Diferentemente, reputação se constrói de forma mais informal, social e pessoal, com a consolidação das opiniões de quem teve experiência com o serviço ou produto. Nesse sentido, as empresas não oferecem um serviço confiável, mas que as atividades sejam executadas por trabalhadores com boa reputação<sup>212</sup>.

O sistema de reputação utilizado pelas empresas tem dificuldades em cumprir o seu propósito. Primeiramente, porque há uma tendência dos usuários em avaliar o trabalhador conforme a nota que esse possui. Ou seja, se em uma escala de um a cinco, o cliente visualiza que a nota média do trabalhador é cinco, existe uma inclinação para dar nota cinco. Nesse sentido, os consumidores apenas reforçariam o status do prestador de serviço. Em segundo lugar, porque normas cotidianas de cortesia fazem com que as pessoas se sintam relutantes em apresentar críticas públicas, parte das avaliações acaba por não corresponder à realidade, tendo em vista que más experiências são sub-relatadas. Em terceiro lugar, o fato de determinadas empresas também permitirem a avaliação do consumidor pelo trabalhador insere o receio de retaliação em ambas as partes e cria um estímulo para que a nota dada seja superestimada. Em quarto lugar, considerando que diversas empresas utilizam a nota média do

---

<sup>210</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 53.

<sup>211</sup> SLEE, Tom. op. cit., p. 92-93.

<sup>212</sup> Id. Ibid., p. 94-95.

trabalhador para decidir a sua permanência na plataforma, usuários apresentam avaliações acima das vivenciadas por entenderem que uma nota mais baixa pode dar margem a uma consequência desproporcional<sup>213</sup>. De qualquer forma, as empresas mantêm o discurso sobre esse sistema ser um diferencial que garante a oferta de tarefas com parâmetros adequados de qualidade e os consumidores, em geral, continuam levando-o em consideração no momento de optar pela contratação de um serviço<sup>214</sup>.

O sistema de reputação, majoritariamente alimentado pelas avaliações dos usuários, é um mecanismo de manutenção de padrões mínimos – estabelecidos pela empresa – de prestação de serviços que promove uma vigilância constante dos trabalhadores. Segundo Tom Slee,

sistemas de reputação não são substitutos para regulação. Ao contrário, são um substituto para a estrutura gerencial da empresa e são ruins nisso. O sistema de reputação é um chefe que veio do inferno: um gerente errático, mal-humorado e sem transparência que pode te dispensar a qualquer momento, em um impulso, sem direito de defesa<sup>215</sup>.

Esse sistema ainda coloca outros dois problemas para os trabalhadores. O primeiro é a tendência a vinculá-los a uma (ou poucas) plataformas, tendo em vista que somente se leva em consideração as avaliações feitas pelos clientes de uma determinada empresa, não havendo um mecanismo que possibilite a comunicação da análise do desempenho do trabalhador em diferentes empresas. Ou seja, a avaliação não é do trabalhador em geral, mas do seu desempenho em uma determinada plataforma. O segundo é a situação de estágio probatório sem fim que os trabalhadores vivenciam, uma vez que qualquer oscilação negativa de sua nota média abaixo dos parâmetros impostos pela plataforma é razão para suspensão ou desligamento<sup>216</sup>.

A política de transferência de atributos que tradicionalmente são reconhecidos como das empresas para os trabalhadores e consumidores tem o objetivo de aprofundar a descentralização laboral e afastar responsabilidades e obrigações

---

<sup>213</sup> SLEE, Tom. op. cit., p. 96-103.

<sup>214</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>215</sup> SLEE, Tom. op. cit., p. 101, tradução nossa de: “reputation systems are no substitute for regulation. Instead, they are a substitute for a company management structure, and a bad one at that. A reputation system is the boss from hell: an erratic, bad-tempered and unaccountable manager that may fire you at any time, on a whim, with no appeal”.

<sup>216</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 27; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 627, 2016.

que, na esfera trabalhista, implicam o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, o aumento do custo do trabalho<sup>217</sup>.

Outro elemento que se relaciona com o gerenciamento algorítmico é a forma pela qual as empresas extraem o conhecimento e experiência dos trabalhadores e dos consumidores, codificam e processam essas informações para, em seguida, utilizarem-nas no intuito de incrementarem a eficiência dos serviços prestados. Isso ocorre com maior frequência nos setores de transporte e de retirada e entrega de mercadorias, tanto na indicação de aplicativos de navegação por satélite, em que a sua precisão cresce conforme o aumento de seu uso, como na aferição de oferta e demanda de serviços, o que é determinante na fixação do valor do trabalho<sup>218</sup>.

#### 4. DEPENDÊNCIA E PRECARIIDADE

Diversos autores apontam que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos apresenta como nota distintiva a precarização. Associa-se o trabalho precário à insegurança, incerteza, assunção de riscos, imprevisibilidade, falta de confiança e descontinuidade, situações identificadas nessa forma de trabalho e que o contrato de trabalho por tempo indeterminado – e que não é adotado nessa perspectiva – pretende evitar ou, ao menos, mitigar. A expansão da precarização do mercado de trabalho ocorre em um contexto de aumento das taxas de desemprego e de expansão dos contratos temporários, de tempo parcial e intermitente<sup>219</sup>.

Juliet Schor, William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard e Robert Wengronowitz conduziram pesquisa na região de Boston (EUA) para verificar as relações entre dependência e precariedade em empresas proprietárias de plataformas digitais nos setores de transporte, hospedagem, retirada e entrega de mercadorias e execução de serviços domésticos. Os resultados apresentaram questões relacionadas à dimensão em que os trabalhadores são dependentes da empresa para obter renda para sobreviver e à satisfação dos trabalhadores com essas empresas, especialmente quanto ao ingresso, permanência e condições de trabalho<sup>220</sup>.

---

<sup>217</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>218</sup> Id. Ibid.

<sup>219</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. cit., p. 598.

<sup>220</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. op. cit., p. 1-40.

Foram identificadas três categorias de trabalhadores: (i) os dependentes (27%), em que os trabalhadores dependem total ou majoritariamente da empresa para sobreviver; (ii) parcialmente dependentes (41%), em que os trabalhadores contam com os ganhos auferidos na plataforma para o sustento, mas também possuem outras fontes de renda, como empregos em tempo parcial, a prestação de serviços em outras plataformas ou o gerenciamento de pequenos negócios; (iii) os que complementam a renda (32%), em que os valores recebidos pelos serviços desenvolvidos na plataforma não compõem a renda regular e são tidos como extras, sendo que os trabalhadores normalmente têm uma ocupação em tempo integral ou desenvolvem uma outra atividade principal, como estudar<sup>221</sup>.

A dependência da empresa proprietária de plataforma tem uma intensa vinculação com a satisfação e a precariedade vivenciada pelos trabalhadores. Aqueles que não dependem das empresas têm maior controle sobre quando, quanto e como trabalhar, conseguem escolher suas programações de horários e para quem prestam serviços e têm maior poder para estabelecer suas condições de trabalho. Assim, ficam satisfeitos com o trabalho, conseguem obter a renda desejada e evitam serviços que reputam inseguros ou que não lhes paguem o que consideram adequado. Isso ocorre, pois, os empregadores principais ou a fonte de renda primária, que garantem a subsistência e a estabilidade, são o centro da segurança dos trabalhadores, sendo que as empresas proprietárias de plataforma “pegam carona” e se aproveitam da situação para construir uma imagem positiva com esses prestadores de serviço<sup>222</sup>.

De forma diferente, os trabalhadores que dependem das empresas, para ter meios de pagar despesas básicas para sobreviver, sentem maior pressão para aceitar serviços e não têm como fazer muitas escolhas, uma vez que a demanda por trabalho não é suficiente. Eles expressam preocupação com o sistema de avaliação, com suas reputações e com a permanência na plataforma, além de demonstrar insatisfação com a precariedade de suas situações<sup>223</sup>.

Apesar dos resultados gerais apresentados, indicam-se algumas peculiaridades conforme o setor da empresa: (i) na hospedagem, os níveis de precariedade são menores; (ii) na execução de serviços domésticos, há precariedade na auferição de ganhos, mas com maior controle sobre os horários de trabalho; (iii) no transporte, há pouco espaço para autonomia e controle e existe considerável

---

<sup>221</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. op. cit. p. 1-5.

<sup>222</sup> Id. Ibid., p. 2-4.

<sup>223</sup> Id. Ibid., p. 2-6.

competição entre os trabalhadores; (iv) na retirada e entrega de mercadorias, somente há autonomia e controle de quem não é dependente da empresa<sup>224</sup>.

A lógica de funcionamento do trabalho sob demanda por meio de aplicativos pode ser uma armadilha para os trabalhadores. Diante da necessidade de complementar renda insuficiente que se consegue auferir no emprego principal, procura-se um trabalho extra nas horas vagas para garantir a sobrevivência. Contudo, o comprometimento com a nova ocupação, a dificuldade em administrar os horários de trabalho e o aumento exagerado da carga laboral podem levar à dispensa do emprego principal, aprofundando a precarização<sup>225</sup>.

Ludmila Costhek Abílio afirma que as formas de trabalho do capitalismo de plataforma levam à viração – ideia que expressa a necessidade constante em se procurar trabalho para sobreviver, uma vez que os serviços encontrados são transitórios – a um patamar internacional e globalizado, em que há uma massa de trabalhadores cuja opção se resume ao trabalho instável e sem identidade, transitando entre bicos e atividades temporárias para garantir a subsistência. Essa nova expressão da organização da produção oferece serviços remunerados sem a tradicional forma do trabalho e colocam os trabalhadores e consumidores em posições inéditas, em que esses colaboram com a empresa e aqueles necessitam desenvolver estratégias pessoais e gerenciar suas atividades<sup>226</sup>.

Ao analisar a situação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos no Brasil, especialmente quanto aos trabalhadores que dependem total ou parcialmente das plataformas, identifica-se que essa forma de trabalho aprofunda a viração, um processo presente desde a constituição do mercado de trabalho brasileiro e que afeta principalmente os que têm baixa qualificação e auferem rendimentos reduzidos. Nesse sentido,

o ‘viver por um fio’ das periferias brasileiras significa um constante agarrar-se às oportunidades, que em termos técnicos se traduz na alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no trânsito permanente entre trabalho formal e informal [...] na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos<sup>227</sup>.

<sup>224</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. op. cit., p. 3-8.

<sup>225</sup> CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. cit., p. 598.

<sup>226</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit. A autora destaca que adota o termo *viração* conforme conceituado por Vera da Silva Telles, em que os trabalhadores que vivem nas periferias brasileiras se veem obrigados a se virar para sobreviver, aceitando as oportunidades que se apresentam diariamente para terem meios de obterem renda e garantirem o seu sustento (TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo social*, n. 18, v. 1, 2006, p. 173-195).

<sup>227</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

Com o objetivo de aprofundar a análise do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, desenvolvemos a seguir um estudo de caso sobre a Uber, uma empresa proprietária de plataforma digital que atua no setor de transportes.

## 5. UBER

A Uber é a empresa proprietária de plataforma mais famosa no mundo do setor de transporte, que utiliza trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Fundada em 2010 e com sede em São Francisco (EUA), tornou-se referência para empresas que adotam essa forma de trabalho. Atualmente, opera em mais de 10.000 cidades no mundo de 69 países diferentes e com mais de 5 milhões de motoristas. No Brasil, atua em mais de 500 cidades e trabalha com mais de 1 milhão de motoristas. A empresa não considera que atua no setor de transporte, mas no de tecnologia, e que criou um aplicativo que conecta consumidores e motoristas que oferecem serviço de transporte individual privado. A Uber considera os motoristas como “parceiros” e os classifica como trabalhadores autônomos<sup>228</sup>. Em 2017, o valor de mercado da plataforma era de US\$ 48 bilhões<sup>229</sup>, teve uma receita de US\$ 7,5 bilhões e um prejuízo de US\$ 4,5 bilhões<sup>230</sup>.

---

<sup>228</sup> UBER. Fatos e dados sobre a Uber. cit.; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. São Paulo: mimeo, 2018, p. 9-10. Segundo os termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital, “a relação entre nós é exclusivamente de partes contratantes independentes. Estes Termos não constituem um contrato de trabalho, nem criam uma relação de trabalho, joint venture, parceria, ou de agenciamento entre nós, bem como não lhe concede autoridade de nos vincular ou de se apresentar como nosso(a) empregado(a), agente ou representante autorizado” (Id. *Ibid.*, p. 9-10).

<sup>229</sup> ISAAC, Mike. Uber sells stake SoftBank, valuing ride-hailing giant at \$ 48 billion. *The New York Times*, New York, 28 dec. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/12/28/technology/uber-softbank-stake.html>. Acesso em: 23 jun. 2018.

<sup>230</sup> NEWCOMER, Eric. Uber quarterly sales rose 61% to \$ 2 billion amid heavy loss. *Bloomberg*, New York, 13 feb. 2018. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-13/uber-sales-reach-7-5-billion-in-2017-despite-persistent-turmoil>. Acesso em: 23 jun. 2018. O expressivo prejuízo que a Uber teve em 2017 não é um acidente de percurso, mas a continuação de um processo que ocorre há 7 anos e que totaliza perdas que superam US\$ 17 bilhões. Debate-se como a Uber pode ser considerada uma empresa tão valiosa e continuar recebendo investimentos, apesar dos resultados apresentados. Há posicionamento que identifica o fato de negócios na área da tecnologia iniciarem as suas atividades com perdas financeiras, tanto para subsidiar os produtos ou serviços, como para ganhar visibilidade e participação no mercado. Isso ganha maior importância em setores que os investidores buscam atingir efeitos de rede, em que se obtém ganhos para todos os usuários de determinado serviço nos casos em que um consumidor adicional decide utilizá-lo. No caso da Uber, um grande número de clientes cadastrados torna atrativo para motoristas realizarem viagens por meio desse aplicativo. Da mesma forma, o aumento da

A Uber anuncia que “oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis”<sup>231</sup>. Afirmar que é fornecedora de serviços de tecnologia e nega ser uma empresa de transporte, um aplicativo de táxi, um serviço de carona paga ou remunerada, empregar os motoristas e ser proprietária dos carros<sup>232</sup>.

### 5.1. Dinâmicas das relações de trabalho e modo de operação

O seu funcionamento é simples. Para se registrar e criar uma conta no Brasil, o consumidor deve fazer o *download* do aplicativo em seu telefone celular e informar somente o seu nome, sobrenome, endereço eletrônico e o número do telefone. O pagamento das viagens pode ser feito por cartão de crédito ou débito e dinheiro. Recentemente, a empresa passou a admitir o registro diretamente por meio do uso do navegador no telefone celular, *tablet* ou computador<sup>233</sup>.

No caso do motorista, o cadastro é feito mediante a apresentação da carteira nacional de habilitação (CNH) com observação que exerce atividade remunerada (EAR), da foto de perfil e do certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV). A Uber afirma que analisa as informações da CNH para uma verificação de segurança, que é uma busca por antecedentes criminais em âmbito federal e estadual, e confere se o motorista pode trabalhar na plataforma.

---

oferta de motoristas faria com que as corridas ficassem mais fáceis de serem pedidas e mais baratas, ampliando os incentivos para novos trabalhadores ingressarem na plataforma. O efeito em rede permitiria que a Uber ganhasse escala e, conseqüentemente, ter ganhos que compensassem as perdas iniciais (PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 22-23). Por outro lado, há análise que a Uber faz um movimento para monopolizar o mercado de transporte individual de passageiros. Hubert Horan afirma que a plataforma não tem capacidade de auferir lucros de forma sustentável em um mercado competitivo e que, para conseguir o retorno dos mais de US\$ 17 bilhões já investidos, terá de alcançar uma posição dominante no mercado para explorar condutas anticompetitivas. O autor destaca que o crescimento da empresa foi baseado em elevados níveis de subsídios de investimento predatório e que, apesar de terem oferecido benefícios temporários para clientes e motoristas, não são sustentáveis. O objetivo da Uber seria atingir a dominância de um setor desregulado sob a perspectiva de uma política não competitiva e da eliminação de todos os instrumentos legais e regulatórios que garantem bem-estar econômico (HORAN, Hubert. Will the growth of Uber increase economic welfare? *Transportation Law Journal*, v. 44, 2017, p. 38-44, 64-66).

<sup>231</sup> UBER. Fatos e dados sobre a Uber. cit.

<sup>232</sup> Id. Ibid.; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 1.

<sup>233</sup> Id. Fatos e dados sobre a Uber. cit.; Id. Como pedir um Uber sem precisar instalar o aplicativo. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/pedir-uber-sem-baixar-aplicativo>. Acesso em: 26 jun. 2018.



Há necessidade de concordar com os termos e condições gerais dos serviços de intermediação, elaborados pela Uber<sup>234</sup>.

Para os trabalhadores que fazem viagens na cidade de São Paulo, é preciso apresentar comprovante de residência, cadastro municipal de condutores (Conduapp) e o certificado de segurança do veículo do aplicativo (CSVAPP). O cadastro é obtido após a realização de curso de 16 horas ministrado pelas empresas (a própria Uber oferece o curso) ou por centros de formação de condutores (CFC) credenciados pelo Departamento de Transportes Públicos (DTP) do município. O certificado é adquirido após a realização de inspeção do veículo pelo vistoriador. As regras específicas para a cidade de São Paulo decorrem de regulamentação elaborada pela Prefeitura e estão previstas no Decreto n. 56.981, de maio de 2016 e entre os artigos 2º ao 9º da Resolução n. 16 do Comitê Municipal do uso Viário (CMUV), de julho de 2017<sup>235</sup>. No Brasil, as regras do transporte por aplicativos estão previstas nas Leis n. 12.578/12 e n. 13.640/18, em que parcela expressiva da regulação é atribuída aos municípios.

Mesmo sem ter um veículo, é possível realizar cadastro na Uber para prestar serviços. A empresa tem parcerias com locadoras de carros, oferecendo descontos, franquias maiores e canais de comunicação exclusivos para motoristas da Uber<sup>236</sup>.

A criação de uma conta para realizar viagens pode ser feita por uma pessoa natural ou uma pessoa jurídica. É possível colocar mais de um motorista para prestar serviços de transporte em um mesmo cadastro. Nesse caso, os trabalhadores que forem adicionados a essa conta também devem cumprir os requisitos para poder acessar a plataforma e se vinculam a todas as regras colocadas pela Uber<sup>237</sup>.

---

<sup>234</sup> UBER. Como funciona a verificação de segurança na Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2018.

<sup>235</sup> Id. Saiba tudo sobre a documentação para o CONDUAPP. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/resources/conduapp/>. Acesso em: 25 jun. 2018.

<sup>236</sup> Id. Aluguel de veículos. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 25 jun. 2018.

<sup>237</sup> Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 1. De acordo com os termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital, “caso exista indivíduos que pretendam utilizar o Aplicativo de Motorista diretamente vinculados à sua conta, você garante que eles concordam em ser vinculados por estes Termos antes de utilizá-lo (e como parte dos Serviços, eles receberão estes Termos e um Adendo de Motorista no Aplicativo de Motorista, os quais eles deverão aceitar antes que possam ser conectados a Viagens)” (Id. *Ibid.*, p. 2).



Em relação aos veículos, os motoristas devem atender às exigências das categorias de viagens que a empresa oferece, sendo que no caso do: (i) UberX, o carro deve ser modelo 2008 ou mais novo (com exceção de São Paulo, em que os veículos podem ter no máximo 5 anos de fabricação ou 8 anos se tiverem sistema de freios ABS instalado, conforme art. 7º, II e art. 13, parágrafo único da mencionada Resolução, sendo que essa regra se aplica para as demais categorias; contudo, destacamos que o Decreto n. 58.595, de 04 de janeiro de 2019, que introduziu o art. 15-D, IV no Decreto n. 56.981/16, somente estabelece a exigência dos veículos terem 8 anos de fabricação); (ii) UberSELECT, o carro deve ser modelo 2012 ou mais novo (há uma lista com 179 veículos modelo 2012 ou mais novo e 5 carros modelo 2014 ou mais novo aceitos para 9 cidades e outra lista com 238 veículos modelo 2012 ou mais novo aceitos para 19 cidades); (iii) UberBLACK, o veículo deve ser SEDAN ou SUV, da cor preta e ter bancos de couro e há uma lista em que são aceitos 1 carro modelo 2011 ou mais novo, 52 modelo 2012 ou mais novo, 15 modelo 2015 ou mais novo e 1 modelo 2016 ou mais novo, somente em 5 cidades. Em 4 dessas 5 cidades, é possível trabalhar nas categorias UberX e UberBLACK. Em todas as categorias, os veículos devem ter ar condicionado, 4 portas e 5 lugares. A plataforma não aceita carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes<sup>238</sup>.

A Uber anuncia os seguintes serviços para os seus consumidores: (i) UberX, que oferece viagens com preços acessíveis; (ii) UberSELECT, em que as viagens ocorrem em carros mais confortáveis com preço, em média, 20% superior ao UberX e com motoristas bem avaliados; (iii) UberBLACK, que oferece um serviço de alto padrão e “perfeito para uma viagem a trabalho ou um encontro”<sup>239</sup>. Em 2018, nas cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro, também era oferecido o UberPOOL, em que possibilitava ao cliente o compartilhamento de viagens com outros usuários em trajeto semelhante, fazendo com que o tempo de deslocamento fosse um pouco maior por um preço menor. Atualmente essa opção se chama Juntos. Em São Paulo, também é possível solicitar o UberBAG, em que há carros com porta-malas maior<sup>240</sup>.

---

<sup>238</sup> UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 24 jun. 2018

<sup>239</sup> Id. UberBLACK. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uberblack/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

<sup>240</sup> Id. Fatos e dados sobre a Uber. cit.; Id. UberBLACK. cit.; Id. UberX. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uberx/>. Acesso em: 24 jun. 2018; Id. UberSELECT. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uberselect/>. Acesso em: 24 jun. 2018; Id. UberBAG. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sao-paulo/a-uber-tem-uma-grande-novidade-para-voce/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

A Uber provê cobertura de acidentes pessoais de passageiros (APP), por meio de uma parceria com uma seguradora, protegendo usuários e motoristas. Para esses, a cobertura inicia-se quando começa o deslocamento para buscar o passageiro e, para aqueles, assim que entram no carro. A apólice prevê o pagamento de valores em caso de morte acidental, invalidez permanente ou total e despesas médicas. A empresa afirma que o pagamento de valores a título de acidentes pessoais de passageiro reduz qualquer responsabilidade que, por ventura, tenha em face do trabalhador que se envolva em sinistro e que, em caso de acidente, é dever do motorista fornecer toda a documentação relacionada ao caso e cooperar com a seguradora da Uber<sup>241</sup>.

Ainda, a empresa exige que os motoristas mantenham as seguintes coberturas: (i) seguro comercial de responsabilidade civil para automóveis para proteger terceiros de lesões corporais e danos; (ii) seguro comercial de responsabilidade civil para proteger terceiros de danos pessoais, publicidade e danos; (iii) seguro de compensação ao trabalhador ou seguro de acidente de trabalho e doença ocupacional<sup>242</sup>.

O serviço ocorre da seguinte maneira: (i) o consumidor abre o aplicativo, insere a sua localização, manualmente ou por meio do GPS, aponta o destino desejado, indica o tipo de serviço que deseja, recebe a informação do valor estimado e solicita a viagem – o chamado também pode ser feito pelo navegador em telefone celular, *tablet* ou computador; (ii) a Uber procura por motoristas e oferece a viagem até alguém aceitá-la; (iii) quando o motorista recebe a oferta da viagem, não tem conhecimento de quem é o passageiro e do destino; (iv) ao assumir a realização da corrida, o motorista desloca-se até o local em que o passageiro se encontra; (v) a partir do embarque no veículo, considera-se iniciada a corrida e o motorista transporta o cliente até o destino desejado; (vi) o pagamento é feito com dinheiro ou cartão (esse dado deve ser informado pelo passageiro antes do início da viagem) e cliente e motorista podem avaliar um ao outro, anonimamente, em uma escala de uma a cinco estrelas<sup>243</sup>.

O preço de cada viagem é calculado a partir da soma da tarifa-base, do valor por quilômetro rodado (x R\$/km) e do valor por tempo de deslocamento (x R\$/min). Há uma tarifa mínima cobrada independentemente da distância e tempo

---

<sup>241</sup> UBER. Seguro para passageiros e motoristas parceiros na plataforma da Uber no Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>. Acesso em: 25 jun. 2018; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 8.

<sup>242</sup> Id. Seguro para passageiros e motoristas parceiros na plataforma da Uber no Brasil., cit.

<sup>243</sup> Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 2-3.

da viagem. A Uber estabelece esses parâmetros sem debate com os motoristas e indica que o faz a título de recomendação<sup>244</sup>.

O valor total devido ao trabalhador é calculado após o desconto da taxa da empresa, que varia conforme a categoria do serviço. Até junho de 2018, os valores da taxa eram os seguintes: (i) para UberX e UberSELECT, de 25% do total da viagem; (ii) para UberBLACK, de 20%; (iii) para UberPOOL, de 10% quando só houver um passageiro e de 30% com mais de um. A partir de julho de 2018, a taxa passou a ser variável conforme o tempo e a distância da viagem, sendo maior nas viagens mais longas e menor nas mais curtas. Segundo a empresa, a taxa pode cair até 1%. Os motoristas apontam que há situações em que o valor chega a 40%<sup>245</sup>.

Ainda, há relatos que a política da Uber de estabelecer previamente o preço da corrida não implica maior transparência para usuários e motoristas. Em diversas situações, a empresa cobrou valores maiores dos clientes em comparação com o indicado quando solicitada a corrida e, para a mesma viagem, levou em consideração valores menores para calcular o devido aos trabalhadores<sup>246</sup>.

A Uber também adota o preço dinâmico, um mecanismo que aumenta o valor das viagens conforme o incremento da demanda por parte dos passageiros em uma determinada área, estimulando que motoristas se dirijam até esse local. A determinação do preço dinâmico ocorre por meio de um algoritmo, com o objetivo de equilibrar oferta e demanda por veículos. Para as viagens solicitadas nesses locais, aplica-se um multiplicador à tarifa-base, tempo e distância percorridos. Por meio do mapa existente no aplicativo, o motorista identifica as áreas com preço dinâmico e o multiplicador do valor das viagens<sup>247</sup>.

---

<sup>244</sup> UBER. Dúvidas e perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2018; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 3-4.

<sup>245</sup> VALOR ECONÔMICO. Uber extingue taxa fixa cobrada de motoristas. *Valor Econômico*, São Paulo, 02 jul. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/empresas/5633831/uber-extingue-taxa-fixa-cobrada-de-motoristas>. Acesso em: 23 jul. 2018; UBER. Dúvidas e perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2018; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 3-4. A cláusula 7.2 estabelece que “ao aceitar uma Viagem, Você declara sua concordância em cobrar do Usuário o valor recomendado por nós como seu agente”.

<sup>246</sup> ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland: University of California Press, 2018, p. 121-125.

<sup>247</sup> UBER. O que é preço dinâmico. Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec](https://help.uber.com/pt_BR/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec). Acesso em: 01 jul. 2018; Id. Perguntas e respostas sobre o preço dinâmico. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/perguntas-e-respostas-sobre-o-preco-dinamico/>. Acesso em: 01 jul. 2018.

O pagamento da viagem é feito pelo usuário à Uber que, por sua vez, remunera os motoristas de duas formas: (i) depósitos bancários semanais, às quintas-feiras, dos valores dos trajetos realizados em um ciclo semanal, descontados eventuais valores devidos à empresa; (ii) transferências, que ocorrem fora do cronograma semanal de repasses e enseja o pagamento de todo o saldo disponível do motorista em seu cartão de débito, sendo que o prazo varia de acordo com o banco. Nos casos em que o usuário paga a viagem em dinheiro, a taxa da Uber é deduzida de outros pagamentos eletrônicos. Caso seja insuficiente, o motorista deve pagar à Uber os valores das taxas devidas por outros meios, como transferência bancária. Se o saldo do trabalhador ficar negativo por mais de uma semana, a empresa pode suspender a sua conta. Em relação à forma de pagamento das viagens, a plataforma se considera um agente limitado de cobrança de pagamento. A Uber afirma que o motorista tem o direito de cobrar do usuário um valor pela realização da viagem, mas aponta que a aceitação em realizar uma corrida implica a concordância de cobrar do usuário o valor recomendado. É possível fixar um outro valor, porém somente se for menor que o recomendado. O preço da viagem e a taxa da Uber podem ser alterados e reajustados discricionariamente pela empresa. A oferta de gorjetas é facultativa, sendo apontado para o passageiro que isso não é esperado ou necessário<sup>248</sup>.

---

<sup>248</sup> UBER. Dúvidas e perguntas frequentes. cit.; Id. Em que dia é feito o repasse semanal? Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/42973e65-45a8-4aaf-90d5-d3e97ab61267](https://help.uber.com/pt_BR/h/42973e65-45a8-4aaf-90d5-d3e97ab61267). Acesso em: 08 set. 2018; Id. Os preços das viagens incluem uma gorjeta? Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/c23aa32f-f9fc-4671-b2cc-e419d67fe8f9](https://help.uber.com/pt_BR/h/c23aa32f-f9fc-4671-b2cc-e419d67fe8f9). Acesso em: 08 set. 2018; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 3-4. De acordo com a cláusula 7.2 dos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital, o motorista “nomeia a Uber como seu agente limitado de cobrança de pagamento unicamente com a finalidade de aceitar o Pagamento do Usuário através da funcionalidade de processamento de pagamentos facilitada pelos nossos Serviços, e o Pagamento do Usuário feito à nós (atuando como seu agente limitado de cobrança) será considerado como se o Usuário pagasse diretamente à Você. O Pagamento do Usuário é o único pagamento que será feito à Você por um Usuário por uma Viagem específica” (Id. *Ibid.*, p. 4). Especificamente sobre as alterações de preço e da taxa de serviço, os referidos termos destacam que “A UBER ENVIARÁ À VOCÊ UMA NOTIFICAÇÃO SOBRE QUALQUER ALTERAÇÃO EM QUALQUER DOS VALORES DO PREÇO BASE, DISTÂNCIA E/OU TEMPO, ASSIM COMO NO PREÇO FIXO E NO PREÇO MÍNIMO DE CADA VIAGEM. A SUA UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DO PREÇO SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA SUA EM RELAÇÃO À MENCIONADA ALTERAÇÃO” e “A UBER RESERVA O DIREITO DE AJUSTAR A FORMA COMO A TAXA DE SERVIÇO É CALCULADA E A PARCELA FIXA A QUALQUER TEMPO, A CRITÉRIO EXCLUSIVO DA UBER, COM BASE NAS CONDIÇÕES E FATORES DO MERCADO LOCAL” (Id. *Ibid.*, p. 6, destaques do autor).

Além disso, a empresa arroga-se o direito de revisar o valor cobrado do usuário se identificar problemas no trajeto, como a realização da viagem em rotas ineficientes – o que significa não seguir o aplicativo de trânsito e navegação recomendado –, falha no encerramento da viagem ou erro técnico da Uber<sup>249</sup>.

Os custos com combustível, seguro do veículo, manutenção do automóvel, telefonia móvel, planos de dados e os que eventualmente existam com financiamento ou aluguel do carro são de responsabilidade dos motoristas, assim como o recolhimento de tributos sobre os seus rendimentos<sup>250</sup>.

A Uber tem um código de conduta que estabelece regras com uma série de práticas, das quais se espera a observância de usuários e motoristas, e que norteia as avaliações feitas ao término das viagens. Há diretrizes na área de qualidade, segurança, discriminação, fraude e informações dos trabalhadores. Especificamente em relação aos motoristas, há situações que podem culminar no bloqueio temporário ou na desativação da conta.

Em relação à qualidade, a plataforma aponta que espera dos motoristas a condução dos veículos de forma segura, profissional e cortês. Nesse aspecto, há a avaliação por estrelas, em que ao final de cada viagem os usuários podem dar notas de uma a cinco estrelas aos trabalhadores, assim como apresentar comentários sobre a corrida. A avaliação do motorista é calculada com base na média das notas recebidas nas últimas 500 viagens ou em todas as viagens, se o total for menor de 500. Se o trabalhador atingir uma média inferior à nota mínima estabelecida pela Uber na cidade em que dirige (varia entre 4,6 a 4,7, dependendo do local), perde-se o acesso à conta. Outros elementos que a plataforma leva em consideração são as taxas de cancelamento e de aceitação. A primeira refere-se à situação em que o trabalhador aceita a corrida e depois a cancela. A Uber preocupa-se com isso, pois “minimizar cancelamentos é fundamental para a confiabilidade do sistema”<sup>251</sup>. A taxa é calculada de acordo com o número total de viagens aceitas e cada cidade tem uma média admitida que, caso

---

<sup>249</sup> UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 6.

<sup>250</sup> ALOISI, Antonio. *Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*. cit., p. 673; UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 7. Em relação ao plano de dados, a Uber afirma nos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital (cláusula 8) que “note que utilizar nossos Serviços poderá consumir uma quantidade alta de dados, e recomendamos que você utilize um plano de dados ilimitado, ou no mínimo, com limites muito altos de utilização de dados. Nós não cobriremos nenhuma taxa, custo ou excessos de uso associados ao seu plano de dados” (Id. *Ibid.*, p. 7).

<sup>251</sup> UBER. *Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em: 27 jun. 2018

ultrapassada, leva à desativação da conta. No geral, a Uber recomenda uma taxa de cancelamento menor que 10%. A segunda é a proporção de viagens que foram oferecidas e o motorista aceitou fazê-las. A plataforma destaca que uma taxa de aceitação elevada é importante para o oferecimento “de um serviço confiável e de alta qualidade”<sup>252</sup>. Recomenda-se que os trabalhadores mantenham a taxa acima de 90%<sup>253</sup>.

Ainda, na linha de buscar a satisfação de seus clientes e como relatado no processo n. 11098-61.2019.5.03.0113, a Uber recomenda aos motoristas aguardar os passageiros por pelo menos 10 minutos quando chegam no local de início da viagem e suspende por 10 minutos os trabalhadores que ficam conectados e recusam 3 viagens em seguida.

O trabalhador ter uma boa avaliação pode torná-lo “motorista VIP”. Trata-se de um programa existente em algumas cidades brasileiras, em que os motoristas com boas notas são conectados aos usuários mais frequentes da Uber. As sugestões feitas aos trabalhadores para que se tornem “motoristas VIP” são: ser educado, manter o carro limpo, perguntar para o passageiro sobre o ar condicionado e dirigir com cuidado e atenção. As vantagens do programa são: aumento no número de chamadas, maior segurança, mais benefícios e menor tempo de espera nos aeroportos<sup>254</sup>.

No tocante à segurança, a Uber coloca que não admite o contato físico entre motorista e usuários, o uso de linguagem ou gestos inapropriados, o contato indesejado com usuários após o término da viagem e a violação da lei enquanto usa a plataforma, bem como espera que a condução seja feita com segurança. A constatação de práticas violentas, abusivas, assediadoras, discriminatórias, ilegais ou impróprias levam à desativação da conta<sup>255</sup>.

A Uber tem uma política de não admitir motoristas que dirijam sob o efeito de álcool ou drogas ilícitas e que carregam armas de fogo. Ainda, classifica como atividades inaceitáveis transportar passageiros que não estão cadastrados na plataforma enquanto o aplicativo é utilizado, descumprir os termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital que os motoristas aceitam quando

---

<sup>252</sup> UBER. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. cit.

<sup>253</sup> Id. Código de conduta da comunidade Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 27 jun. 2018; Id. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. cit.; Id. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 2-3.

<sup>254</sup> Id. Como funciona o Uber VIP. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em: 27 jun. 2018.

<sup>255</sup> Id. Código de conduta da comunidade Uber. cit.



fazem o cadastro na Uber (ou quando realizam uma corrida após a atualização dos termos, o que é tido como aceitação do novo conteúdo), oferecer serviços de transporte fora da plataforma para clientes durante viagem solicitada pela Uber e instalar câmeras de vídeo internas no veículo. A contrariedade a essas diretrizes leva à exclusão da plataforma<sup>256</sup>.

A Uber rejeita atividades fraudulentas por entender que a relação construída entre a empresa, motorista e usuário é fundada na confiança e qualquer conduta que a coloque em risco é repudiada. Entende-se como fraude o aumento deliberado de tempo ou distância das corridas, o registro de perfis falsos para burlar o sistema e a solicitação de pagamentos indevidos. A Uber aponta como igualmente inadmissível a utilização de veículo não cadastrado para a realização de viagem ou a permissão do uso da conta por terceiro. Há grande preocupação em relação a esse último aspecto, dado que a empresa menciona como medida de segurança a verificação de identidade dos motoristas, ao exigirem que façam fotos de si próprios periodicamente quando acessam o aplicativo. Da mesma forma, a constatação de qualquer dessas situações é motivo para desativação da conta<sup>257</sup>.

Em algumas cidades, a Uber exige que os veículos circulem pela cidade com identificação da plataforma, geralmente um adesivo. Em São Paulo, o Decreto n. 58.595/19 introduziu o art. 15-D, V no Decreto n. 56.981/16, e condicionou a emissão do CSVAPP ao uso de “dístico identificador das OTTCs”<sup>258</sup>.

A empresa monitora de forma detalhada a movimentação física dos trabalhadores. Sob a justificativa de promover a direção segura, a Uber desenvolveu um código que mede os indicadores de condução dos motoristas, utilizando dados relativos à aceleração e frenagem dos veículos. A velocidade é medida por meio do GPS existente nos telefones celulares dos motoristas. A aceleração e frenagem, por meio do tratamento das informações do GPS, obtendo estatísticas sobre essas situações. Esse processo também leva em conta as avaliações dos passageiros sobre o tema e a plataforma utiliza um modelo de aprendizado de máquina para identificar o comportamento do motorista<sup>259</sup>. A empresa produz

---

<sup>256</sup> UBER. Código de conduta da comunidade Uber. cit.; Id. Políticas e regras. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 28 jun. 2018.

<sup>257</sup> Id. Código de conduta da comunidade Uber. cit. Id. Segurança das viagens. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/safety/>. Acesso em: 30 jun. 2018.

<sup>258</sup> OTTCs são as operadoras de tecnologia de transporte credenciadas, ou seja, as plataformas de transporte.

<sup>259</sup> Id. How Uber engineering increases safe driving with telematics. Disponível em: <https://ubereng.wpengine.com/telematics/>. Acesso em: 17 set. 2018.

relatório com duas categorias, “acelerações suaves” e “frenagens suaves” e, dependendo do resultado verificado, envia mensagens parabenizando ou alertando os trabalhadores<sup>260</sup>.

Na mesma linha, a título de promover a segurança dos motoristas e passageiros, a empresa monitora a movimentação dos telefones celulares dos trabalhadores no curso da viagem e, caso seja detectada alguma tremulação, envia mensagens aos trabalhadores<sup>261</sup>.

A Uber afirma que a sua principal vantagem é oferecer ao motorista a liberdade de gerenciar os seus horários e administrar os seus ganhos. De acordo com a empresa, existem pelo menos 8 motivos para se tornar um motorista: (i) autonomia para escolher quando trabalhar; (ii) possibilidade de determinar os locais em que irá dirigir; (iii) receber conforme a demanda das viagens e o tempo e a distância percorridos; (iv) garantia de segurança e integridade dos motoristas, bem como da realização dos melhores trajetos por meio do aplicativo oferecido pela empresa; (v) recebimentos semanais; e a oferta de descontos para (vi) locação de veículos; (vii) combustível e manutenção dos carros; (viii) telefones celulares e assinaturas de plano de telefonia móvel<sup>262</sup>.

## 5.2. Condições de trabalho

A pesquisa realizada com motoristas da Uber na cidade de São Paulo teve 102 participantes, em que 96,1% são homens e 3,9%, mulheres. A média de idade é de 40 anos, a maioria (57,8%) reside no próprio município e está casada (47%). A maior parte concluiu o ensino médio (61,8%) e um pouco menos de um quarto (23,5%) tem ensino superior.

Os trabalhadores estão divididos entre os que estão há um período considerável na plataforma (43,1% está há mais de um ano) e os que estão conhecendo como a atividade funciona (56,9% iniciou o trabalho nos últimos 12 meses). Contudo, a grande maioria não pretende sair tão cedo da plataforma: 76,5% afirmaram que ficarão indefinidamente na Uber.

A maior parte dos motoristas estão satisfeitos com o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (76,5%). A principal razão mencionada para justificar o contentamento é a possibilidade de obter ganhos (36,3%), o que é potencializa-

---

<sup>260</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 139.

<sup>261</sup> Id. Ibid., p. 141-142.

<sup>262</sup> UBER. Conheça mais sobre a Uber e veja por que vale a pena ser um motorista parceiro. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirigir-uber-vale-a-pena/>. Acesso em: 01 jul. 2018.



do em um contexto de crise econômica e desemprego crescente no país<sup>263</sup>. Isso está refletido quando os trabalhadores apontam o motivo pelo qual procuraram esse trabalho: 28,4% afirma que não consegue encontrar outra atividade e 32,4% aponta que o pagamento em outros trabalhos é pior. Dos 68,6% dos motoristas que afirmaram querer trabalhar em atividade diferente do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, 60% colocam que não o faz por inexistir trabalho disponível. Ainda, 77,5% dos trabalhadores é economicamente dependente da Uber.

A carga horária dos motoristas é alta: 53% trabalha mais de 10 horas por dia. Levando em consideração somente os trabalhadores que têm o trabalho sob demanda por meio de aplicativos como sua principal fonte de renda, o número sobe para 60,8%. Quase metade (49%) fica de 1 a 2 horas por dia em atividades não pagas, como aguardar o recebimento de chamadas e deslocar-se até um passageiro para iniciar uma corrida. A maioria (68,6%) trabalha mais de 5 dias na semana. Os trabalhadores realizam aproximadamente 19 viagens por dia.

Em relação aos rendimentos, 43,1% ganha até R\$ 200,00 por dia e 56,9%, mais de R\$ 200,00 até R\$ 400,00. Em relação às despesas fixas diárias, como combustível, 8,8% gasta mais de R\$ 100,00 até R\$ 200,00, 55,9% gasta mais de R\$ 50,00 até R\$ 100,00 e 35,3% gasta até R\$ 50,00. De acordo com os relatos apresentados pelos motoristas, ganha-se em média entre R\$ 20,00 e R\$ 25,00 por hora<sup>264</sup>.

---

<sup>263</sup> Tendo como referência o trimestre setembro, outubro e novembro, a taxa de desocupação no Brasil foi de 6,5% em 2014, 9% em 2015, 11,9% em 2016, 12% em 2017 e 11,6% em 2018 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Trimestre móvel Set.-Nov. 2018. 28 dez. 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2018\\_nov.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf). Acesso em: 06 jan. 2019). Em relação ao Produto Interno Bruto, o Brasil apresentou crescimento de 0,5% em 2014, queda de 3,5% em 2015 e 2016, crescimento de 1,0% em 2017 e de 0,8% até setembro de 2018 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB avança 1,0% em 2017 e fecha ano em R\$ 6,6 trilhões. 01 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20166-pib-avanca-1-0-em-2017-e-fecha-ano-em-r-6-6-trilhoes>. Acesso em: 06 jan. 2019; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 0,8% e chega a R\$ 1,716 trilhão no 3º tri de 2018. 30 nov. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23251-pib-cresce-0-8-e-chega-a-r-1-716-trilhao-no-3-tri-de-2018>. Acesso em: 06 jan. 2019).

<sup>264</sup> Para efeitos de comparação, Stephen Zoepf realizou pesquisa com 1.100 motoristas da Uber nos EUA no intuito de apurar o valor obtido com o trabalho, levando em consideração os custos de adquirir, operar e manter um veículo. Segundo os dados apresentados, os trabalhadores ganham em média US\$ 8,55 (oito dólares americanos e cinquenta e cinco centavos) por hora. Para 54% dos motoristas, a renda auferida na Uber é menor que o salário mínimo estadual e 8% perde dinheiro (ZOEPP, Stephen. *The economics of ride hailing, revisited*. 2018. Disponível em: <http://ceep.mit.edu/files/papers/2018-005%20Authors%20Statement.pdf>.

A maior parte dos trabalhadores (55,9%) define a carga horária diária conforme a meta de ganhos estabelecida, cujo montante é destinado ao pagamento de contas, como eletricidade, água, aluguel e supermercado, e de dívidas. Ou seja, a quantidade de horas trabalhadas por dia está diretamente relacionada à capacidade de auferir rendimentos para subsistência.

Os trabalhadores não receberam qualquer instrumento de trabalho da Uber e a maioria comprometeu seus rendimentos com a atividade: 35,3% comprou um carro para dirigir para a Uber e 29,4% alugou o automóvel para poder trabalhar.

### 5.3. Gerenciamento algorítmico

Apesar do discurso apresentado pela Uber, existem pesquisas que questionam a liberdade e autonomia que os motoristas teriam. Alex Rosenblat e Luke Stark afirmam que há diversas evidências de que a empresa promove o gerenciamento algorítmico (ou automático) dos trabalhadores. A mais significativa é a combinação da aceitação cega das viagens e dos passageiros com a política de fixação das tarifas e a determinação do preço dinâmico pelo algoritmo<sup>265</sup>.

O motorista, ao aceitar realizar uma viagem que a Uber lhe oferece, assume o risco de o trajeto não ser lucrativo, uma vez que o destino e a estimativa de seus ganhos lhe são comunicados somente após concordar com a oferta. Ou seja, toma decisões sobre concordar em fazer uma corrida sem ter as informações econômicas necessárias para avaliar a sua rentabilidade. Ainda, o cancelamento de viagens não rentáveis, que poderia ser um instrumento de expressão de insatisfação com a corrida, pode levar à suspensão ou exclusão

---

Acesso em: 11 set. 2018). O lançamento do estudo de Stephen Zoepf causou intenso debate na opinião pública. Inicialmente, apontava-se que os trabalhadores ganhavam US\$ 3,37 por hora, sendo que 74% dos trabalhadores ganhavam menos do que o salário mínimo estadual e 30% perdia dinheiro (ZOEPPF, Stephen; CHEN, Stella; ADU, Paa; POZO, Gonzalo. *The economics of ride-hailing: driver revenue, expenses and taxes*. 2018. Disponível em: [https://orfe.princeton.edu/~alaink/SmartDrivingCars/PDFs/Zoepf\\_The%20Economics%20of%20RideHialing\\_OriginalPdfFeb2018.pdf](https://orfe.princeton.edu/~alaink/SmartDrivingCars/PDFs/Zoepf_The%20Economics%20of%20RideHialing_OriginalPdfFeb2018.pdf). Acesso em: 11 set. 2018). Após a sua divulgação, o economista-chefe da plataforma, Jonathan Hall, publicou texto com críticas à metodologia (HALL, Jonathan. *An analysis of CEEPR's paper on "The economics of ride-hailing"*. 2018. Disponível em: <https://medium.com/uber-under-the-hood/an-analysis-of-ceedpr-paper-on-the-economics-of-ride-hailing-1c8bf1081d>. Acesso em: 11 set. 2018). Jonathan Hall apontou o que considerava erros e afirmou que, pelos dados obtidos por Stephen Zoepf, os motoristas da Uber ganhavam entre US\$ 13,04 e US\$ 16,53. Stephen Zoepf respondeu o texto acolhendo a crítica metodológica, mas ressaltou que os números obtidos ainda eram menores do que os apontados por Jonathan Hall, como indicado acima.

<sup>265</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3762, 2016.

da plataforma. As taxas de aceitação e de cancelamento são mecanismos que determinam a distribuição de corridas e a permanência na plataforma. É uma demonstração da maneira como a Uber usa a sua vantagem diante dos trabalhadores para esconder informações relevantes sobre o mercado e definir os padrões da prestação de serviços<sup>266</sup>.

O valor da tarifa, estabelecido unilateralmente pela plataforma, não é discutido com os trabalhadores, sendo que os motoristas podem negociar com os passageiros somente valores menores que o determinado pela Uber. Esse cenário demonstra que a empresa tem total poder em controlar e modificar os valores das viagens, o que limita de forma significativa a retórica frequentemente usada pela Uber a respeito da autonomia dos motoristas e do caráter empreendedor da atividade<sup>267</sup>.

Há casos em que a plataforma comunica a redução do valor da tarifa aos motoristas e lhes envia mensagens para tentar persuadi-los do acerto da medida, argumentando que aumentará a demanda e, conseqüentemente, os ganhos dos trabalhadores. Entretanto, não é feita qualquer consulta e, se há necessidade de continuar trabalhando para a Uber, a única opção é aceitar a mudança. Ainda, não há relatos no sentido de que a diminuição do valor da tarifa levou ao aumento dos rendimentos dos motoristas<sup>268</sup>.

A fixação de tarifas baixas para trabalho de rotina no setor de transporte estimula os motoristas a trabalharem mais horas para atingirem suas necessidades financeiras, tornando seu horário de trabalho mais rígido. Ainda, a Uber oferece vantagens para grupos de motoristas que mantenham determinado desempenho, como aceitar uma determinada porcentagem de viagens, completar um certo número de trajetos por hora, ficar on-line por uma quantidade de minutos em uma hora e ter uma média de avaliações elevada. Diante disso, esse sistema

enfraquece a narrativa de liberdade e escolha que a Uber promove para os seus motoristas, enquanto simultaneamente mascara a hierarquia em que motoristas selecionados são convidados a ganhar mais com base em um critério opaco. Motoristas têm liberdade de dirigir em horas “flexíveis” a tarifas baixas, mas sua flexibilidade é modulada para a demanda e dependente dessa, como da viabilidade das tarifas<sup>269</sup>.

---

<sup>266</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3763; CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. *The Taking Economy: Uber, Information, and Power*. *Columbia Law Review*, v. 117, n. 6, p. 1661, October 2017; ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 92.

<sup>267</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3764.

<sup>268</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 87-91.

<sup>269</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3764, tradução nossa de: “buffers the narrative of freedom and choice that Uber promotes to its drivers, while simultaneously masking

Nesse modelo, não há aumentos de rendimento para performances consistentes ou oportunidades para avançar na carreira, sendo que os trabalhadores têm de buscar as promoções feitas pela empresa para elevar os seus ganhos<sup>270</sup>.

No mesmo sentido, Jeremias Prassl afirma que os elevados custos para manter um veículo rodando e os reduzidos valores das tarifas levam os motoristas a dirigir por muitas horas. Os baixos pagamentos feitos aos trabalhadores são um dos principais instrumentos para garantir que os motoristas ficarão disponíveis por muitas horas, o que é essencial para atender rapidamente a demanda dos clientes da plataforma<sup>271</sup>.

O fato de a Uber apresentar-se como uma empresa de tecnologia que oferece um *software* que conecta motoristas e passageiros busca fazer com que se exima de quaisquer responsabilidades do negócio, atribuindo-as a elementos externos. Ainda, essa estratégia decorre de sua tentativa de afastar-se de discussões sobre a existência de uma hierarquia imposta ou acerca da estrutura de poder da relação de trabalho<sup>272</sup>.

Em relação ao preço dinâmico, a Uber anuncia que o seu principal objetivo é aumentar a oferta de viagens, apesar de existirem evidências indicando que ocorre apenas o redirecionamento físico dos motoristas trabalhando no momento em que a demanda aumenta. Esse mecanismo não é confiável para os trabalhadores, tendo em vista que leva em conta o local do passageiro e não do motorista. Assim, no caminho dos lugares em que há preço dinâmico, pode ser oferecida uma viagem de um usuário que não está em local no qual a demanda está maior e, se recusada, pode ensejar consequências negativas para o motorista, como a aplicação de uma penalidade. Ainda, alguns passageiros manipulam o local de embarque para não ter que pagar a tarifa com o preço dinâmico<sup>273</sup>.

A Uber afirma que o preço dinâmico é administrado de forma automatizada e por algoritmos. Contudo, tal mecanismo permite produzir e coordenar grupos de trabalhadores em resposta à dinâmica das condições de mercado, sem justificar os incentivos para a conformação desses grupos. Muitos moto-

---

a hierarchy in which select drivers are invited to earn more based on opaque criteria. Drivers have the freedom to drive at “flexible” hours at lower rates, but their flexibility is tailored to and dependent on demand as well as on the viability of base rates”.

<sup>270</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit., p. 80.

<sup>271</sup> PRASSL, Jeremias, *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 61.

<sup>272</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3765.

<sup>273</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit., p. 98; ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3766.

ristas ficam insatisfeitos com esse instrumento por ser determinado de maneira inconstante e opaca<sup>274</sup>.

O preço dinâmico é parte de um esforço da Uber em estimular o comportamento dos motoristas para exercer controle sobre suas atividades, incluindo mapas de calor para mostrar as áreas mais atrativas para dirigir, fornecendo incentivos e fazendo contato frequente por meio de mensagens. Os trabalhadores assumem os custos de ficar disponíveis e acessíveis o maior tempo possível sem qualquer garantia de que terão trabalho remunerado. Os estímulos dados pela empresa aos seus trabalhadores são a parte visível do sistema da Uber: há indução dos motoristas para que estejam em determinados locais em certas horas, ao passo que se mantém a aparência de que o sistema apenas reflete a demanda por trabalhadores, num quadro em que esses teriam total liberdade de escolher ignorar as mensagens da plataforma<sup>275</sup>.

Na pesquisa realizada com os motoristas na cidade de São Paulo, 67,6% avaliam o preço dinâmico como positivo e, nesse grupo, 76,8% colocam que o seu maior atrativo é a possibilidade de ganhar mais. Nos casos em que identificam o preço dinâmico em determinado local, 40,2% dos trabalhadores afirmam que dirigem por mais tempo no dia. Ainda, 24,5% entendem que a Uber induz os motoristas a realizar mais corridas quando há preço dinâmico, especialmente pelo envio de mensagens sobre os locais em que as tarifas estão mais altas e pelo aumento dos ganhos.

A mesma lógica da autoridade e certeza do algoritmo é aplicada quando a plataforma envia mensagens aos motoristas, como nos momentos em que estão para se desconectar do aplicativo ou quando há previsão de maior movimento em determinada data e hora em uma cidade. Nesse último caso, a precisão da informação de que o trabalhador conseguirá auferir ganhos maiores é menor, dado que a verificação das solicitações dos passageiros não ocorre em tempo real e é baseado em situações pretéritas que podem não se repetir. Apesar disso, a plataforma consegue mobilizar a força de trabalho para atender a um possível aumento da demanda<sup>276</sup>.

Nas disputas entre motoristas e passageiros, a Uber atua como instância decisória, como na análise das reclamações sobre um trajeto maior do que o esperado, sobre falta de limpeza ou danificação do veículo, dentre outros. Dentre os trabalhadores, há uma percepção de que a empresa tende a decidir os casos

---

<sup>274</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3766-3767.

<sup>275</sup> Id. Ibid., p. 3768; ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 129.

<sup>276</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3768; ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 129-131.

em favor dos usuários. Geralmente, há um desequilíbrio na relação: em muitas situações, a Uber é capaz de analisar a conduta dos motoristas por meio de informações obtidas a partir do rastreamento de suas atividades, enquanto os trabalhadores têm o ônus de apresentar os dados ou documentos para demonstrar que as suas reivindicações procedem<sup>277</sup>.

A comunicação entre os motoristas e a Uber ocorre de forma assimétrica. Os mecanismos existentes para os trabalhadores se comunicarem com a plataforma são limitados e distribuídos em centros de apoio descentralizados. Geralmente, os motoristas conseguem apresentar demandas, mas não têm poderes para negociar suas condições de trabalho com representantes da empresa. O atendimento aos motoristas ocorre em parte por empregados de empresas terceirizadas e em parte por robôs que tentam solucionar casos a partir da identificação de palavras-chave nas mensagens enviadas. As respostas dadas aos trabalhadores são, geralmente, insatisfatórias<sup>278</sup>.

Na pesquisa com os motoristas de São Paulo, houve menção à necessidade de existir um canal de comunicação mais eficaz com a Uber, uma vez que os trabalhadores não identificam meios para levar suas demandas à empresa de maneira efetiva.

Outro aspecto que demonstra o controle do trabalho pela Uber é o sistema de avaliação dos motoristas. Os passageiros são alçados à posição de gerentes, cuja atribuição de nota após o término da viagem influencia diretamente a permanência do trabalhador na plataforma e a quantidade de viagens recebidas. O parâmetro da avaliação é estabelecido pela empresa ao criar expectativas sobre como o serviço deve ser prestado. Nesse sentido, para obter boas notas, os motoristas devem se comportar de forma a proporcionar uma experiência homogênea para todos os usuários. Isso também levanta questionamentos a respeito da autonomia e liberdade dos trabalhadores, dado que devem oferecer um serviço padronizado pela Uber<sup>279</sup>. A plataforma envia periodicamente, por e-mail e mensagem de texto no telefone celular, os parâmetros de comportamentos que os motoristas devem observar. Contudo, é por meio do sistema de avaliações que isso é efetivamente aplicado<sup>280</sup>.

No mesmo sentido, Ludmila Costhek Abílio afirma que a empresa define as regras e os critérios de avaliação dos motoristas e seu trabalho, com os usuários

---

<sup>277</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3765.

<sup>278</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3771; ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 143.

<sup>279</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. op. cit., p. 3772.

<sup>280</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 149-152.

analisando-os ao término de cada viagem realizada. A fiscalização do trabalho é transferida para a esfera do consumo, em que os usuários se transformam em um gerente coletivo que certifica constantemente o serviço prestado. Assim, por meio de sistema de avaliação é possível manter um determinado nível de produtividade dos motoristas e a adequação às regras estabelecidas, o que é essencial para a viabilização da atividade e o cultivo da marca perante o público<sup>281</sup>. Além disso, o fato de os clientes da plataforma não terem a possibilidade de avaliar a Uber separadamente dos motoristas faz com que estes assumam toda a responsabilidade pelo serviço prestado<sup>282</sup>.

Na pesquisa feita com os motoristas na cidade de São Paulo, 60,8% afirmam considerar positivo o sistema de avaliações da Uber, enquanto 17,6% apontam ser negativo e 21,6%, indiferente. Entre os 60,8%, 67,8% colocam que o sistema estimula os motoristas a prestar um bom serviço, sendo que para alguns é claro se tratar de um meio de controle do trabalho: “é uma forma da plataforma controlar a prestação de serviço, fazendo com que os motoristas observem os padrões da Uber”, “é um feedback bom dos clientes e é uma forma de disciplinar os motoristas para esses oferecerem um padrão de qualidade”, “o cliente tem como avaliar os motoristas, que devem se comportar como o mercado e a Uber mandam”.

A opacidade do sistema é mencionada por 24,5% dos trabalhadores, ao apontarem a falta de transparência no funcionamento das avaliações (p. ex., “os critérios de avaliação são subjetivos”) e a ausência de critério (p. ex., “falta critério para uma avaliação precisa”), de precisão (p. ex., “não é todo mundo que avalia e algumas avaliações não são precisas”) e de correspondência com a realidade (p. ex., “as avaliações não refletem necessariamente o trabalho dos motoristas”) nas notas atribuídas pelos passageiros aos motoristas. Ainda, apontam a inexistência de contraditório, uma vez que o motorista não tem o direito de se contrapor a uma reclamação ou avaliação negativa feita por um passageiro (p. ex., “deveria ter direito de resposta quando é feita uma reclamação”).

Dos participantes da pesquisa, 7,8% afirmam já ter sido suspensos pela Uber. Entre os punidos, 88,9% apontam ter achado a suspensão injusta, uma vez que não foi apresentada justificativa para a sanção e que os passageiros adotaram critérios equivocados ao avaliarem negativamente os motoristas. Ainda, 41,2% têm receio de receber uma suspensão ou de ser excluído da plataforma.

---

<sup>281</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. cit.

<sup>282</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit, p. 152.



A Uber também interfere na quantidade de horas que o motorista pode trabalhar diariamente. Em fevereiro de 2018, a empresa anunciou que, nos Estados Unidos, os motoristas que permanecessem 12 horas em atividade seriam colocados automaticamente em modo off-line. Após 6 horas de desconexão, poderiam ficar novamente on-line e voltar a receber chamadas para viagens. A restrição foi divulgada como uma forma de combater a condução de veículos por motoristas com sono. Assim, a Uber entende que garante a segurança dos trabalhadores e usuários e preserva a flexibilidade de horários. Apesar disso, foi entendida como uma resposta às pressões sofridas pela empresa, especialmente após jornais publicarem relatos de motoristas dirigindo entre 16 e 19 horas para conseguir obter a renda necessária para sobreviver<sup>283</sup>.

No Brasil, não há nenhum anúncio formal nesse sentido. Entretanto, a versão de junho de 2018 dos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital estabelece na cláusula 4 que o motorista “decidirá exclusivamente quando, onde e por quanto tempo utilizará o Aplicativo de Motorista (contudo, poderá haver limites ao tempo em que Você poderá dirigir continuamente, por motivos de segurança pública)”<sup>284</sup>.

Existem outros mecanismos que a Uber utiliza para modular o comportamento dos motoristas, com enfoque em incentivos psicológicos e outras técnicas criadas pelas ciências sociais para influenciar quando, onde e quanto os trabalhadores dirigirão. A plataforma adota técnicas de vídeo game, gráficos e recompensas não monetárias de caráter simbólico para induzir os motoristas a trabalhar mais, inclusive em horários e locais menos rentáveis para eles<sup>285</sup>.

A empresa envia mensagens aos motoristas estimulando-os a atingir um determinado objetivo concreto e, assim, motivá-los a realizar viagens. Por exemplo, a plataforma emite alertas para os trabalhadores avisando-os que estão

---

<sup>283</sup> UBER. Another step to prevent drowsy driving. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/drowsydriving/>. Acesso em: 08 jul. 2018; SADOWSKI, Christopher. Uber drivers working up to 19 hours just to get by. *New York Post*, New York, 07 feb. 2016. Disponível em: <https://nypost.com/2016/02/07/uber-drivers-working-up-to-19-hours-a-day-just-to-get-by/>. Acesso em: 08 jul. 2018; SIDDIQUI, Faiz. Uber mandates a six-hour rest period for frequent drivers. *The Washington Post*, Washington, 12 feb. 2018. Disponível em: [https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/?noredirect=on&utm\\_term=.76c56ae735ae](https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/?noredirect=on&utm_term=.76c56ae735ae). Acesso em: 08 jul. 2018.

<sup>284</sup> UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit., p. 2.

<sup>285</sup> SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. *The New York Times*, New York, 02 apr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 10 out. 2017.



próximos de alcançar suas metas financeiras para determinado dia (ou mesmo um valor arbitrário fixado pela empresa) quando tentam se desconectar do aplicativo e manda notificações parabenizando-os de terem feito um certo número de viagens em um dado período. O desenho do aplicativo também tem um papel importante nesse processo, uma vez que se destacam as opções que mantêm os motoristas trabalhando. No primeiro exemplo, ao serem avisados da proximidade em atingir as suas metas, apresentam-se as alternativas de desconectar-se ou continuar dirigindo, com maior realce dessa opção<sup>286</sup>.

A Uber também envia mensagens aos motoristas com o objetivo de incitar um espírito competitivo que alimenta uma compulsão comparável ao jogo, como a indicação do número de viagens realizadas durante a semana, a quantia de dinheiro recebida, as horas trabalhadas e a média de avaliações recebidas. Ainda, a plataforma atribui distintivos aos motoristas que atingem determinados objetivos estabelecidos pela empresa. Essa técnica é denominada de ludificação (ou gamificação), cujo principal objetivo, no caso concreto, é induzir os motoristas a internalizar o comportamento desejado pela empresa e atender às demandas da plataforma<sup>287</sup>.

Exemplo da ludificação é a maneira pela qual engenheiros de *software* programam o algoritmo da plataforma para manipular a oferta de bônus aos motoristas, com objetivo de fazê-los dirigir por mais horas. Os trabalhadores são comparados a coelhos, em que se deve manter a cenoura (ou o dinheiro) à sua vista para que continuem andando (ou dirigindo)<sup>288</sup>.

Outra prática empregada pela Uber é o envio de ofertas de corridas aos motoristas antes que a viagem em curso termine, por meio da expedição prospectiva. Para os trabalhadores, é positivo por não os fazer aguardar muito tempo para uma nova corrida. Para a empresa, é importante por manter os motoristas dirigindo por mais tempo em períodos de maior demanda. Contudo, há um grande espaço para enfraquecer o autocontrole dos motoristas, uma vez que as ofertas aparecem automaticamente, a menos que o trabalhador suspenda o envio<sup>289</sup>.

No mesmo sentido, foram criados programas que oferecem recompensas monetárias para os motoristas que se comportem como a empresa deseja. Como

---

<sup>286</sup> SCHEIBER, Noam. op. cit.

<sup>287</sup> Id. Ibid.

<sup>288</sup> FOWLER, Susan. “What Have We Done?”: Silicon Valley Engineers Fear They’ve Created a Monster. *Vanity Fair*, New York, sept. 2018. Disponível em: <https://www.vanityfair.com/news/2018/08/silicon-valley-engineers-fear-they-created-a-monster>. Acesso em: 11 set. 2018.

<sup>289</sup> SCHEIBER, Noam. op. cit.

exemplo, destacamos o Programa 6 Estrelas, que a Uber adota em algumas cidades brasileiras. Existem 3 categorias de motoristas: prata, ouro e diamante, divididas conforme a avaliação média do motorista e o número de viagens realizadas no mês. Os critérios variam conforme o local, mas a nota mínima identificada foi de 4,75 e a menor quantidade de corridas foi de 240. As vantagens concedidas aos motoristas nesse programa são: suporte prioritário e promoções exclusivas para aumentar a remuneração para as três categorias e multiplicador de ganhos das viagens conforme a categoria<sup>290</sup>.

Miriam Cherry afirma que a estrutura do trabalho na Uber aponta que diversas atividades são invisíveis, sejam as que não se consideram para efeitos de remuneração – como o motorista ficar on-line aguardando o recebimento de oferta para realizar uma viagem –, sejam as que não são reconhecidas como trabalho. A caracterização da atividade do motorista como empreendedora vai no mesmo sentido, esvaziando o conteúdo laboral do ato de dirigir em troca do pagamento de valores. O fato de os trabalhadores terem de se comportar conforme as diretrizes da empresa, esforçando-se para fazer da viagem uma experiência agradável para o cliente – o que se denomina por trabalho emocional –, não é considerado como atividade produtiva e é igualmente invisibilizado pela estrutura posta<sup>291</sup>.

A dinâmica que a plataforma imprime nos termos e condições de serviço de intermediação digital é outro elemento que demonstra a disparidade de forças na relação entre a Uber e os motoristas. Além desses termos serem estabelecidos unilateralmente pela empresa, há mudanças frequentes em seu conteúdo, com as quais os trabalhadores devem concordar assim que acessam o aplicativo. Muitas vezes se alteram questões significativas, como a fórmula de cálculo do preço das viagens, é dado o aceite para se realizar as viagens e os termos são lidos posteriormente. Há casos em que são fixados termos mais agressivos e, após um determinado período, retorna-se à situação anterior. A ausência de registro dos termos que regem cada tempo da relação deixa os trabalhadores em desvantagem, dado que lhes é disponibilizada somente a última versão. Nesse sentido, fica evidente que os motoristas têm dificuldade em acompanhar as constantes

---

<sup>290</sup> UBER. Clube 6 estrelas: o exclusivo clube de vantagens dos melhores motoristas parceiros da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/rio-de-janeiro/clube-6-estrelas-rio-de-janeiro-2/>. Acesso em: 07 dez. 2018; Id. Clube 6 estrelas: o exclusivo clube de vantagens dos melhores motoristas parceiros da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/salvador/6-estrelas-ssa/>. Acesso em: 07 dez. 2018.

<sup>291</sup> CHERRY, Miriam. *People Analytics and Invisible Labor*. cit., p. 12-14.

mudanças e a complexidade dos termos, o que deixa a plataforma com maior domínio da situação<sup>292</sup>.

Em grande medida, o gerenciamento algorítmico adotado pela Uber é viabilizado pelo fato de a empresa se colocar como intermediária entre os motoristas e os clientes, colhendo e analisando todos os seus dados e disponibilizando-os apenas parcialmente para ambos, como nos casos em que mostra o mapa do preço dinâmico para os trabalhadores e o mapa de motoristas disponíveis aos usuários<sup>293</sup>.

Portanto, nota-se que o gerenciamento algorítmico (ou automático) ocorre por meio de diversos instrumentos e políticas da Uber: a aceitação cega de viagens, o preço dinâmico, a fixação dos preços das corridas e dos valores pagos aos motoristas, a sua atuação como instância decisória em disputas entre passageiros e trabalhadores, a assimetria na comunicação entre a plataforma e os motoristas, o sistema de avaliação e as suas consequências para receber trabalho e permanecer na Uber, a opacidade da plataforma e os incentivos para modular o comportamento dos trabalhadores. Somando a isso o estabelecimento de regras para ingressar na plataforma, a determinação dos tipos de carros que podem ser utilizados e a existência de um código de conduta que os motoristas devem observar, constata-se que é evidente o controle dos trabalhadores feito pela Uber.

#### 5.4. Empresa de tecnologia ou empresa de transportes?

Em que pese a Uber se definir como uma empresa de tecnologia, todas as evidências apontam em sentido distinto. O juiz norte-americano que tratou do caso O'Connor v. Uber destacou que

a Uber não vende simplesmente *software*; vende corridas. A Uber não é mais “empresa de tecnologia” do que a Yellow Cab é “empresa de tecnologia” porque usa rádios para enviar táxis, John Deere é “empresa de tecnologia” porque usa computadores e robôs para manufaturar cortadores de grama ou Domino Sugar é “empresa de tecnologia” porque usa técnicas modernas de irrigação para fazer crescer cana-de-açúcar. De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada<sup>294</sup>.

<sup>292</sup> CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. op. cit., p. 1630; 1660-1661.

<sup>293</sup> ROSENBLAT, Alex. op. cit., p. 107-108.

<sup>294</sup> UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução nossa de: “Uber is no more a “technology company” than Yellow Cab is a “technology company”

No mesmo sentido, o magistrado que julgou o caso *Aslam e Farrar v. Uber* afirmou que

em nossa opinião, é irreal negar que a Uber está nos negócios como um fornecedor de serviços de transporte. [...] Além disso, o caso dos réus aqui é, acreditamos, incompatível com o fato consensual de que a Uber comercializa uma “gama de produtos”. Alguém pode perguntar: de quem é essa gama de produtos se não da Uber? Os “produtos” falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de corridas. O Sr. Aslam não oferece essa gama. Nem o Sr. Farrar ou qualquer outro motorista individualmente. O *marketing* evidentemente não é feito para o benefício de qualquer motorista individualmente. Igualmente evidente, é feito para promover o nome da Uber e para vender os seus serviços de transporte<sup>295</sup>.

Acrescenta o magistrado que “a noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios relacionados por uma ‘plataforma’ comum é, para nós, francamente ridícula. Em cada caso, o ‘negócio’ consiste em um homem com um carro buscando ganhar a vida dirigindo”<sup>296</sup>.

A propaganda da Uber mostra que a análise da sentença está correta. A plataforma anuncia que é “o motorista particular de todos [...] a missão da Uber é ir para toda a principal cidade do mundo e implementar um sistema de transporte eficiente, conveniente e elegante”<sup>297</sup>.

---

because it uses CB radios to dispatch taxi cabs, John Deere is a “technology company” because it uses computers and robots to manufacture lawn mowers, or Domino Sugar is a “technology company” because it uses modern irrigation techniques to grow its sugar cane. Indeed, very few (if any) firms are *not* technology companies if one focuses solely on *how* they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (*e.g.*, sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one”.

<sup>295</sup> JUDICIARY. Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber. Oct. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018, p. 27, tradução nossa de: “it is, in our opinion, unreal to deny that Uber is in business as a supplier of transportation services. [...] Moreover, the Respondents’ case here is, we think, incompatible with the agreed fact that Uber markets a ‘product range’. One might ask: Whose product range is it if not Uber’s? The ‘product’ speaks for themselves: they are a variety of driving services. Mr Aslam does not offer such a range. Nor does Mr Farrar, or any other solo driver. The marketing self-evidently is not done for the benefit of any individual driver. Equally self-evidently, it is done to promote Uber’s name and ‘sell’ its transportation services”.

<sup>296</sup> Id. Ibid., tradução nossa de: “The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common ‘platform’ is to our minds faintly ridiculous. In each case, the ‘business’ consists of a man with a car seeking to make a living by driving it”.

<sup>297</sup> UBER. Everyone’s private driver. Disponível em: <https://vimeo.com/58800109>. Acesso em: 07 dez. 2018, tradução nossa de: “Everyone’s private driver [...] Uber’s mission is to go to every major city in the world and roll out an efficient, convenient, elegant transportation system”.

Corroborando os pontos de vista expostos na decisão britânica, a Corte de Justiça da União Europeia decidiu, em relação à Uber, que

o serviço de intermediação deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como “serviço de sociedade de informação” [...] mas como “serviço no campo do transporte”<sup>298</sup>.

Julia Tomassetti entende o tema de forma semelhante. A autora aponta que, caso a Uber fosse somente um instrumento de combinação da oferta e demanda de mão de obra, ela desempenharia mal a função, tendo em vista que os participantes do mercado deveriam ter informações a respeito das opções disponíveis e das alternativas. Contudo, o que se percebe é o controle do fluxo de informações em relação aos integrantes da plataforma, em que o *software* é modelado para evitar o contato prévio entre motorista e passageiro e ambos recebem as informações de forma fragmentada e espaçada (por exemplo, o motorista somente sabe o local de destino da viagem quando dá início à corrida). Somente a Uber detém as informações centrais para a concretização da atividade, repassando-as ao motorista e ao passageiro após a aceitação da viagem pelo primeiro<sup>299</sup>.

Ainda, a Uber não é uma empresa que procura maximizar os lucros a partir da produção e comercialização de bens e serviços. A Uber é uma empresa que tem como objeto a venda de corridas e representa a emergência da corporação pós-industrial, em que o objetivo é obter lucro por meio de outros mecanismos, como especulação, burla da lei, evasão de divisas e manipulação de ativos<sup>300</sup>.

A burla legal é a manipulação da estrutura de um negócio para se aproveitar do vácuo existente entre o conteúdo das transações econômicas e o seu regimento. Trata-se de uma forma de organização do modelo empresarial para esconder a dinâmica real das relações econômicas dos reguladores e, desta forma, ignorar a lei. O acesso a um grande número de trabalhadores é essencial para viabilizar o modelo de negócios da Uber e classificá-los como autônomos,

---

<sup>298</sup> COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. Case C-434/15. Dec. 2017. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d-cb236077b2ccb4eac82eea27b3c4d851c.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pbh0Ke0?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=634146>. Acesso em: 20 set. 2018, tradução nossa de: “That intermediation service must thus be regarded as forming an integral part of an overall service whose main component is a transport service and, accordingly, must be classified not as ‘an information society service’ [...] but as ‘a service in the field of transport’”.

<sup>299</sup> TOMASSETTI, Julia. op. cit., p. 27-28.

<sup>300</sup> Id. Ibid., p. 34.

ao invés de empregados, permite à plataforma oferecer serviços sem arcar com o seu custo, havendo uma transferência de despesas e responsabilidades para os trabalhadores<sup>301</sup>.

A burla legal produz externalidades negativas, em que o custo social das atividades das plataformas é maior do que o custo privado. Para exemplificar, menciona o número de carros nas ruas aguardando por uma chamada. As empresas procuram ter o maior número de motoristas disponíveis para facilitar a vida de seus clientes. Contudo, os motoristas são prejudicados, dado que a Uber trabalha para que a oferta supere a demanda. Desse modo, os algoritmos da plataforma colocam os trabalhadores em um meio de baixa produtividade para que os chamados sejam atendidos o mais rápido possível, deixando em segundo plano os custos existentes para os motoristas esperarem por passageiros, como o de seus tempos e do combustível do automóvel, além das implicações ambientais ao estimular o aumento da circulação de carros nas cidades<sup>302</sup>.

## 5.5. Dependência e precariedade

Hillary C. Robinson conduziu um estudo de campo com os motoristas da Uber que dirigem na cidade de Boston (EUA), com o objetivo de analisar a constituição de uma nova classe trabalhadora em decorrência do uso de telefones celulares. A autora classifica-os em duas categorias, de acordo com a quantidade de horas que trabalham e a dependência da plataforma para obter renda<sup>303</sup>.

Na primeira encontram-se trabalhadores que dirigem até 35 horas por semana (com uma média de 20) e que não precisam do que ganham com a Uber para sobreviver. São denominados de trabalhadores de meio período ou casuais. Os três subgrupos mais comuns nessa categoria são: (i) pessoas que têm um emprego principal e usam o aplicativo como uma fonte adicional de renda; (ii) estudantes em busca de uma atividade secundária para obter dinheiro extra; (iii) pessoas que têm empregos com remunerações baixas ou que desempenham atividades não pagas em casa e que procuram por meios alternativos para ganhar dinheiro. As principais características desse grupo são: (i) não há controle sobre os valores recebidos com o trabalho na Uber e nem dos gastos com a atividade de forma rotineira (como combustível, manutenção do veículo, dentre outros),

---

<sup>301</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 20-21.

<sup>302</sup> Id. *Ibid.*, p. 21.

<sup>303</sup> ROBINSON, Hillary C. *Making a digital working class: Uber drivers in Boston, 2016-2017*. 2017. Disponível em: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/113946>. Acesso em: 10 jul. 2018, p. 5-10.

o que os faz analisar seus ganhos de maneira bruta; (ii) não há clareza sobre o montante correto da taxa da Uber; (iii) geralmente, a quantidade de trabalho é determinada por um objetivo financeiro específico, como o pagamento do aluguel ou viabilizar uma viagem de lazer; (iv) valoriza-se outras características do trabalho na Uber além da renda, como a oportunidade de socialização com os passageiros; (v) a existência de uma fonte de renda principal que não a Uber é o meio de subsistência desses trabalhadores, sendo que os ganhos obtidos com a plataforma não afetam o seu bem-estar<sup>304</sup>.

Na segunda encontram-se trabalhadores que dirigem por mais de 35 horas semanais e dependem da Uber para sobreviver. São chamados de trabalhadores em tempo integral. Os três subgrupos mais comuns nessa categoria são: (i) antigos e atuais motoristas de taxi e profissionais que estão reagindo à queda da demanda por seus serviços, mudando para a plataforma; (ii) pessoas que tinham empregos de baixa remuneração e os trocaram para dirigir na Uber em busca de maior flexibilidade; (iii) pessoas que perderam o emprego em razão da crise econômica e não encontraram outra ocupação equivalente no mercado de trabalho. As principais características desse grupo são: (i) há maior conhecimento a respeito dos custos envolvidos em trabalhar na plataforma, como gastos com combustível e seguro; (ii) sabe-se com precisão a porcentagem que a Uber retém como taxa em cada viagem; (iii) há ciência das mudanças feitas no modelo de negócios, como o valor pago por minuto e por quilômetro de viagem e a inserção de novas modalidades de serviço, como o UberPool<sup>305</sup>.

Na pesquisa feita por Juliet Schor, William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard e Robert Wengronowitz, foi realizada análise da situação de motoristas de empresas proprietárias de plataformas, como Uber e Lyft. Os trabalhadores colocaram que para receber o mesmo valor que o salário de um motorista de ônibus, é necessário dirigir nos horários de maior movimento durante o período da manhã e da tarde e iniciar as atividades muito cedo. De acordo com as experiências relatadas, há pouco trabalho no meio do dia e, para obter a renda desejada, trabalha-se nos períodos em que a plataforma comunica que há maior demanda, o que significa dirigir em horários não convencionais, como finais de semana e madrugadas. Portanto, em vez de viabilizar o gerenciamento do tempo de forma a usufruir atividades com a família e de lazer, os motoristas ficam circunscritos à oscilação da demanda, o que é detectado pela experiência e pelas informações dadas pela empresa. Assim, eles não têm o que fazer quando a

---

<sup>304</sup> ROBINSON, Hillary C. op. cit., p. 8-12.

<sup>305</sup> Id. Ibid., p. 10-15.



maioria das pessoas está trabalhando e dirigem nos momentos em que os demais estão com tempo livre<sup>306</sup>.

Os trabalhadores também relatam que a constante alteração das regras – como o sistema de avaliação – e dos preços estabelecidos pelas empresas causam ansiedade e insegurança. Primeiramente, porque pode afetar a média de notas dos motoristas e comprometer a permanência nas empresas. Em segundo lugar, por criar dificuldades na previsão da renda média possível de se obter. Essas mudanças ocorrem a partir de decisões unilaterais feitas pelas empresas sem que os trabalhadores tenham a oportunidade de se expressar, o que causa insatisfação<sup>307</sup>.

Na pesquisa realizada com os motoristas na cidade de São Paulo, é possível classificar os trabalhadores entre os que dependem economicamente da Uber para sobreviver e os que têm no trabalho sob demanda por meio de aplicativos uma fonte de renda secundária.

No primeiro grupo, entre os dependentes (77,5%), identificam-se dois subgrupos: (i) os que procuraram a empresa por falta de opção no mercado de trabalho; (ii) os que optaram por dirigir em razão dos trabalhos disponíveis oferecerem baixos salários. As principais características desse grupo são: (i) há uma elevada carga horária, sendo que todos trabalham mais de 40 horas semanais, 75% trabalham pelo menos 6 dias na semana (geralmente folgando no dia do rodízio municipal na cidade de São Paulo) e 33% trabalham mais de 60 horas por semana; (ii) o rendimento diário bruto para 64,5% é maior que R\$ 200,00 até R\$ 400,00, sendo que praticamente o mesmo número (63,2%) afirma que não consegue economizar nenhum valor mensalmente; (iii) há um desejo de realizar atividades fora do trabalho sob demanda por meio de aplicativos para 74,6%, mas a ausência de trabalho disponível (44,3%) e os baixos salários (14%) são obstáculos para os motoristas; (iv) os custos fixos diários são controlados por 77,3%, apesar de a maioria registrar como tal somente os valores gastos para abastecer o veículo e não levar em conta outros custos como manutenção, limpeza e plano de dados do telefone celular; (v) número considerável de motoristas tem receio de ser punido pela Uber (46,8%) e avalia-se negativamente o sistema de *ratings* da Uber acima da média (20,2%).

Portanto, nota-se que entre os dependentes há uma elevada jornada de trabalho, os valores recebidos são destinados única e exclusivamente à subsistência,

---

<sup>306</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. op. cit., p. 5-15.

<sup>307</sup> Id. Ibid., p. 10-16.



a permanência na plataforma decorre da falta de opções no mercado de trabalho, há um esforço para gerenciar os ganhos e custos da atividade e os trabalhadores se preocupam com as consequências negativas que o sistema de avaliação pode ter em suas atividades.

No segundo grupo, entre os que a Uber é uma fonte adicional de renda, há dois subgrupos: (i) os que têm uma ocupação principal, sendo que dirigem nos intervalos interjornadas; (ii) aposentados. As principais características desse grupo são: (i) considerando somente as horas trabalhadas para a Uber, a maioria (60,9%) dirige entre 4 e 8 horas diárias e, olhando apenas para a carga horária da atividade principal, 52,2% trabalha entre 20 e 40 horas semanais; (ii) o rendimento bruto diário da maioria (69,6%) é de até R\$ 200,00, sendo que 52,2% consegue economizar pelo menos R\$ 100,00 mensalmente; (iii) não há desejo de realizar atividades por mais tempo no trabalho sob demanda por meio de aplicativos para 65,2%, sendo que, em relação aos que têm outra ocupação, 57,9% prefeririam trabalhar por mais tempo em seu trabalho principal se tivessem oportunidade, considerando o valor recebido pela hora trabalhada; (iv) os custos diários não são controlados por 39,2% dos motoristas e, mesmo os que afirmam fazer, levam em conta apenas os gastos com combustível; (v) a maioria não tem receio de ser suspensa ou excluída do aplicativo (78,3%) e há uma percepção positiva sobre o sistema de avaliação (69,6%).

Ou seja, entre os que têm uma outra principal fonte de renda, a jornada na Uber é menor (apesar de ser substancialmente elevada quando se tem em vista as atividades principal e secundária), é possível economizar para além das necessidades de sobrevivência, há uma preferência pelo trabalho principal, são menores os esforços para administrar os valores obtidos dirigindo para a empresa e há uma relação de menor temor com o sistema de avaliação da plataforma.

Uma questão comum para os economicamente dependentes da Uber e para os que têm na plataforma uma fonte de renda adicional é a baixa remuneração proporcionada pelo trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Ao se manifestar sobre o que deveria ser mudado em suas atividades, 39,3% do primeiro grupo afirmam que a taxa da Uber deveria ser menor e 24,1%, que o valor da tarifa é baixo. Em relação ao segundo grupo, 30,5% apontam que a taxa é muito alta e 21,7%, que o preço da corrida deveria ser maior.

Sobre a percentagem que a Uber fica em cada corrida, além de ser excessiva, os motoristas questionaram a recente alteração em seu cálculo, que leva em conta tempo e a distância da viagem, e a falta de correspondência entre o que a empresa recebe e oferece: “Diminuiria a taxa que a Uber recebe em cada

corrida. Tecnicamente é 25%, mas em corridas mais longas fora do horário de pico, a taxa aumenta, podendo chegar a 40%”, “aumentaria o preço da tarifa e reduziria a taxa da Uber. A taxa da Uber mudou a forma de cobrança e estão ficando com até 1/3 da viagem dependendo da distância e do tempo da corrida”, “diminuiria a taxa da Uber que é muito alta somente para administrar um *software*” e “a taxa da Uber é muito alta, dado que ficam com 25% das corridas. Os motoristas são penalizados nesse modelo, dado que já têm um custo alto para manterem o carro”.

No tocante ao preço das tarifas, além do valor baixo cobrado dos passageiros, os motoristas questionam a falta de reajuste e a necessidade de dirigir muitas horas para ser possível obter renda para subsistência: “o preço da tarifa deveria acompanhar a oscilação do preço da gasolina e da inflação”, “melhoria da remuneração, que piorou muito hoje em relação ao que foi no passado”, “se o preço da tarifa fosse melhor, poderia trabalhar menos horas e se dedicar mais a outras coisas. Para ganhar o que precisa hoje, tem que trabalhar muito”.

Portanto, levando em consideração as situações identificadas, percebe-se que quanto maior a dependência econômica da plataforma, maior a precariedade dos motoristas da Uber na cidade de São Paulo, uma vez que para esse grupo a remuneração é baixa, não há segurança em relação à continuidade do trabalho, a margem para controle das atividades pelos trabalhadores é pequena e inexistente proteção jurídica, tendo em vista que são classificados como autônomos pela empresa.



# CROWDWORK

O *crowdwork* é uma forma de trabalho desempenhada remotamente em plataformas digitais, geralmente utilizada por empresas cujo modelo de negócios é vinculado à internet e que demandam o acesso a uma multidão de trabalhadores em escala global e de maneira pontual e esporádica<sup>308</sup>.

O *crowdwork* é adotado no contexto da *crowdsourcing* de atividades comerciais, expressão criada por Jeff Howe para explicar novos modelos de negócios relacionados com a internet, que estavam surgindo na segunda metade da década de 2000. De acordo com o autor, “*crowdsourcing* representa o ato de uma empresa ou instituição pegar uma função antes feita por empregados e terceirizar para uma indefinida (e geralmente grande) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta”<sup>309</sup>. O mesmo fenômeno também é denominado de terceirização on-line, definido em relatório do Banco Mundial como

---

<sup>308</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 473-474.

<sup>309</sup> HOWE, Jeff. Crowdsourcing: A Definition. Junho, 2006. Disponível em: [http://www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing\\_a.html](http://www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html). Acesso em: 06 jun. 2017, tradução nossa de: “crowdsourcing represents the act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call”.

a contratação de trabalhadores ou prestadores de serviços terceirizados (geralmente estrangeiros) para fornecer serviços ou realizar tarefas em mercados baseados na internet ou em plataformas. Esses canais mediados pela tecnologia permitem que clientes terceirizem suas atividades pagas para um grupo amplo, distribuído e global de trabalhadores remotos, o que permite a realização, coordenação, controle de qualidade, entrega e pagamento desses serviços on-line<sup>310</sup>.

Lilly Irani afirma que o *crowdwork* dissemina e democratiza a terceirização para qualquer empresa que tenha acesso a um computador e cartão de crédito<sup>311</sup>.

A *crowdsourcing* pode ser interna ou externa. No primeiro caso, a própria empresa que realiza a *crowdsourcing* é proprietária da plataforma e as atividades são realizadas na intranet por seus empregados. Trata-se da situação menos comum. No segundo, as tarefas são colocadas em uma plataforma externa de um terceiro para que trabalhadores sem relação prévia com a empresa as executem. A maioria das plataformas de *crowdwork* são externas. Ainda, há as híbridas, em que atividades são realizadas na plataforma da empresa por pessoas recrutadas externamente<sup>312</sup>.

A relação entre o requerente, a empresa proprietária da plataforma e o trabalhador pode ser bilateral ou trilateral. No primeiro, a empresa que demanda o serviço é responsável pela plataforma, existindo uma relação direta com o trabalhador. Esse modelo é mais comum na *crowdsourcing* interna, em que o trabalhador geralmente é empregado da empresa, ou híbrida, situação em que é considerado como autônomo. Na relação triangular há um vínculo entre a empresa proprietária da plataforma e o trabalhador, entre o requerente e a empresa e entre o trabalhador e o requerente. Em regra, o trabalhador é contratado como autônomo e se considera a empresa proprietária da plataforma como uma

---

<sup>310</sup> KUEK, Siou Chew; PARADI-GUILDOR, Cecilia; FAYOMI, Toks; IMAIZUMI, Saori; IPEIROTIS, Panos. *The global opportunity in online outsourcing*. June 2015. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/138371468000900555/pdf/ACS14228-ESW-white-cover-P149016-Box391478B-PUBLIC-World-Bank-Global-OO-Study-WB-Rpt-FinalS.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2018, tradução nossa de: “the contracting of third-party Workers and providers (often overseas) to supply services or perform tasks via Internet-based marketplaces or platform. These technology-mediated channels allow clients to outsource their paid Work to a large, distributed, global labor pool of remote Workers, to enable performance, coordination, quality control, delivery, and payment of such services online”.

<sup>311</sup> IRANI, Lilly. Justice for “Data Janitors”. *Public Books*, New York, 15 jan. 2015. Disponível em: <http://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors>. Acesso em: 11 maio. 2018.

<sup>312</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 545; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 623; WAAS, Bernd. Introduction. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 14.

intermediária que oferece serviços para terceiros que querem ter acesso flexível a um grande número de trabalhadores<sup>313</sup>.

## 1. MODELOS DE NEGÓCIOS, TIPOS DE TRABALHO E TRABALHO CULTURAL

Existem quatro modelos de negócios nas empresas proprietárias de plataformas que adotam *crowdwork*: agregador, facilitador, regulador e árbitro. Eles refletem formas distintas em lidar com as principais limitações da *crowdsourcing*: as dificuldades em se relacionar com trabalhadores virtuais e desconhecidos e a capacidade reduzida em desenvolver projetos complexos e em larga escala. A tipologia desses modelos é organizada em torno de dois temas: o responsável por administrar as atividades (a empresa proprietária da plataforma ou o requerente) e por garantir a confiança no controle de qualidade (a empresa ou o trabalhador)<sup>314</sup>.

O agregador reúne milhares de microtarefas para serem executadas por diversos trabalhadores e permite que grandes quantidades de atividades padronizadas sejam feitas rapidamente. A administração é realizada pelo requerente e a confiança é garantida pela empresa proprietária da plataforma. São exemplos de agregadores a Amazon Mechanical Turk e a FigureEight<sup>315</sup>.

O facilitador aproxima requerentes e trabalhadores diretamente por meio de um processo de ofertas para realizar determinada atividade. Uma nota distintiva desse modelo é a transparência em relação ao trabalhador, uma vez que é grande a quantidade de informações a respeito de quem se propõe a executar o trabalho. A administração é feita pelo requerente e a confiança é assegurada pelo trabalhador. São exemplos de facilitadores a Upwork e a Freelancer<sup>316</sup>.

<sup>313</sup> WAAS, Bernd. Introduction. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 14; WAAS, Bernd. Crowdwork in Germany. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 144.

<sup>314</sup> LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. Crowdworkers, the Law and the future of Work: The U.S. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 58-59.

<sup>315</sup> LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. op. cit., p. 59; AMAZON MECHANICAL TURK. Human intelligence through an API. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 05 ago. 2018; FIGUREEIGHT. We make AI work in the real world. Disponível em: <https://www.figure-eight.com/>. Acesso em: 05 ago. 2018.

<sup>316</sup> LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. op. cit., p. 58; UPWORK. Get the talent you need in 3 days, not 30. Disponível em: <https://www.upwork.com>. Acesso em: 05 ago. 2018; FREELANCER. Hire expert freelancers for any job, online. Disponível em: <https://www.freelancer.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

O regulador oferece uma coordenação qualificada e o gerenciamento de projetos complexos, em que a plataforma tem um papel central para viabilização do negócio. São usadas para vendas, *marketing* e desenvolvimento de *software*. A administração e a certificação do trabalho são feitas pela empresa proprietária da plataforma. Como exemplo de regulador, menciona-se a Topcoder<sup>317</sup>.

O árbitro é um modelo fundado na competição entre os trabalhadores e é usado para *design* gráfico e solução de problemas científicos. Os requerentes escolhem o trabalho dentre tarefas já realizadas, colocando-os em situação privilegiada para optar pelo de melhor qualidade. A administração é feita pela empresa e a qualidade é assegurada pelos trabalhadores. Como exemplo de árbitros, menciona-se a InnoCentive e a crowdSPRING<sup>318</sup>.

Os tipos de trabalho solicitados nas plataformas de *crowdwork* se relacionam com os modelos de negócios mencionados e são três: projetos, competições e microtarefas<sup>319</sup>. O referido relatório do Banco Mundial classifica os trabalhos de forma semelhante, apontando para as microtarefas e o trabalho autônomo on-line, que abrange os projetos e as competições<sup>320</sup>.

Nos projetos, os requerentes, a partir das avaliações feitas por outros usuários da plataforma e do resultado de outros trabalhos, escolhem um trabalhador para completar uma atividade em um determinado período. Feita a seleção, o requerente negocia o preço com o trabalhador, que pode ser uma quantia fixa ou um valor por hora. As atividades mais comuns são a criação e o desenvolvimento de *websites*. A complexidade dos trabalhos é alta ou média e a sua duração pode chegar a meses<sup>321</sup>.

Nas competições, os requerentes fazem uma chamada para trabalhadores se inscreverem para realizar atividades, como a criação de logomarcas ou de

---

<sup>317</sup> LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. op. cit., p. 59; TOPCODER. Design & build high-quality software with crowdsourcing. Disponível em: <https://www.topcoder.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

<sup>318</sup> LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. op. cit., p. 59; INNOCENTIVE. Innovate with InnoCentive. Disponível em: <https://www.innocentive.com>. Acesso em: 05 ago. 2018; CROWDSPRING. Design done better. Disponível em: <https://www.crowdspring.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

<sup>319</sup> KEZUKA, Katsutoshi. Crowdwork and the Law in Japan. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 188-189.

<sup>320</sup> KUEK, Siou Chew; PARADI-GUILDORD, Cecilia; FAYOMI, Toks; IMAIZUMI, Saori; IPEIROTIS, Panos. op. cit.

<sup>321</sup> KEZUKA, Katsutoshi. op. cit., p. 188-189; WEBSTER, Juliet. Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious. *New Labor Forum*, v. 25, n. 3, p. 56, Sept. 2016.

folhetos e a realização de pesquisa e desenvolvimento, dentre outras. Após receber as atividades solicitadas por um determinado período, o requerente seleciona uma ou algumas vencedoras. O preço é estabelecido previamente e somente é pago o trabalhador que teve a tarefa escolhida. A complexidade dos trabalhos é média e a sua duração é de semanas a meses<sup>322</sup>.

As microtarefas, também chamadas de microtrabalho e trabalho-de-clique, são a maioria das atividades existentes nas plataformas de *crowdwork* e não demandam muito tempo e supervisão direta. Os requerentes fragmentam ao máximo uma atividade e as inserem na plataforma, terceirizando-as. As principais categorias de microtarefas são: (i) busca por informações, em que a pessoa tem de procurar dados na internet; (ii) verificação e validação, como a averiguação da veracidade de um perfil em uma rede social; (iii) interpretação e análise, em tarefas para classificar produtos; (iv) criação de conteúdo, como resumir um documento ou transcrever uma gravação de áudio; (v) responder pesquisas, tanto de empresas sobre um produto, como de acadêmicos sobre um estudo; (vi) acesso de conteúdo, como utilizar determinados *websites* para consumir o que é ali produzido. A complexidade das atividades é baixa, o valor pago é pequeno e a sua duração é de segundos a minutos<sup>323</sup>.

Lilly Irani aponta que muitas das microtarefas são demandadas por empresas de tecnologia que almejam expandir o escopo da cultura que mediam. Trata-se do trabalho cultural, que se relaciona à classificação e ao processamento de grandes volumes de dados, como novas formas de linguagem, imagem, sons e informações sensoriais. Esses tipos de dados alimentam intensamente redes sociais, como o Facebook, canais de vídeo, como o YouTube, sites de busca, como o Google, e telefones celulares. Os trabalhadores geram informações “treinadas” e customizadas, que ensinam algoritmos a combinar e compreender padrões produzidos por seres humanos em face de determinados assuntos<sup>324</sup>.

As empresas de tecnologia precisam dos trabalhadores, pois os computadores não têm as referências culturais necessárias para interpretar o tipo de material mencionado, enquanto as pessoas as têm. Muito pouco da face humana da tecnologia é mostrada, apesar de o “trabalho escondido” viabilizar que empresas desenvolvam produtos dotados de inteligência artificial, aprendizado de

---

<sup>322</sup> KEZUKA, Katsutoshi. op. cit., p. 189; WEBSTER, Juliet. op. cit., p. 56.

<sup>323</sup> KEZUKA, Katsutoshi. op. cit., p. 188; WEBSTER, Juliet. op. cit., p. 56-57; BERG, Janine. op. cit., p. 545.

<sup>324</sup> IRANI, Lilly. Justice for “Data Janitors”. cit.; Id. *New Media & Society*, v. 17, n. 5, p. 723, may 2015.



máquinas e *big data*<sup>325</sup>. Essas empresas, que se vangloriam de ter a velocidade e a funcionalidade da inteligência artificial, não conseguiriam fazê-los sem manter pessoas trabalhando “atrás das cortinas”<sup>326</sup>. Assim, o grande paradoxo da automação é que os esforços para eliminar o trabalho humano sempre criam novas tarefas para as pessoas<sup>327</sup>. Nesse cenário, em que há muito trabalho humano para configurar, calibrar e ajustar produtos que são anunciados como se fossem essencialmente fruto da tecnologia, os trabalhadores são denominados de “faxineiros de dados”<sup>328</sup>.

Lilly Irani menciona o exemplo da Google para ilustrar o caso. Para garantir um mecanismo de busca de alta qualidade na internet, os trabalhadores, que não são empregados contratados pela empresa, analisam as páginas com resultados das buscas e as avaliam. Diante da resposta apresentada por esses trabalhadores, os engenheiros da Google ajustam o algoritmo de busca, com o objetivo de aprimorar o mecanismo e manter-se como a referência no mercado<sup>329</sup>.

Mary Gray e Siddharth Suri apontam o exemplo da moderação de conteúdo para tratar do tema. Há diversas atividades, como a avaliação das linhas do tempo de usuários de redes sociais e o arbitramento de disputas sobre conteúdo inserido em páginas da internet, que exigem o conhecimento de contexto e de particularidades próprias das interações humanas. A inteligência artificial e o aprendizado de máquinas possuem limitações para fazer essa análise. Conforme os seres humanos vão realizando essas atividades e treinam as tecnologias, é possível avançar nas capacidades da inteligência artificial e designar as pessoas para executarem novas atividades que culminam em um ciclo virtuoso para as empresas de tecnologia. As tarefas realizadas pelos seres humanos nesse cenário são denominadas de “trabalho fantasma”<sup>330</sup>.

---

<sup>325</sup> IRANI, Lilly. The cultural work of microwork. cit., p. 723-724.

<sup>326</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddharth. The Humans Working Behind the AI Curtain. *Harvard Business Review*, Cambridge, jan. 2017. Disponível em: <https://hbr.org/2017/01/the-humans-working-behind-the-ai-curtain>. Acesso em: 06 out. 2017.

<sup>327</sup> Id. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019, p. xxii.

<sup>328</sup> LOHR, Steve. For big-data scientists, “janitor work” is key hurdle to insights. *The New York Times*, New York, 18 ago. 2014. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2014/08/18/technology/for-big-data-scientists-hurdle-to-insights-is-janitor-work.html>. Acesso em: 08 ago. 2018.

<sup>329</sup> IRANI, Lilly. Justice for “Data Janitors”. cit.

<sup>330</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddharth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. xii, 176-177.

O “trabalho escondido”, o “trabalho fantasma” e “atrás das cortinas” realizados pelos trabalhadores no *crowdwork* é a expressão do trabalho invisível, característica das novas formas de trabalho no capitalismo de plataforma. A invisibilidade é favorecida pela distância física entre trabalhadores e tomadores de serviço, pela falta de conhecimento sobre a identidade de quem realiza as atividades e pela comunicação mínima e somente eletrônica entre as partes. Ainda, contribui para esse cenário o fato de que a opção por adotar o *crowdwork* decorre da intenção das empresas se apresentarem com o menor quadro possível de empregados, tanto para consumidores, visando minimizar questionamentos sobre como o produto ou serviço é oferecido, como para o mercado, no intuito de serem valorizadas<sup>331</sup>.

## 2. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em geral, o *crowdwork* se desenvolve da seguinte maneira (i) uma empresa ou um indivíduo cadastrado na plataforma insere a demanda para a realização de determinada atividade, estabelecendo os requisitos necessários para tanto; (ii) trabalhadores registrados na plataforma analisam as tarefas disponíveis para execução e, existindo interesse em algum dos trabalhos dos quais estejam aptos a executá-los, manifestam-se nesse sentido; (iii) o trabalhador executa a atividade e entrega o seu resultado conforme especificado no detalhamento da tarefa oferecida na plataforma; (iv) recebida a tarefa demandada, o contratante faz uma análise do produto que lhe foi entregue; (v) por fim, há variadas formas de os contratantes avaliarem o desempenho dos trabalhadores e expressarem suas opiniões a respeito do trabalho feito: pagamento ou não pagamento, inserção de nota, redação de comentários, dentre outros. Esse último aspecto, relacionado com a atribuição de conceito sobre a atividade realizada por meio da plataforma, é um mecanismo de controle para verificar se o trabalhador faz suas tarefas de acordo com as diretrizes da empresa proprietária da plataforma e as instruções dadas pelos clientes.

Um elemento central para o *crowdwork* é a interface de programação de aplicativos, que determina uma linguagem comum para definir a lista de instruções que um programa aceita e o que ocorrerá depois que a instrução é executada. É a interface de programação de aplicativos que permite programadores escreverem códigos capazes de serem compreendidos por máquinas distintas, dado que garante a existência de uma linguagem comum. No caso

---

<sup>331</sup> IRANI, Lilly. Justice for “Data Janitors”. cit.

do *crowdwork*, a interação do programador é com uma pessoa que realizará uma tarefa que os computadores não são capazes, sendo que a interface de programação de aplicativos permite gerenciar o fluxo de trabalho, processar o resultado de computadores e trabalhadores e pagar as pessoas que executam as tarefas. Ou seja, a interface de programação de aplicativos coloca-se entre os trabalhadores e os tomadores de serviço e, em muitos casos, retira o conteúdo humano da atividade laboral<sup>332</sup>.

### 3. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA TRABALHADORES E REQUERENTES

A busca pelo *crowdwork* ocorre para obter ganhos de escala e acesso rápido ao trabalho, especialmente com as microtarefas. A grande rede de trabalhadores que as empresas proprietárias de plataformas colocam à disposição de seus clientes permite a execução de tarefas de qualquer tamanho ou complexidade. A dimensão da força de trabalho pode ser modulada de acordo com a flutuação da atividade econômica desenvolvida pelos requerentes, sem custos de transação relevantes ou obstáculos logísticos. Pode-se recorrer, a qualquer momento, a uma grande rede global de trabalho para evitar atrasos na produção associados com a identificação e verificação de empresas terceirizadas ou custos relacionados com a contratação de empregados. Ou seja, a existência de uma grande multidão de trabalhadores disponível para realizar trabalho a qualquer tempo permite que as demandas econômicas sejam atendidas rapidamente por trabalhadores geograficamente dispersos e que competem entre si<sup>333</sup>.

Essa flexibilidade tem um custo baixo, especialmente se o requerente – que geralmente é uma empresa – não se preocupa com padrões elevados de qualidade. Os trabalhadores recebem valores reduzidos, não há benefícios, segurança e estabilidade no trabalho e perspectivas de organização coletiva. Os requerentes não oferecem instrumentos de trabalho, uma vez que as tarefas podem ser executadas remotamente e em qualquer lugar, e não oferecem apoio aos trabalhadores, especialmente para orientar a realização da atividade. Não há gastos com gerentes, dado que as tarefas não são diretamente supervisionadas, com recrutamento, pois são os trabalhadores que procuram as atividades, e com

---

<sup>332</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. xiv-xv, 171.

<sup>333</sup> FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, v. 32, n. 1, p. 151-152, 2011; WAAS, Bernd. Introduction. cit., p. 18; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 625.

administração da força de trabalho, considerando que as relações entre o requerente e os trabalhadores geralmente são anônimas e passageiras<sup>334</sup>.

Os principais problemas enfrentados pelo requerente se relacionam com o controle e a qualidade do trabalho. A ausência de domínio sobre a forma de execução da tarefa inviabiliza a construção de confiança com o trabalhador e leva a uma perda na certeza e na transparência da produção. Esses obstáculos dificultam assegurar a qualidade do produto ou do serviço. Algumas das maneiras utilizadas para superar esses problemas são a procura por plataformas que permitam especificar a qualificação do trabalhador que realizará uma tarefa e a distribuição de uma mesma atividade para diversos trabalhadores, com o objetivo de escolher a melhor executada. A injustiça dessa última estratégia é que os demais trabalhadores que também atenderam ao chamado do requerente, mas que não tiveram seu trabalho escolhido, provavelmente não serão remunerados<sup>335</sup>.

Jeremias Prassl e Martin Risak afirmam que a ausência de controle direto é mitigada pelo sistema de reputação digital presente nas plataformas. Esse mecanismo oferece um parâmetro para a contratação de mão de obra e permite analisar a qualidade das tarefas executadas. Se por um lado não há um supervisor imediato que gerencia as atividades do trabalhador, por outro as tarefas não serão realizadas de forma relapsa, uma vez que há o risco de receber uma avaliação baixa e de comprometer a sua capacidade de obter trabalho futuro<sup>336</sup>.

A combinação do acesso rápido ao trabalho, da multidão de trabalhadores disponíveis nas plataformas de *crowdwork* e do sistema de reputação digital permite às empresas requerentes diminuir ou eliminar os custos dos tempos improdutivos no trabalho sem grandes perdas no processo produtivo, reduzir o preço para os seus consumidores e aumentar a sua margem de lucro<sup>337</sup>.

---

<sup>334</sup> FELSTINER, Alek. op. cit., p. 152.

<sup>335</sup> Id. Ibid., p. 154; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 71-72.

<sup>336</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 625.

<sup>337</sup> Id. Ibid., p. 625-626; PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 3. Nesse sentido, o CEO da FigureEight (antiga Crowdflower) expressou sua opinião sobre o grande diferencial do *crowdwork*: “Antes da internet, seria muito difícil encontrar alguém, sentar-se com ele por dez minutos, fazê-lo trabalhar para você por dez minutos e então dispensá-lo depois desses dez minutos. Mas com a tecnologia, você realmente pode encontrá-lo, pagar uma pequena quantia de dinheiro e livrar-se dele quando não precisar mais” (É a tradução nossa de: “Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them,

Os trabalhadores são atraídos para atuar no *crowdwork* em razão da liberdade para escolher onde e como trabalhar, quanto tempo gastar e que tarefas fazer. Essa situação lhes permitiria administrar o tempo com maior autonomia, dando a possibilidade de conciliarem a vida profissional com a pessoal. Ainda, podem utilizar o *crowdwork* para ganhar experiência laboral, desenvolver novas habilidades ou buscar independência financeira<sup>338</sup>.

Os requisitos para poder iniciar o trabalho é ter um computador e acesso a uma conexão de internet com boa velocidade, o que aponta para uma reduzida barreira de entrada nesse mercado. Além disso, a variedade de atividades disponíveis para serem feitas nas plataformas permite que se opte por realizar uma tarefa que se encaixe nos conhecimentos prévios do trabalhador ou que se adeque aos interesses ainda não aprofundados e que se deseja desenvolvê-los<sup>339</sup>.

Os trabalhadores com maior dificuldade de mobilidade, como os que residem em áreas distantes dos centros urbanos, pessoas com deficiência, doentes ou que têm grandes obrigações familiares, veem no *crowdwork* uma forma de ter acesso ao mercado de trabalho, ainda que nem sempre de forma convencional e com remuneração satisfatória<sup>340</sup>.

Apesar dessas características serem geralmente associadas aos aspectos positivos do *crowdwork* para o trabalhador, uma análise de maior profundidade aponta para uma realidade mais complexa. Vili Lehdonvirta desenvolveu pesquisa em três plataformas de *crowdwork* com o objetivo de estudar as restrições enfrentadas pelos trabalhadores determinarem os seus próprios horários. Por um lado, identificou-se uma liberdade de controle em estabelecer os horários, em que os trabalhadores conseguem decidir quanto e quando trabalham. Por outro, constatou-se que fatores estruturais interferem negativamente na capacidade de

---

pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore". MARVIT, Moshe. How crowdworkers became the ghosts in the digital machine. *The Nation*, New York, 24 feb. 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine>. Acesso em: 16 ago. 2018).

<sup>338</sup> FELSTINER, Alek. op. cit., p.154-155; FERNANDÉZ, María Luiz Rodriguez. *Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf). Acesso em: 16 ago. 2018, p. 9-12; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. xxvi, 100, 109-112; WAAS, Bernd. Introduction. cit., p. 17-18.

<sup>339</sup> FELSTINER, Alek. op. cit., p. 154-155.

<sup>340</sup> FERNANDÉZ, María Luiz Rodriguez. op. cit.; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 113-117.

os trabalhadores gerenciarem o seu tempo, como a disponibilidade de trabalho e a dependência econômica dessa atividade. Nessa linha, o autor verificou que se há trabalho suficiente e os trabalhadores têm outras fontes de renda, há possibilidade de fixação de seus horários de forma livre. Entretanto, se a disponibilidade de tarefas é baixa e existe uma dependência econômica dessa atividade, fica-se constantemente procurando e realizando esses trabalhos, o que mitiga a autonomia dos trabalhadores<sup>341</sup>.

Além desses fatores estruturais, o autor identificou fatores cognitivos e culturais que afetam a habilidade de os trabalhadores determinarem seus próprios horários, como a dificuldade de encontrar motivação para realizar esses trabalhos e passar mais tempo na plataforma do que se tinha inicialmente planejado, além da procrastinação e do presenteísmo<sup>342</sup>.

As desvantagens para os trabalhadores não são desprezíveis. O que as empresas requerentes identificam como positivo no *crowdwork* e as persuade em aceitar reduzir o controle sobre quem faz e como são feitas as tarefas é o que coloca os trabalhadores em situação prejudicial. Não há qualquer previsibilidade a respeito da quantidade de trabalho disponível e o pagamento pela realização de trabalhos por peça de curta duração é extremamente baixo, sendo que em algumas ocasiões, por dificuldades técnicas ou erros do solicitante, sequer há contraprestação da tarefa realizada<sup>343</sup>.

Soma-se a isso uma assimetria de informações entre, de um lado, a empresa proprietária da plataforma e o requerente, e de outro, o trabalhador, uma vez que a quantidade de dados a respeito da tarefa requerida geralmente é escassa. Há um grande impacto em dois campos. O primeiro é em relação à satisfação, uma vez não ser obrigatória a justificativa para o cliente da plataforma rejeitar um trabalho e, conseqüentemente, não pagar o trabalhador. Mesmo quando as empresas proprietárias de plataformas estabelecem sistemas de resolução de disputas, dificilmente o cliente tem seus interesses contrariados, o que gera frustração nos trabalhadores. O segundo se vincula à dificuldade de o trabalhador ter dimensão do todo do qual ele faz parte. Considerando que parte significativa do *crowdwork* decorre da potencialização da fragmentação da produção, especialmente as microtarefas, nega-se aos trabalhadores a possibilidade de terem

---

<sup>341</sup> LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New technology, work and employment*, v. 33, n. 1, p. 23, mar. 2018.

<sup>342</sup> Id. *Ibid.*, p. 23-24.

<sup>343</sup> FELSTINER, Alek. op. cit., p. 155-156. PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626-627; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 85.

uma visão geral do processo produtivo do qual são parte, de compreenderem a contribuição dada a um produto ou serviço e de valorarem o que fazem. Da produção de *spams* e de avaliações falsas de produtos até escrever códigos para fabricantes de armas e identificar manifestantes em protestos para governos autoritários, percebe-se que há uma ampla gama de atividades que levantam questões morais e éticas e em que os trabalhadores podem estar inseridos sem que necessariamente tenham conhecimento<sup>344</sup>.

Há espaços para violação da privacidade dos trabalhadores. Mesmo que não existam tantos dados disponíveis de quem executa as tarefas – em algumas plataformas as partes se identificam somente por apelidos –, quando se realiza pesquisa por empresas ou acadêmicos, algumas informações pessoais podem ser reveladas sem que haja uma garantia de confidencialidade ou de tratamento responsável e ético dos dados obtidos<sup>345</sup>.

A questão da construção da reputação também afeta os trabalhadores. Não é possível transferir as avaliações recebidas dos requerentes entre as empresas proprietárias de plataformas. Desta forma, muitas pessoas acabam investindo tempo e energia em tarefas de uma determinada plataforma, que não necessariamente corresponderá às expectativas do trabalhador. Em alguns casos, após tentativas frustradas de combinar o recebimento de pagamentos razoáveis com uma quantidade de trabalho que o mantenha ativo frequentemente, é preciso reiniciar os esforços em uma outra plataforma. Optar por dividir o tempo em diversas plataformas pode tornar lento o processo de receber boas avaliações e trabalho. O grau de reputação dos trabalhadores é essencial, dado que ter um conceito baixo pode influenciar negativamente em sua capacidade de receber tarefas e, dependendo do caso, levar à exclusão da plataforma. Ainda, a contínua exposição dos trabalhadores às avaliações realizadas pelos clientes das plataformas coloca-os em permanente estágio probatório, em um contexto no qual não obtêm trabalho se ganham notas baixas e não recebem treinamento para desenvolver habilidades que precisam ser aprimoradas<sup>346</sup>. Essa é uma das faces da crueldade algorítmica<sup>347</sup>.

---

<sup>344</sup> FELSTINER, Alex. op. cit., p. 156-157; WEBSTER, Juliet. op. cit., p. 59.

<sup>345</sup> FELSTINER, Alek. op. cit., p. 157.

<sup>346</sup> Id. Ibid., p. 157-158; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 82; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 627.

<sup>347</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 86.



A insegurança em relação à quantidade de trabalho e as baixas remunerações fazem com que os trabalhadores nas plataformas de *crowdwork* tentem maximizar os seus ganhos, trabalhando a maior quantidade de tempo possível. Nesse sentido, as microtarefas evidenciam como o trabalho pode invadir o resto da vida dos trabalhadores, dado que buscam preencher qualquer tempo livre com atividades que lhes permitam obter renda suficiente para sobreviver<sup>348</sup>. Ainda, os trabalhadores ficam expostos a dois tipos de hipervigilância. No primeiro, gastam muitas horas analisando e classificando as tarefas disponíveis, com o objetivo de buscar atividades confiáveis e não aceitar trabalhos suspeitos. Na segunda, devem ficar disponíveis por muito tempo e em horários que conflitam com suas rotinas, considerando a dificuldade em identificar oportunidades de trabalho e que muitos dos requerentes estão em fusos horários distintos e pressupõem que os trabalhadores estão totalmente à sua disposição<sup>349</sup>.

Os trabalhadores encontram dificuldades em observar, absorver e atuar conforme a cultura e a política empresarial do tomador de serviço, uma vez que a atividade é realizada remotamente e a plataforma se coloca entre ambos. Isso afeta as expectativas de quem solicita a tarefa quanto ao produto entregue e dos trabalhadores em relação às condições de trabalho<sup>350</sup>.

A flexibilidade do trabalhador na realização das atividades pode ser um vetor de isolamento, uma vez que não há contato fácil com outros colegas de trabalho e que a relação com os requerentes das atividades é geralmente episódica, distante e lacônica. Há um processo de insulamento do trabalho, uma vez que as tarefas são feitas individualmente, há necessidade de construir reputações on-line e de se apresentar positivamente perante o mercado<sup>351</sup>.

Contudo, há experiências que demonstram o desenvolvimento de três tipos de colaboração entre os trabalhadores para prover as suas necessidades técnicas e sociais. A primeira é para gerenciar questões administrativas, como registrar-se na plataforma, evitar fraudes e receber pagamentos, em que usuários mais antigos explicam os primeiros passos para iniciar atividades em uma determinada

---

<sup>348</sup> WEBSTER, Juliet. op. cit., p. 60.

<sup>349</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 76-77.

<sup>350</sup> Id. Ibid., p. 72-73.

<sup>351</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626-627; GRAY, Mary; SURI, Siddarth; ALI, Syed Shoaib; KULKARNI, Deepti. *The Crowd is a Collaborative Network*. 2015. Disponível em: [http://www.inthecrowd.org/wp-content/uploads/2015/10/collab\\_paper21.pdf](http://www.inthecrowd.org/wp-content/uploads/2015/10/collab_paper21.pdf). Acesso em: 05 dez. 2017; WEBSTER, Juliet. op. cit., p. 61; GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 80-81.



plataforma. A segunda é para compartilhar informações sobre novas tarefas – especialmente em relação ao valor – e bons requerentes – com enfoque nas reputações –, sendo a comunicação feita por meio de telefone, fóruns on-line e redes sociais. A terceira é para auxiliar na execução do trabalho, dividindo experiências, e oferecer amparo entre si, estimulando o progresso e desenvolvimento<sup>352</sup>.

Também levando em consideração essas relações extraplataformas, Six Silberman afirma que os mercados de trabalho on-line e os espaços sociotécnicos em seu entorno compõem sistemas policêntricos formados por complexas relações que interagem intensamente. A ideia de policentricidade aponta que, apesar de a plataforma ser o local em que os atores sociais tomam decisões relacionadas à realização de uma atividade, os resultados produzidos no mercado de trabalho on-line são influenciados por escolhas feitas fora da plataforma, como os fóruns de trabalhadores. Esse quadro forma um sistema único com múltiplos centros de decisão formalmente autônomos, mas que se conectam e interagem<sup>353</sup>.

#### 4. AMAZON MECHANICAL TURK

A Amazon Mechanical Turk é uma das empresas proprietárias de plataformas que oferecem *crowdwork* mais importantes que existem. Trata-se de um serviço providenciado pela Amazon, também chamado de MTurk, que estabelece um mercado on-line para a combinação de oferta e demanda de trabalho. Foi lançada em novembro de 2005 e seu modo de operação se tornou parâmetro para as demais plataformas de *crowdwork* criadas posteriormente<sup>354</sup>.

A plataforma tem suas origens em uma demanda da Amazon relacionada à organização de produtos, imagens e objetos. A MTurk foi concebida para limpar informações que eram inseridas no catálogo de produtos da Amazon, que à época concentrava suas atividades em ser um centro coordenador de vendas para

<sup>352</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddharth; ALI, Syed Shoaib; KULKARNI, Deepti. op. cit.

<sup>353</sup> SILBERMAN, M. Six. *Human-centered computing and the future of work: lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008-2015*. Irvine: UC Irvine, 2015, p. 26.

<sup>354</sup> ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. cit., p. 666; SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, p. 509, 2016. O nome Mechanical Turk tem origem em uma máquina que jogava xadrez encomendado pela Imperatriz austríaca Maria Teresa. A máquina reconhecia a estratégia do oponente, pegava as peças e fazia os próprios movimentos. Os desafiantes da Mechanical Turk pensavam que estavam jogando contra uma máquina, quando na verdade havia um ser humano dentro do dispositivo, que movia as peças no tabuleiro por meio de aparatos internos (PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 1).

produtos de diferentes vendedores. Existiam casos em que distintos vendedores colocavam as mesmas informações para as mesmas mercadorias, o que gerava transtornos para os consumidores que realizavam buscas para esses produtos. A empresa avaliou que a retirada de dados duplicados seria uma tarefa impossível de ser feita pelos engenheiros e não queria transferir essa atividade para os vendedores. Desta forma, decidiu criar um *website* no qual os empregados da Amazon, em seu período sem atividades, contribuíam identificando e escondendo os itens repetidos. O projeto obteve êxito e a plataforma foi aberta para trabalhadores e requerentes fora da empresa. Posteriormente, a MTurk ampliou a variedade de tarefas possíveis de serem feitas por meio da plataforma e incluiu a possibilidade de pagamento de trabalhadores<sup>355</sup>.

A Amazon anuncia que apesar do desenvolvimento da tecnologia, muitas tarefas ainda são realizadas de forma mais eficaz por seres humanos do que por computadores. Na visão da empresa, geralmente essas atividades eram feitas por meio da contratação de uma grande quantidade de mão de obra temporária (o que consome tempo, é cara e difícil de gerenciar) ou não eram executadas. Em face dessa situação, a Amazon coloca que

a MTurk almeja tornar simples, em escala e econômico o acesso à inteligência humana. Empresas ou desenvolvedores que precisam de tarefas executadas (chamadas de tarefas de inteligência humana ou “TIH”) podem usar a interface de programação de aplicativos da MTurk para acessar milhares de trabalhadores sob demanda, globais e de alta qualidade – e, então, integrar de forma programada os resultados desse trabalho diretamente em seus processos de negócios ou sistemas. A MTurk permite que desenvolvedores e empresas atinjam os seus objetivos mais rápido e a um custo menor do que anteriormente era possível<sup>356</sup>.

<sup>355</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. op. cit., p. 509-510.

<sup>356</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Human intelligence through an API. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 20 ago. 2018, tradução nossa de: “MTurk aims to make accessing human intelligence simple, scalable, and cost-effective. Businesses or developers needing tasks done (called Human Intelligence Tasks or “HITs”) can use the robust MTurk API to access thousands of high quality, global, on-demand Workers—and then programmatically integrate the results of that work directly into their business processes and systems. MTurk enables developers and businesses to achieve their goals more quickly and at a lower cost than was previously possible”. Destacamos que a interface de programação de aplicativo é um conjunto de rotinas de software, protocolos de comunicação e instrumentos que fornecem ao programador os meios para desenvolver uma aplicação para uma determinada plataforma. Ainda, permite a interface do programa criado com outros programas, com o objetivo de serem executados nessa plataforma (BUSINESS DICTIONARY. Application programming interface. Disponível em: <http://www.businessdictionary.com/definition/application-programming-interface-API.html>. Acesso em: 20 ago. 2018.

A MTurk afirma que são características da plataforma: (i) oferta de trabalhadores sob demanda, disponíveis 24 horas por dia e 7 dias por semana, com uma grande variedade de qualificações; (ii) mão de obra elástica, em que as empresas pagam somente pelo tempo que os trabalhadores efetivamente realizam suas tarefas; (iii) uma estrutura de baixo custo, dado que não há gastos para contratar e gerenciar mão de obra; (iv) gerenciamento de qualidade, em que se oferecem instrumentos para manter elevado o padrão das atividades feitas; (v) viabilização de novos negócios, graças ao uso da inteligência humana<sup>357</sup>.

Segundo a Amazon, as tarefas solicitadas mais frequentemente pela plataforma são: (i) processamento de imagens e vídeos, como a marcação de objetos encontrados em uma imagem para melhorar a busca ou direcionamento de propaganda, a revisão de um conjunto de imagens para selecionar a melhor foto que representará um produto, análise de imagens para moderar conteúdo e classificação de objetos; (ii) verificação e limpeza de informações, como a remoção de conteúdo de listas de empresas, identificação de listas incompletas ou duplicadas de produtos em catálogos, verificação de detalhes de restaurantes, como contato telefônico e horário de funcionamento e conversão de dados desestruturados sobre localizações em endereços detalhados; (iii) aglutinação de informações, como escrever conteúdo para *websites*, responder pesquisas de mercado ou questionários sobre uma variedade de tópicos e identificar determinados elementos em documentos legais ou governamentais; (iv) processamento de informações, como transcrição e edição de áudios, serviços de tradução, avaliação da precisão de resultados de mecanismos de busca e categorização de informações para corresponder a uma dada taxonomia<sup>358</sup>.

A Amazon coloca que há mais de 500 mil trabalhadores cadastrados na MTurk, distribuídos por 190 países. De acordo com o monitoramento diário realizado por Panos Ipeirotis sobre a nacionalidade dos trabalhadores que realizam tarefas na plataforma, os estadunidenses variam de 69% a 77% do total, os indianos de 11% a 20%, e os demais, de 7% a 11%<sup>359</sup>.

---

<sup>357</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Human intelligence through an API. cit.

<sup>358</sup> Id. Ibid.

<sup>359</sup> Id. Overview of Mechanical Turk. Disponível em: <https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/OverviewofMturk.html>. Acesso em: 20 ago. 2018; MTURK TRACKER. Countries. Disponível em: <http://demographics.mturk-tracker.com/#/countries/all>. Acesso em: 20 ago. 2018; IPEIROTIS, Panos. Analyzing the Amazon Mechanical Turk marketplace. *ACM XRDS*, v. 17, n. 2, p. 16-21, 2010.

## 4.1. Dinâmica das relações de trabalho

O funcionamento da MTurk ocorre geralmente da seguinte maneira: (i) uma pessoa cadastra-se como requerente na plataforma e anuncia a demanda pela realização de uma atividade, descrevendo o que deve ser feito, a estimativa do tempo para a conclusão da tarefa, a remuneração oferecida, além de indicar o número de trabalhadores que precisa para fazer o trabalho e de enviar para a MTurk o dinheiro necessário para o pagamento do trabalhador e da plataforma; (ii) o requerente pode anunciar a atividade diretamente no *website* ou por meio da interface de programação de aplicativos e pode demandá-la individualmente ou por meio de grupos de tarefas de inteligência humana, que reúnem um conjunto de tarefas semelhantes com o mesmo valor; (iii) uma pessoa inscreve-se como executora na plataforma, verifica na lista de tarefas de inteligência humana os trabalhos disponíveis para serem feitos e opta pelo que lhe é mais conveniente; (iv) o trabalhador, que é considerado como autônomo pela MTurk, realiza a tarefa e a envia para a avaliação do requerente; (v) o pagamento ao trabalhador é realizado pela plataforma e somente se a atividade é aceita pelo requerente, o que ocorre automaticamente após determinado lapso temporal sem avaliação; (vi) a MTurk recebe um percentual calculado sobre o valor pago pela atividade; (vii) independentemente de o trabalho ser aceito ou rejeitado, o requerente fica com o produto da tarefa feita<sup>360</sup>.

Assim que uma tarefa é colocada na plataforma, aparece na lista de TIH. Agrupam-se grupos de TIH por página (podem ser 10, 20, 50 ou 100) e os trabalhadores podem visualizá-las conforme a quantidade disponível de TIH por grupo, o valor da remuneração e a data da criação. É possível buscar tarefas a partir de palavras-chave. Ainda, o trabalhador pode filtrar as atividades a partir da qualificação exigida e da remuneração oferecida. Caso haja interesse em determinado grupo, pode-se obter maiores detalhes, como o título do trabalho, a sua descrição, o tempo previsto para conclusão, a data de expiração e as qualificações exigidas. Se decidir realizar a tarefa, o trabalhador clica no botão “aceitar e trabalhar” e inicia as atividades.

Quando o trabalhador finaliza a tarefa, envia para o requerente analisá-la, que pode aprová-la ou rejeitá-la. Apenas as atividades aprovadas são pagas. Se o

---

<sup>360</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. op. cit., p. 511; IRANI, Lilly. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, v. 114, n. 1, p. 227, jan. 2015; ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. cit., p. 667; SILBERMAN, M. Six. op. cit., p. 43-44; FELSTINER, Alek. op. cit., p. 161-162.

requerente fica inerte, ocorre a autoaprovação. Geralmente, nos detalhes das TIH há indicação do tempo para ocorrer a autoaprovação colocado pelo requerente, mas a plataforma estabelece que o prazo máximo para tanto é de 30 dias.

O recurso de rejeitar a tarefa foi introduzido com o objetivo de inibir trabalhadores de enviarem tarefas mal executadas aos requerentes e serem remunerados mesmo assim. Trata-se de uma forma de controle de qualidade. O acordo de participação, que rege as relações entre requerentes, trabalhadores e a MTurk, estabelece que a rejeição deve ocorrer por “justa causa” (cláusula 3, *a*). Contudo, não há especificação do que seja “justa causa” e, geralmente, quando há rejeição, os requerentes preenchem qualquer caractere no campo destinado à apresentação da justificativa, como “.”, “x” ou “1”. Não há análise sobre a motivação da rejeição. A MTurk afirma que não é responsável pelas condutas de requerentes e trabalhadores e por resolver problemas entre ambos (cláusula 2)<sup>361</sup>.

A MTurk criou a categoria de mestre como mecanismo para os requerentes terem opções para acessar trabalhadores mais qualificados. A plataforma afirma que os mestres são aqueles com alto índice de sucesso em realizar uma variedade de tarefas para distintos requerentes e coloca que os identifica a partir de um modelo estatístico. Há grande insatisfação dos trabalhadores sobre a forma pela qual a MTurk concede classificação aos trabalhadores nessa categoria, especialmente pela falta de transparência sobre os requisitos exigidos. Os mestres recebem valores maiores do que os demais<sup>362</sup>.

A grande inovação da MTurk é permitir que parte do código escrito por um programador seja executado por seres humanos. Assim, um *software* pode se valer da criatividade humana e da capacidade do computador para realizar tarefas. A interface de programação de aplicativos é o elemento que viabiliza o diálogo e a comunicação entre o trabalhador e o programador<sup>363</sup>.

Em regra, os trabalhadores que desempenham atividades na MTurk são gerenciados pelo algoritmo do requerente, em um esforço de colocar a administração do trabalho nos sistemas de computador da empresa e de retirá-la das obrigações diárias dos gerentes humanos. Nesse sentido, o algoritmo coloca as

---

<sup>361</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. op. cit., p. 514-515. AMAZON MECHANICAL TURK. Participation agreement. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker/participation-agreement>. Acesso em: 20 ago. 2018.

<sup>362</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly, op. cit., p. 515-516; AMAZON MECHANICAL TURK. FAQs. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker/help>. Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>363</sup> GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, cit., p. 4-5.

atividades nas plataformas e avalia o que os trabalhadores executaram. É o gerenciamento algorítmico (ou automático)<sup>364</sup>.

O acordo de participação coloca que a plataforma é um espaço para trabalhadores e requerentes realizarem transações, não há controle sobre a qualidade, segurança ou legalidade das tarefas solicitadas, sobre a capacidade dos trabalhadores desempenharem as atividades que assumem e sobre o pagamento feito pelos requerentes (cláusula 2)<sup>365</sup>.

Contudo, o mencionado acordo, que requerentes e trabalhadores aderem quando se inscrevem na plataforma, estabelece obrigações para ambos. Os requerentes devem interagir de maneira profissional e cortês com os trabalhadores, descrever de forma precisa a atividade demandada, esperar que os trabalhadores somente desempenhem as tarefas na plataforma, pagar os trabalhadores assim que a atividade for aprovada e somente deixar de remunerar com justa causa. Os trabalhadores devem interagir da mesma forma quanto ao profissionalismo e cordialidade, usar inteligência humana para realizar as tarefas, oferecer informações completas sobre os trabalhos que fizerem e desenvolver o trabalho na plataforma, além de não poderem usar robôs ou meios automatizados para desempenhar a atividade. Todos os direitos de propriedade, incluindo propriedade intelectual, do trabalho realizado são do requerente (cláusulas 3 *a*, *b* e *c*)<sup>366</sup>.

Apesar da exigência de apresentação de justificativa para a rejeição das atividades, é raro isso ocorrer. Os trabalhadores insatisfeitos com a situação procuram a MTurk para resolver a disputa, sendo que a plataforma geralmente não atua de forma efetiva para elucidar os casos que lhe são colocados. Muitos requerentes apontam que o tempo usado para justificar uma rejeição de trabalho pode custar mais caro do que o valor que seria pago ao trabalhador. Outros requerentes afirmam que a quantidade de reclamações feitas pelos trabalhadores serve como um termômetro para avaliar se o algoritmo que realiza o gerenciamento das tarefas está cometendo algum equívoco<sup>367</sup>.

No referido acordo, há cláusula específica sobre a classificação dos trabalhadores. Segundo o documento,

---

<sup>364</sup> IRANI, Lilly. The cultural work of microwork. cit., p. 728; Id. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. cit., p. 226.

<sup>365</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Participation agreement. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker/participation-agreement>. Acesso em: 20 ago. 2018.

<sup>366</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Participation agreement. cit.

<sup>367</sup> IRANI, Lilly. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. cit., p. 225.

trabalhadores fazem tarefas para solicitantes em seu nome pessoal como autônomos e não como empregado do requerente ou da Amazon Mechanical Turk. Como trabalhador, você concorda que: (i) é responsável por e irá cumprir todas as leis aplicáveis e requerimentos de registro, incluindo aqueles aplicáveis aos autônomos e as regulações sobre limite de horas de trabalho; (ii) este acordo não cria uma associação, joint venture, parceria, franquia ou relação de emprego entre você e os requerentes, ou entre você e a Amazon Mechanical Turk; (iii) você não irá se apresentar como empregado ou agente do requerente ou da Amazon Mechanical Turk; (iv) você não terá direito a qualquer dos benefícios que o requerente ou a Amazon Mechanical Turk disponibiliza para os seus empregados, como férias, licença médica e programas de seguro, como plano de saúde ou benefícios por aposentadoria; e (v) você não é elegível para recuperar benefícios de compensação devidos aos trabalhadores em caso de lesão (cláusula 3, *d*)<sup>368</sup>.

A precificação na MTurk ocorre da seguinte forma: (i) os requerentes decidem quanto pagam para o trabalhador por tarefa realizada; (ii) os requerentes remuneram a MTurk em 20% sobre o total pago ao trabalhador e, se há mais de 10 tarefas demandadas em um trabalho colocado na plataforma, há uma taxa adicional de 20% sobre o valor total; (iii) o valor mínimo que deve ser pago por tarefa é de US\$ 0,01 (um centavo de dólar americano); (iv) se é pedida a qualificação de mestre para realizar uma tarefa, há uma taxa extra de 5% paga ao trabalhador; (v) se é pedida a qualificação *premium*, o valor mínimo por tarefa tem início em US\$ 0,05 (cinco centavos de dólar americano) e varia conforme as qualificações disponíveis na plataforma<sup>369</sup>.

O pagamento dos trabalhadores ocorre conforme a localização. Os que atuam nos EUA recebem em dólares e os que trabalham na Índia, em rúpias. Os trabalhadores que executam as tarefas em outras localidades recebem créditos para serem utilizados na loja virtual da Amazon.

---

<sup>368</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Participation agreement. cit., tradução nossa de: “Workers perform Tasks for Requesters in their personal capacity as an independent contractor and not as an employee of a Requester or Amazon Mechanical Turk. As a Worker, you agree that: (i) you are responsible for and will comply with all applicable laws and registration requirements, including those applicable to independent contractors and maximum working hours regulations; (ii) this Agreement does not create an association, joint venture, partnership, franchise, or employer/employee relationship between you and Requesters, or you and Amazon Mechanical Turk; (iii) you will not represent yourself as an employee or agent of a Requester or Amazon Mechanical Turk; (iv) you will not be entitled to any of the benefits that a Requester or Amazon Mechanical Turk may make available to its employees, such as vacation pay, sick leave, and insurance programs, including group health insurance or retirement benefits; and (v) you are not eligible to recover worker’s compensation benefits in the event of injury”.

<sup>369</sup> Id. Pricing. Disponível em: <https://www.mturk.com/pricing>. Acesso em: 29 ago. 2018.



## 4.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho na MTurk serão analisadas a partir de pesquisas realizadas com trabalhadores nos Estados Unidos, Índia e Brasil. Nos EUA, participaram 686 pessoas, sendo 52,11% homens e 47,89% mulheres, com média de idade de 35,4 anos, em que a maioria nunca se casou (47,1%). Na Índia, participaram 128 pessoas, sendo 68,75% homens e 31,25% mulheres, com média de idade de 32,3 anos, em que a maioria estava casada (60,1%)<sup>370</sup>. No Brasil, participaram 52 pessoas, sendo 73% homens e 27%, mulheres, em que grande maioria é solteira (88,4%) e a média de idade é de 30,1 anos.

Em geral, os trabalhadores na MTurk têm elevado grau de educação formal. Nos EUA, 45,1% possuem pelo menos ensino superior completo. Na Índia, esse número sobe para 90,6%. A maioria dos participantes não estava realizando um curso (87,48% nos EUA e 88,28% na Índia)<sup>371</sup>.

Os brasileiros na MTurk também possuem essa característica. A maioria completou pelo menos ensino superior completo (71,4% possuem ensino superior, 7,6% mestrado e 5,7% doutorado) e, dos 36,6% que estavam fazendo algum curso, 73,6% estavam no ensino superior, 10,5% no mestrado e 15,9% no doutorado. É possível que a configuração desse quadro se dê em razão da grande maioria das tarefas disponíveis na plataforma demandarem o conhecimento da língua inglesa, o que no Brasil é geralmente associado com maior grau de educação formal.

Há uma quantidade considerável de trabalhadores ativos no *crowdwork* por um tempo significativo. Nos EUA, 51,3% realizam atividades na MTurk há pelo menos um ano. Na Índia, 89% estão nessa situação<sup>372</sup>.

Por outro lado, no Brasil os trabalhadores ainda estão em processo de conhecimento da plataforma. Dentre os participantes da pesquisa, 65,5% atuam na MTurk há seis meses ou menos e somente 28,7% estão há mais de um ano. Realizaram até 200 tarefas na plataforma 65,3% dos trabalhadores. Considerando as plataformas de *crowdwork*, os trabalhadores concentram as suas atividades na MTurk: 57,7% somente realizaram tarefas por meio da plataforma da Amazon.

<sup>370</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 549-550; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>371</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 550-551; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>372</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 551-552; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.



A motivação dos trabalhadores para atuar no *crowdwork* é variável. Nos EUA, a principal razão pela qual se procura a MTurk é para complementar a renda de outros trabalhos (44,9%). Na Índia, os trabalhadores apontam que optam pela plataforma por preferirem trabalhar em casa (31,7%), sendo que nos EUA esse motivo é o segundo mais importante (19,3%). Há um significativo corte de gênero entre os trabalhadores que indicaram essa razão para trabalharem na MTurk: nos EUA, 15,8% das mulheres responderam preferir trabalhar de casa, ao passo que 4,8% dos homens o fizeram, e na Índia, 16,2% das mulheres e 7% dos homens optaram por essa alternativa. Isso está relacionado com o fato de os trabalhadores afirmarem que a escolha de trabalhar em casa se dá por terem responsabilidades de cuidar de crianças e idosos, papéis socialmente atribuídos às mulheres<sup>373</sup>.

A conjuntura econômica dos países também influencia na motivação dos trabalhadores. Enquanto somente 1% dos trabalhadores norte-americanos afirmaram que o pagamento na MTurk é melhor do que nos demais disponíveis, 17,9% deram a mesma resposta na Índia<sup>374</sup>.

Os motivos que levam os trabalhadores no Brasil a optarem por realizar atividades no *crowdwork* não destoam do verificado nos EUA e na Índia. A complementação de renda (42,4%) e a possibilidade de trabalhar de casa (15,4%) foram as razões mais apontadas pelos trabalhadores.

Em relação aos trabalhadores brasileiros que preferem trabalhar de casa, a proporção de homens (15,8%) e mulheres (14,3%) é semelhante. Eles indicam que economizam com deslocamento e alimentação, não enfrentam o trânsito, é uma alternativa ao trabalho convencional em escritórios e há compatibilização com os estudos.

Nenhum dos participantes apontou o pagamento nas plataformas ser melhor do que nos outros trabalhos disponíveis como a principal causa para procurarem o *crowdwork*. Pode-se apontar como motivo para tanto o pagamento dos trabalhadores brasileiros não ocorrer em espécie, como se dá nos EUA e na Índia.

Ainda que nos EUA parte significativa atue no *crowdwork* para complementar renda, a MTurk é a principal fonte de renda para 38% dos trabalhadores

---

<sup>373</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 552-554; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>374</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 554; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

que atuam na plataforma. Entre os indianos, a MTurk é a principal fonte de renda para quase metade dos trabalhadores (48,8%)<sup>375</sup>.

No Brasil, a maioria dos trabalhadores (75%) tem o *crowdwork* como meio de complementar a renda, ou seja, não é a principal fonte de subsistência. Entendemos que o número de trabalhadores dependentes é menor pelo fato de a língua ser um obstáculo no acesso às atividades, tendo em vista que a maioria das tarefas demanda o inglês para a execução, e pelo *crowdwork* não ser tão difundido no país.

Antes de iniciar as atividades na MTurk, quase metade dos trabalhadores (46% nos EUA e 49% na Índia) estava no mesmo emprego ou administrando a mesma empresa que conciliam com o *crowdwork*. Outros estavam em um emprego diferente (26% nos EUA e 49% na Índia), administrando um negócio que não existia mais (4% nos EUA e 17% na Índia), desempregados (33% nos EUA e 26% na Índia), estudando (18% nos EUA e 36% na Índia) ou cuidando de criança, idosos ou pessoas com deficiência (26% nos EUA e 33% na Índia). Entre os norte-americanos, o desemprego é um fator relevante: dos 38% que afirmaram que o *crowdwork* é sua principal fonte de renda, 57% estava sem emprego antes de começar a trabalhar na MTurk<sup>376</sup>.

Dentre os brasileiros, antes de iniciar as atividades no *crowdwork*, a metade dos participantes da pesquisa trabalhava ou gerenciava uma empresa e continuava a fazê-lo quando respondeu a pesquisa. Os demais estavam em um trabalho diferente (42,3%), desempregados (32,7%), estudando (30,8%) ou cuidando de crianças, idosos ou pessoas com deficiência (5,7%). O desemprego ocupa um papel importante para os que têm o *crowdwork* como atividade principal: dos 25% nessa situação, 61,5% estavam sem ocupação antes de começar a trabalhar.

Parcela expressiva dos trabalhadores tem outras posições além do trabalho na MTurk (58,4% nos EUA e 49,5% na Índia). Dentre esses, a grande maioria está inserida em uma relação de emprego (81,6% nos EUA e 84,3% na Índia) sem vinculação com o capitalismo de plataforma (somente 2,4% dos empregos dos norte-americanos eram nessa área e 9,8% dos indianos)<sup>377</sup>. O mesmo ocorre no Brasil. Dos 67,3% que têm outros trabalhos, a maioria é empregada (57,2%) em

---

<sup>375</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 554-555; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>376</sup> BERG, Janine. op. cit., p., p. 555; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>377</sup> BERG, Janine. op. cit., p., p. 556; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

posição que não tem relação com o capitalismo de plataforma (80%) e está nessa ocupação há mais de um ano (80%).

Em média, os trabalhadores norte-americanos da MTurk realizam 22,7 horas de atividades pagas e 8,2 horas de tarefas não pagas, como procurar trabalhos, na plataforma por semana. Os indianos fazem 24,4 horas de tarefas pagas e 7,3 horas de tarefas não pagas semanalmente. Ou seja, enquanto nos EUA os trabalhadores gastam 21 minutos sem serem pagos para realizar uma hora de trabalho remunerado, na Índia, passam 18 minutos procurando por uma hora de trabalho. Em ambos os países, os trabalhadores que participaram da pesquisa realizaram, em média, atividades na plataforma por mais de 10 horas por dia em 4 vezes na semana e fizeram tarefas em mais de 5 dias na semana<sup>378</sup>.

A maior parte dos trabalhadores brasileiros não dedica muito tempo semanalmente para o *crowdwork*. Dos participantes da pesquisa, 72,2% realizam até 10 horas de trabalho na semana. Tendo em vista que 78,9% trabalham 3 dias ou mais por semana, pode-se afirmar que as atividades são divididas ao longo da semana e não há dedicação de muitas horas diárias para a MTurk. Somente 4% dos participantes ultrapassam 40 horas semanais e 17,3% afirmam que trabalharam pelo menos 10 horas por um dia no mês de junho de 2018. Consequentemente, não há grande gasto de tempo em atividades não pagas. A maioria (86,5%) fica até 10 horas por semana procurando por tarefas, enquanto 5,7% dos trabalhadores passam entre 11 e 20 horas semanalmente buscando atividades.

Os ganhos dos trabalhadores na MTurk são baixos. Nos EUA, considerando somente o tempo gasto nas tarefas pagas, obtém-se em média US\$ 6,07 por hora. Levando em conta todo o período na MTurk, esse valor cai para US\$ 4,46 por hora. No país, o salário mínimo no âmbito federal é de US\$ 7,25 por hora<sup>379</sup>.

Na Índia, os trabalhadores da MTurk recebem US\$ 1,81 por hora, tendo-se em vista somente o tempo gasto nas tarefas pagas. Olhando para todo o período na plataforma, esse valor cai para US\$ 1,39 por hora. No país, o salário mínimo no âmbito federal equivale a US\$ 0,31 por hora<sup>380</sup>.

Em decorrência do pouco tempo dedicado ao *crowdwork* entre os brasileiros, os ganhos não são significativos. 76,9% recebe até R\$ 100,00 por semana. A

---

<sup>378</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

<sup>379</sup> Id. Ibid.

<sup>380</sup> Id. Ibid.

maior remuneração identificada foi no grupo que recebe entre mais de R\$ 250,00 até R\$ 500,00 (5,6%).

O baixo valor pago é questão corrente nas insatisfações dos trabalhadores. Mais de 400 dos participantes da pesquisa com norte-americanos e indianos trataram do tema ao responderem questões sobre o grau de satisfação ou o que poderia ser diferente na MTurk. Em várias das manifestações, os trabalhadores reclamaram do valor pago, falaram que a remuneração não é justa, apontaram a necessidade de aumentar o preço das tarefas e sugeriram a fixação de um valor mínimo pela plataforma – em muitos casos, colocando que o parâmetro deveria ser o salário mínimo<sup>381</sup>.

O tema também gera insatisfações entre os brasileiros. Ao descreverem as razões pelas quais estão satisfeitos ou insatisfeitos com a plataforma, dos 50 que desenvolveram o tópico, 21 reclamaram dos valores oferecidos. A título de exemplo, destacamos os seguintes trechos: “Pouca remuneração, difícil se qualificar para novos trabalhos que pagam mais”, “paga muito pouco, é só algo para se fazer quando não tem o que fazer”, “muitas vezes, é muito trabalho e pouca remuneração, muita exploração”, “os valores das ‘HITS’ ainda são muito baixos”, “ainda nem consigo ganhar o equivalente a um salário mínimo mesmo trabalhando mais de 8h” e “os pagamentos costumam ser baixos. Muitas vezes após todo o trabalho duro algum link para de funcionar e todo aquele tempo dedicado vai embora”.

Os trabalhadores da MTurk enfrentam falta de trabalho. A grande maioria dos norte-americanos (85%) e dos indianos (97%) gostaria de atuar mais no *crowdwork*. As maiores dificuldades são a falta de trabalho disponível (38% nos EUA e 36% na Índia) e o pagamento das tarefas ser insuficiente (33% nos EUA e 24% na Índia). Ainda, parcela expressiva gostaria de atuar fora do *crowdwork*, mas não o fazem por falta de trabalho disponível (43,1% nos EUA e 46,1% na Índia), pagamento insuficiente (12% nos EUA e 23% na Índia) e falta de tempo (19,6% nos EUA e 13,8% na Índia)<sup>382</sup>.

Os trabalhadores no Brasil também sofrem com a falta de atividades. Há um número expressivo que gostaria de atuar mais no *crowdwork* (94,2%). Contudo, os participantes colocam que o pagamento não é bom o suficiente (30,6%), não se sentem qualificados para os trabalhos (22,5%), não têm mais tempo para trabalhar nas plataformas (22,5%) e não há trabalho suficiente disponível (20,4%).

---

<sup>381</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 557-559.

<sup>382</sup> Id. Ibid., p. 560; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

Um grande número gostaria de realizar trabalhos fora do *crowdwork* (90,3%). Apontam-se como os principais motivos para a sua inviabilidade a falta de trabalhos disponíveis (38,3%) e a falta de tempo para fazê-los (25,5%).

A maioria dos trabalhadores na MTurk já executou tarefa sem a correspondente remuneração (95,2% nos EUA e 87,3% na Índia), sendo que há um forte sentimento de injustiça em relação à rejeição do trabalho não pago: somente 4,31% dos norte-americanos e 8,8% dos indianos afirmam que todas as recusas foram justificáveis. De acordo com as colocações feitas pelos trabalhadores, as rejeições decorrem da falta de instruções dos requerentes na descrição da tarefa demandada e da impossibilidade de comunicação com os tomadores de serviço<sup>383</sup>.

A situação não é diferente no Brasil. A maioria dos trabalhadores já realizou tarefas sem a devida remuneração (55,8%). Somente 27,6% dos participantes que tiveram atividades rejeitadas entendem que as recusas foram justificadas. Dentre as situações relatadas pelos trabalhadores nas rejeições, destacam-se: “todos foram do mesmo ‘contratante’, as instruções foram seguidas, mas o serviço foi rejeitado sem explicações”, “não houve explicação porque foi rejeitado, fiz tudo certo de acordo com as instruções”, “em alguns casos a descrição não é clara o suficiente em tarefas com avaliações subjetivas”, “às vezes sinto que foram rejeitadas porque tarefas foram mal explicadas ou porque, no caso da transcrição, a imagem era ilegível. Mas não recorro por se tratar de tarefas simples de alguns centavos”, “uma tarefa é conhecida por aceitar alguns HITs para iludir os trabalhadores para depois rejeitar tudo, mas ficar com os dados”, “já caí em golpes de rejeição em massa, onde o contratante não paga ninguém, o que é injustificável” e “de acordo com os fóruns, quem rejeitou meu trabalho não tem uma aprovação alta em relação aos *turkers*, ele tem uma fama duvidosa”.

Finalmente, destacamos os aspectos que os trabalhadores brasileiros mudariam no *crowdwork*. Os participantes da pesquisa mencionaram a necessidade de aumentar a remuneração das tarefas (41,6%), a conveniência de receber os valores dos trabalhos realizados em espécie ou em conta corrente e no Brasil (22,9%) e a inserção de mais detalhes na descrição das tarefas ofertadas na MTurk (10%).

### 4.3. Assimetria de poderes

Há evidências concretas de desigualdade de poderes entre os requerentes e trabalhadores na MTurk, especialmente quando se analisam as fricções do mercado de trabalho em relação às informações disponíveis às partes e à concentração

---

<sup>383</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 560; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. cit.

do mercado e a estrutura de remuneração das atividades, com enfoque no momento em que ocorre, nas possibilidades de negociação e na produtividade<sup>384</sup>.

No tocante ao primeiro aspecto, há informação imperfeita na plataforma, uma vez que as partes não têm acesso às mesmas informações, com o favorecimento dos requerentes. Como exemplo, destaca-se que enquanto os requerentes são informados da média de avaliação dos trabalhadores e da taxa de aceitação das tarefas executadas, os trabalhadores não sabem a taxa de rejeição de tarefas, a facilidade de comunicação e o histórico de pagamento dos requerentes. Ou seja, há instrumentos para que os trabalhadores sejam perscrutados, mas não os requerentes. Os trabalhadores podem ser penalizados por requerentes que os avaliam negativamente com o impedimento da realização de atividades, a retenção de pagamentos, a rejeição de atividades sem justificativa (e, por vezes, recebendo o produto do trabalho solicitado) e a denúncia de desvios para a MTurk (o que pode levar à exclusão da plataforma). Contudo, os trabalhadores não dispõem de meios eficazes para encaminhar reclamações sobre os requerentes<sup>385</sup>.

Esse é um dos motivos que torna elevado o custo para os trabalhadores identificarem boas tarefas. Uma das formas encontradas para reduzir essa assimetria foi a criação de fóruns on-line, como Turkoptikon e Turkernation, em que os trabalhadores avaliam requerentes e têm à disposição as análises feitas por seus colegas, o que aumenta as possibilidades de procurar por tarefas melhores. Entretanto, as assimetrias de poder de mercado não são solucionadas, dado que esses fóruns não impedem que os requerentes rejeitem tarefas e bloqueiem trabalhadores e não permitem a alteração de avaliações injustas ou equivocadas e o pagamento por atividades indevidamente recusadas<sup>386</sup>.

Ainda em relação às fricções de mercado de trabalho, há uma concentração de poucos requerentes que demandam a expressiva maioria de atividades na plataforma. Aproximadamente 10% dos requerentes solicitam 98% das tarefas existentes na MTurk nas áreas mais comuns em que há demanda de *crowdwork*. Isso significa que os trabalhadores não possuem muitas oportunidades de ganhos em atividades que não sejam dos maiores requerentes da plataforma e que a maioria da força de trabalho executa tarefas para uma pequena fração de tomadores de serviços<sup>387</sup>.

---

<sup>384</sup> GRAY, Mary; SURI, S.; KINGSLEY, S. C. Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets. *Policy and Internet*, v. 7, n. 4, p. 386-396, 2015.

<sup>385</sup> Id. *Ibid.*, p. 387.

<sup>386</sup> Id. *Ibid.*, p. 387-388.

<sup>387</sup> Id. *Ibid.*, p. 388.

Há três características determinantes a respeito da estrutura da remuneração das tarefas na MTurk. A primeira e mais importante é a fixação dos valores pagos por cada tarefa ocorrer assim que é colocada na plataforma, sem qualquer interação dos requerentes com os interessados, a partir de pressupostos sobre a qualificação e o comportamento dos trabalhadores. Esse cenário, somado com a concentração de poder dos requerentes, aumenta os seus poderes de mercado<sup>388</sup>.

A segunda é a ausência de qualquer espaço para negociação dos valores, dado que as partes não sabem a identidade uma da outra, o preço do trabalho é determinado assim que a tarefa é solicitada e, após esse momento, não há canais de comunicação que permitam o debate do assunto. Desta forma, as opções dos trabalhadores se reduzem a aceitar a oferta identificada ou procurar novos trabalhos na MTurk ou, ainda, migrar para uma outra plataforma. Quanto mais tempo e esforços dedicados na MTurk, menor a chance de ocorrer a última alternativa. Esse quadro também indica poder de mercado em favor do requerente, dada sua posição em determinar o valor do trabalho unilateralmente com poucas forças externas pressionando contrariamente os seus interesses<sup>389</sup>.

Por fim, há desestímulo para trabalhadores com produtividade mais elevada. Dado que os preços das tarefas são estabelecidos previamente, a remuneração não leva em conta o desempenho ou a qualificação dos trabalhadores, o que indica a natureza não competitiva na fixação do valor das atividades e a ausência de razão para incrementar a qualidade da execução do trabalho<sup>390</sup>.

Outra característica da MTurk que coloca os requerentes em posição de vantagem diante dos trabalhadores é a possibilidade de rejeição da atividade sem uma motivação razoável e sem a devolução do produto da tarefa realizada. Considerando que a MTurk não envia esforços para analisar a “justa causa” das rejeições, na prática inexistente diferença entre o inadimplemento de pagamento e o uso devido desse meio de controle de qualidade, normalizando a primeira situação na plataforma. Esse quadro gera insegurança entre os trabalhadores e contribui para um círculo vicioso de baixa remuneração e reduzida qualidade das tarefas executadas<sup>391</sup>.

#### 4.4. Centralidade do *crowdwork*

A MTurk mostra como a produção tecnológica especulativa gera valor por meio de novos processos de trabalho. As atividades de processar informações

<sup>388</sup> GRAY, Mary; SURI, S.; KINGSLEY, S. C. op. cit., p. 388-389.

<sup>389</sup> Id. Ibid., p. 388-390.

<sup>390</sup> Id. Ibid., p. 389-390.

<sup>391</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. op. cit., p. 518-519.



culturais e preencher as lacunas deixadas pela inteligência artificial são centrais para as empresas de tecnologia que organizam, armazenam e vigiam grandes quantidades de materiais produzidos por usuários – como textos, imagens e sons – geralmente em busca de lucro. A plataforma ocupa papel nuclear no processo produtivo ao viabilizar a calibração de algoritmos de busca, o que fornece instrumentos para as empresas extraírem informações importantes para o desenvolvimento dos seus negócios<sup>392</sup>.

Sistemas inteligentes, como a inteligência artificial, estão constantemente ganhando espaço no cotidiano das pessoas e há a necessidade de treiná-los para desempenhar atividades que historicamente foram consideradas muito complexas para computadores. Uma forma corrente de ensinar esses sistemas é por meio de um grande número de exemplos rotulados. Os sistemas de ensino de máquinas são alimentados com enormes volumes de informação, em que se destacam os seus pontos de importância. O processo de ensinar máquinas pelo exemplo é chamado de ensino supervisionado e a função de classificar os dados é feita pelos trabalhadores da MTurk<sup>393</sup>.

Lilly Irani afirma que a MTurk desempenha o papel de “purificar o trabalho de inovação”, especialmente pela terceirização das microtarefas monótonas e pelo aumento da velocidade dos experimentos na produção. Ainda, permite que empregadores, que utilizam trabalho humano no desenvolvimento de sua atividade econômica, possam se apresentar no mercado unicamente como uma empresa de *software* e tecnologia. Há um grande esforço por parte dessa indústria para transmitir a ideia de que o trabalho nesse setor não é repetitivo ou monótono. Contudo, somente as empresas que conseguem transferir as atividades repetitivas e de baixo valor têm condições de criar um ambiente de trabalho colaborativo, criativo e de alto valor e, desta forma, apresentar a imagem da inovação<sup>394</sup>. O trabalho monótono envolve, além da classificação de elementos, a depuração de dados, como retirar repetições e preencher intervalos sem informações<sup>395</sup>.

As tarefas demandadas por meio da MTurk dificilmente atingirão um ponto de saturação em breve. Avalia-se que, conforme sistemas de inteligência se

---

<sup>392</sup> SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. op. cit., p. 510

<sup>393</sup> REESE, Hope; HEATH, Nick. Inside Amazon’s clickworker platform: How half a million people are being paid pennies to train AI. *TechRepublic*, San Francisco, 17 dec. 2016. Disponível em: <http://www.techrepublic.com/article/inside-amazons-clickworker-platform-how-half-a-million-people-are-training-ai-for-pennies-per-task/>. Acesso em: 04 out. 2017.

<sup>394</sup> IRANI, Lilly. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. cit., p. 229.

<sup>395</sup> REESE, Hope; HEATH, Nick. op. cit.



tornem mais comuns e disseminados, haverá uma necessidade maior por classificação de informações. A importância em enquadrar imagens, sons, discursos, emoções em contextos ou referências culturais demandará a contribuição de seres humanos no processo de aprendizagem de máquinas por um longo período<sup>396</sup>.

Outro atrativo para as empresas adotarem a MTurk é a possibilidade de esconderem o trabalho, o que é valorizado por investidores. Apresentar-se como uma empresa de tecnologia, em vez de um empregador que contrata mão de obra, atrai com mais facilidade capital de risco (*venture capital*), que tem intensificado o financiamento dessas empresas<sup>397</sup>.

#### 4.5. Dependência e precariedade

O grau de segurança financeira e de proteção social está diretamente relacionado com a dependência do *crowdwork* como principal fonte de renda. Dos norte-americanos e indianos que têm a MTurk como principal atividade, há necessidade de auxílio financeiro dado pela família (nos EUA, 27,6% dos que têm o *crowdwork* como principal fonte de renda estão nessa situação, ao passo que 10,1% dos que têm outra atividade como principal dependem da família e, na Índia, 48,5% dependem desse auxílio), enfrenta-se dificuldade para pagar os gastos básicos para sobrevivência (nos EUA, 24,8% dos dependentes e 9,8% dos não dependentes e na Índia, 31,4% dos dependentes e 21,1% dos não dependentes) e não há reservas para despesas urgentes (nos EUA, 58,6% dos dependentes e 26,1% dos não dependentes e na Índia, 43,1% dos dependentes e 23,1% dos não dependentes)<sup>398</sup>.

Ainda, dentre os que têm no *crowdwork* a principal atividade, somente 8,1% têm aposentadoria privada e 9,4% contribuem para a Seguridade Social nos EUA. Na Índia, os que têm o *crowdwork* como principal fonte de renda contribuem muito menos para a Seguridade Social (13,7%) do que os demais (42,3%). Em relação à cobertura por planos de saúde, estão desprotegidos 38,1% dos norte-americanos e 64,7% dos indianos que têm o *crowdwork* como principal atividade. Em relação aos trabalhadores que têm o *crowdwork* como fonte complementar de renda, essa taxa cai pela metade<sup>399</sup>.

---

<sup>396</sup> REESE, Hope; HEATH, Nick. op. cit.

<sup>397</sup> IRANI, Lilly. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. cit., p. 231.

<sup>398</sup> Id. Ibid., p. 231-232.

<sup>399</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 562-563.

Em relação aos trabalhadores brasileiros, também se identifica a relação entre a dependência do *crowdwork* como principal fonte de renda e o grau de segurança financeira e de proteção social. Contudo, isso ocorre de forma diferente da verificada nos EUA e na Índia. Daqueles que têm a MTurk como atividade principal (25% do total), a família ajuda financeiramente os trabalhadores (69% dos que dependem do *crowdwork* obtêm auxílio familiar ao passo que 61% dos que têm outra atividade como principal recebem essa ajuda), não há reservas para despesas urgentes (77% x 56,4%) e não se consegue economizar valores mensalmente (54% x 28,3%). Entretanto, há maior capacidade em pagar os gastos básicos (92,4% dos dependentes do *crowdwork* e 89,7% dos que dependem de outra fonte de renda), o que pode estar relacionado com a dimensão da ajuda financeira dada pela família.

No tocante à aposentadoria, 77% daqueles que têm o *crowdwork* como principal fonte de renda não faz parte de sistema que lhes garantirá uma renda no futuro e 69,2% daqueles que possuem outra atividade principal estão na mesma situação. Sobre a participação em planos de saúde, 38,5% dos dependentes do *crowdwork* e 35,9% dos que tem outra atividade principal não têm qualquer tipo de cobertura.

Desta forma, percebe-se que os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk no Brasil têm uma remuneração baixa, não possuem qualquer segurança em relação ao recebimento de trabalho, detêm pouco controle sobre as atividades que realizam e não estão amparados por qualquer proteção trabalhista, uma vez que são classificados como autônomos.



# O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

As formas de trabalho no capitalismo de plataforma – divididas neste livro em trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork* – foram caracterizadas nos dois capítulos anteriores. Na primeira, há uma relação triangular em tarefas de curta duração. O trabalho é solicitado on-line e realizado fisicamente no local em que o trabalhador está ou no espaço que o cliente determinar. O grau de intervenção da empresa na relação entre seus clientes e trabalhadores é variável, especialmente quanto à pessoa que realizará a atividade e ao modo de execução da tarefa.

Na segunda, há uma relação de trabalho triangular, cuja duração geralmente é de segundos, minutos ou horas, desenvolvida no âmbito da *crowdsourcing* ou terceirização on-line. Os tomadores de serviços solicitam a execução de tarefas virtualmente por meio de plataformas e os trabalhadores interessados manifestam interesse e a realizam on-line. A empresa oferece a plataforma na qual desenvolve-se a relação entre o requerente e o trabalhador.

A regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* é fundamental para que o trabalho não seja transformado em mercadoria e pelo fato de as empresas proprietárias de plataformas operarem

dentro dos parâmetros do modo de produção capitalista, o que não justifica um tratamento diferenciado.

O regramento dessas formas de trabalho pode ocorrer por diversos prismas. Existem propostas para induzir comportamentos por meio de regras tributárias<sup>400</sup>, para estimular o empreendedorismo<sup>401</sup>, para proteger os consumidores diante de lesões sofridas ao utilizarem os serviços das plataformas<sup>402</sup>, para compatibilizar a classificação dos trabalhadores com a cobertura da seguridade social<sup>403</sup>, para garantir uma renda básica universal<sup>404</sup>, dentre outras. O foco da nossa análise é o Direito do Trabalho, tendo em vista ser o instrumento de justiça social que permite a distribuição de renda e a promoção do bem-estar entre as pessoas em um contexto no qual a participação na vida econômica ocorre a partir do trabalho. Ou seja, é o mecanismo de inserção socioeconômica do ser humano no capitalismo<sup>405</sup>.

## 1. O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O Direito do Trabalho é uma evolução na regulação do trabalho. Fruto da superação da aplicação de institutos civilistas e penais nas relações de trabalho no século XIX e início do século XX e da ficção jurídica de igualdade e liberdade entre trabalhador e empresário, o Direito do Trabalho foi concebido para apresentar respostas à desigualdade econômica entre as partes do contrato de trabalho, estabelecendo disposições para corrigir essa assimetria e compensá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador<sup>406</sup>.

---

<sup>400</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 123-124; 129.

<sup>401</sup> SUNDARARAJAN, Aran. op. cit., p. 177-187; 192-194.

<sup>402</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 128.

<sup>403</sup> Id. Ibid., p. 125-127; SUNDARARAJAN, Aran. op. cit., p. 187-192.

<sup>404</sup> STERN, Andy. *Raising the floor: how a universal basic income can renew our economy and rebuild the american dream*. New York: Public Affairs, 2016; ROQUE, Tatiana. Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 17 fev. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/02/por-causa-de-robos-ideia-de-renda-basica-universal-ganha-mais-adeptos.shtml>. Acesso em: 19 fev. 2018.

<sup>405</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 17-21.

<sup>406</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 85-87; BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 16-22; 48-59.

O surgimento do Direito do Trabalho motivou o desenvolvimento de uma racionalidade jurídica própria para viabilizar o cumprimento de seus objetivos. Américo Plá Rodríguez afirma que existem seis princípios que o informam: (i) princípio da proteção, que se expressa nas regras *in dubio, pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica; (ii) princípio da irrenunciabilidade; (iii) princípio da continuidade; (iv) princípio da primazia da realidade; (v) princípio da razoabilidade; (vi) princípio da boa-fé<sup>407</sup>.

O princípio da proteção está ligado diretamente à razão de ser do Direito do Trabalho. Trata da mitigação da exploração do trabalho humano oriunda da maior capacidade e poder econômicos do empregador por meio de um sistema legal que tutela o trabalhador. É um princípio geral que inspira as normas trabalhistas e que deve ser considerado na sua aplicação<sup>408</sup>.

O princípio da irrenunciabilidade transmite o preceito da inviabilidade jurídica de o trabalhador voluntariamente abrir mão de um direito trabalhista que lhe é reconhecido pelo ordenamento jurídico. O princípio da continuidade aborda o fato de os contratos de trabalho terem como característica o trato sucessivo, em que a relação de trabalho se estende temporalmente e não se finda com a execução de um único ou poucos atos, além de o contrato, em regra, ser por prazo indeterminado<sup>409</sup>.

O princípio da primazia da realidade informa que na divergência entre o conteúdo de documentos e os fatos que efetivamente ocorrem na prática, há prevalência dos segundos. Também chamado por alguns autores de contrato-realidade, este princípio afasta as formalidades e aparências para que o Direito do Trabalho seja aplicado em conformidade com o que ocorre no mundo real dos fatos<sup>410</sup>.

O princípio da razoabilidade expressa a noção de que as partes envolvidas na relação de trabalho devem atuar de maneira razoável e com base na equidade. O princípio da boa-fé aborda a necessidade de o trabalhador e o empregador envidarem esforços para incrementar a atividade econômica da empresa. Ambos os princípios não tratam diretamente de compensações para o trabalhador e também são aplicados a outros ramos do direito<sup>411</sup>.

O surgimento e a afirmação do Direito do Trabalho levam-no a cumprir funções específicas no campo socioeconômico: (i) melhoria das condições de

---

<sup>407</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. op. cit., p. 85-433.

<sup>408</sup> Id. Ibid., p. 85-102.

<sup>409</sup> Id. Ibid., p. 141-142; 239-248.

<sup>410</sup> Id. Ibid., p. 339-361.

<sup>411</sup> Id. Ibid., p. 392-394; 415-417.

pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; (ii) econômica modernizante e progressista; (iii) civilizatória e democrática; (iv) conservadora<sup>412</sup>.

A função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica tem o objetivo de estabelecer restrições ao poder empresarial nas relações de trabalho, criando normas cogentes para incrementar as condições de trabalho, reduzir a desigualdade dessas relações e desmercantilizar o trabalho, não admitindo a conversão do trabalho humano em simples mercadoria<sup>413</sup>.

A função econômica modernizante e progressista se expressa em quatro dimensões. A primeira é disseminação, por meio da legislação trabalhista, de normas conquistadas e criadas pelos grupos mais organizados dos trabalhadores e nos setores mais desenvolvidos economicamente. A segunda é o estímulo constante ao investimento em tecnologia e capacitação dos trabalhadores para o aumento da produtividade, cuja consequência é a modernização da economia. A terceira é o incentivo à adoção de métodos de gestão trabalhista que sejam mais eficientes e focados no desenvolvimento do ser humano. A quarta é capacidade de o Direito do Trabalho distribuir renda para os trabalhadores, o que tem efeitos na economia ao fortalecer o mercado interno<sup>414</sup>.

A função civilizatória e democrática decorre de o Direito do Trabalho ser simultaneamente o mecanismo de inserção daqueles que só têm a força de trabalho para sobreviver e um dos instrumentos de moderação de uma das relações de poder mais importantes em nossa sociedade, que é a relação de trabalho, atenuando as distorções existentes no sistema capitalista<sup>415</sup>.

A função conservadora traduz o fato de o Direito do Trabalho ser um instrumento de manutenção da ordem, uma vez que ao conferir legitimidade à forma pela qual ocorre a exploração do trabalho contemporaneamente, oferece condições para a continuidade da economia e sociedade capitalistas sem maiores percalços. Em outras palavras, ao se comprometer com padrões mínimos aos trabalhadores, aceita-se o modo de produção predominante<sup>416</sup>.

Guy Davidov elenca oito objetivos principais do Direito do Trabalho: (i) reduzir o déficit democrático das relações laborais, estabelecendo regras que promovam a democracia no local de trabalho; (ii) redistribuir recursos e poderes, como

---

<sup>412</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 79-89.

<sup>413</sup> Id. *Ibid.*, p. 81-84.

<sup>414</sup> Id. *Ibid.*, p. 84-85.

<sup>415</sup> Id. *Ibid.*, p. 88-89.

<sup>416</sup> Id. *Ibid.*, p. 89.

o reconhecimento do salário mínimo e da negociação coletiva; (iii) proteger a dignidade humana, ao mitigar determinadas restrições que impactam a capacidade de o trabalhador tomar decisões sobre suas opções profissionais; (iv) minimizar a exclusão social; (v) oferecer segurança, na medida em que concede previsibilidade econômica aos trabalhadores; (vi) eficiência, ao corrigir determinadas falhas de mercado; (vii) promover a liberdade do trabalhador, oferecendo capacidade real para ter uma vida com propósito; (viii) emancipação, dado que resiste à comodificação do trabalho como fator de produção ao prever um papel protetivo para o Estado e abrir espaço para os atores sociais serem protagonistas<sup>417</sup>.

O Direito do Trabalho surge no século XIX e tem os seus institutos moldados a partir do desenvolvimento das relações socioeconômicas. As transformações tecnológicas que impactaram a organização da produção em diversos momentos nos últimos 150 anos não mudaram as peculiaridades deste ramo jurídico, que são a relevância do envolvimento pessoal do trabalhador na prestação do serviço, o Direito do Trabalho ser uma das expressões dos Direitos Humanos, a insuficiência em explicar os fenômenos do mundo do trabalho a partir de categorias tradicionais do direito e a interpretação e análise jurídica trabalhista por meio de uma abordagem multidisciplinar das ciências sociais<sup>418</sup>.

Hugo Fernández Brignoni parte da premissa de que os modelos de negócios baseados nas plataformas digitais não são capazes de alterar a essência do Direito do Trabalho. O autor admite que poderiam ocorrer transformações em relação ao seu paradigma, estrutura ou funcionamento<sup>419</sup>.

No tocante aos paradigmas do Direito do Trabalho, a perspectiva racionalista aponta que não é possível modificá-los, uma vez que isso nos levaria à etapa pré-histórica das relações de trabalho, o que é inadmissível do ponto de vista evolutivo. Admitir a alteração dos paradigmas seria como aceitar a mudança nas condições de validade das leis, nas garantias de sua aplicação ou afastar a ideia de que devem ser criadas e interpretadas conforme as normas constitucionais. A proteção do trabalho e a adoção do princípio da igualdade para se alcançar a dignidade dos trabalhadores são referências incontornáveis deste ramo jurídico<sup>420</sup>.

As transformações produzidas pelas plataformas digitais também não justificam mudanças na estrutura do Direito do Trabalho. A estrutura de um ramo

---

<sup>417</sup> DAVIDOV, Guy. *A purposive approach on labour law*. New York: Oxford University Press, 2016, p. 56-88.

<sup>418</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. op. cit., p. 119.

<sup>419</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 44.

<sup>420</sup> Id. Ibid., p. 44.



jurídico está vinculada aos seus paradigmas e objetos, e a trabalhista é apropriada. Da perspectiva dos interesses, o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho convivem adequadamente dentro das fronteiras estabelecidas pela prática e pela teoria. Do ponto de vista normativo, as normas trabalhistas heterônomas e autônomas oferecem um quadro moderno, dinâmico, democrático e participativo. Desta forma, não há razão para se alterar a sua estrutura<sup>421</sup>.

Em relação ao funcionamento do Direito do Trabalho, admite-se a sua mudança para que seja possível cumprir o objetivo de proteger o trabalhador. Nesse aspecto, abre-se espaço para debater e verificar de que forma este ramo jurídico pode se posicionar frente às inovações tecnológicas, como a suficiência de seus institutos e técnicas jurídicas, a necessidade de redefinição de categorias, a análise de conceitos que já existem na legislação trabalhista, mas que são considerados secundários, a criação de novas figuras jurídicas e o realce do papel da doutrina e da jurisprudência para a interpretação mais ampla do princípio da proteção<sup>422</sup>.

Os motivos que ensejaram o surgimento do Direito do Trabalho remanescem no capitalismo de plataforma. A desigualdade de poder econômico do trabalhador frente às empresas proprietárias de plataformas, a assimetria de informações que as coloca em situação privilegiada, a necessidade de trabalhar por longas jornadas para ser possível auferir renda para subsistência e os grandes obstáculos para promover ação coletiva dos trabalhadores são características das relações de trabalho no capitalismo de plataforma que justificam a intervenção do Direito do Trabalho para redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, tornar o trabalho mais democrático e viabilizar a organização coletiva.

Comungamos da posição de Hugo Fernández Brignoni quanto aos efeitos do capitalismo de plataforma no Direito do Trabalho. Não há transformações fulcrais na lógica da exploração da mão de obra que coloquem em xeque a existência deste ramo jurídico ou que abra espaço para o questionamento dos seus paradigmas ou de sua estrutura. Contudo, existem mudanças nas dinâmicas das relações de trabalho que não podem ser ignoradas, sob pena de deixar o trabalhador vulnerável e desprotegido. Portanto, devemos verificar como o funcionamento do Direito do Trabalho pode ser adequado para que os seus objetivos sejam alcançados.

As intervenções do Direito do Trabalho para proteger os trabalhadores no *crowdwork* e no trabalho sob demanda por meio de aplicativos devem,

---

<sup>421</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 44.

<sup>422</sup> Id. Ibid., p. 45

simultaneamente, ter em vista os seus princípios, objetivos e funções e as inter-relações entre tecnologia, ideologia e instituições, o desenvolvimento da tecnologia da informação e comunicação e das plataformas digitais e a emergência do capitalismo de plataforma, de maneira que a regulação aborde os problemas atuais que se colocam nessas novas dinâmicas das relações de trabalho.

## 2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O surgimento de formas de trabalho que destoam do modelo tradicional da relação de emprego levanta questões a respeito da capacidade das categorias existentes no ordenamento jurídico darem conta de novas realidades e da necessidade de inovar os desenhos regulatórios para proteger o trabalhador.

No Brasil, o trabalhador pode ser classificado como empregado ou como autônomo. Outros países criaram figuras intermediárias para enquadrar aqueles que desempenhavam atividades que se encontravam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia. Na Inglaterra, há o “trabalhador” (*worker*), na Itália, o parassubordinado (*parasubordinati*), na Espanha, o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), no Canadá, o contratado dependente (*dependent contractor*), dentre outros. A classificação dos trabalhadores é um debate relevante, na medida em que os enquadrar em uma ou outra categoria tem efeitos concretos e práticos nos seus direitos.

No tocante à relação de emprego, os conceitos, as categorias e os direitos que a informam foram concebidos e desenvolvidos ao longo do século XX. Considerando as transformações promovidas pelo capitalismo de plataforma, debate-se como se situam a subordinação e a não eventualidade, principais elementos fático-jurídicos da relação de emprego que suscitam controvérsia, nesse novo contexto.

Em relação ao trabalho autônomo, também se nota o efeito das transformações produzidas pelo capitalismo de plataforma em sua caracterização, como nos limites do exercício da autonomia e da liberdade dos trabalhadores.

### 2.1. A dicotomia do trabalho: relação de emprego e autonomia

O trabalho livre, enquanto categoria socioeconômica, torna-se elemento predominante na organização da produção a partir do século XVIII nos países centrais do capitalismo. As suas principais expressões são o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. A existência da mão de obra livre e com poderes para

expressar a sua vontade, em cenário no qual inexistia uma sujeição pessoal do trabalhador, foi central para o florescimento e a consolidação da democracia<sup>423</sup>.

A grande diferença entre relação de emprego e o trabalho autônomo é a dimensão da liberdade do trabalhador. No primeiro caso, a vontade é limitada pelo conjunto de cláusulas contratuais previamente determinadas pelo empregador, o que é uma das manifestações do poder empregatício. Além dessas cláusulas, existem outras obrigações estabelecidas por lei, atenuando a preponderância do empregador na relação de emprego, mas sem obscurecer essa característica<sup>424</sup>.

No caso do trabalho autônomo, a liberdade é mais ampla. Há maior espaço para o trabalhador e o contratante determinarem as obrigações de cada uma das partes, como o modo de execução do trabalho e a forma de remuneração, sendo que a atividade laboral é desempenhada por conta própria<sup>425</sup>.

A razão pela qual a liberdade do trabalhador na relação de emprego é menor do que a do trabalhador autônomo é o estado de subordinação do empregado. O objeto do contrato de trabalho pode ser qualquer obrigação lícita, desde que o contratante – no caso, o empregador –, tenha poder empregatício, determinando o modo de execução do trabalho. A subordinação é reflexo do poder de direção do empregador, sendo analisada sob o viés objetivo, dado que não recai na pessoa do trabalhador, mas na forma pela qual o trabalho é realizado<sup>426</sup>.

É possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade. Contudo, a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo. Nesse sentido, pode-se afirmar que um é a antítese do outro.

Tendo em vista a subordinação, ou a sua ausência, ser o elemento central para se indicar a existência de uma relação de emprego ou de trabalho autônomo, esse conceito ocupará papel central na análise do enquadramento jurídico do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*.

---

<sup>423</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996, p. 105.

<sup>424</sup> Id. *Ibid.*, p. 105-106.

<sup>425</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Org.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 236.

<sup>426</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. cit., p. 109.

### 2.1.1. Relação de emprego: a porta de entrada para a proteção trabalhista

A proteção conferida pelo Direito do Trabalho ocorre pela identificação da subordinação (ou controle), sendo que os demais elementos que caracterizam a relação de emprego variam conforme o ordenamento jurídico. Há uma troca entre as partes: os trabalhadores aceitam o poder do empregador e, em razão disso, recebem direitos que os tutelam. Assim, o enquadramento do trabalhador como empregado lhe dá acesso a um conjunto mínimo de direitos, que podem ser ampliados por meio de negociação coletiva ou por liberalidade do empregador. E, com prerrogativas que lhe dão o poder de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação do trabalho, o empregador torna-se responsável por assegurar que os empregados recebam os direitos trabalhistas<sup>427</sup>.

A caracterização da relação de emprego é a porta de entrada da proteção trabalhista no Brasil. O trabalhador assim enquadrado, tem direito ao salário mínimo, limitação da jornada de trabalho, tutela quanto à forma da extinção do contrato de trabalho, seguro-desemprego (em caso de desemprego involuntário), fundo de garantia do tempo de serviço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença-maternidade e licença-paternidade, tutela quanto à segurança e saúde, registro em carteira de trabalho, dentre outros previstos na Constituição Federal, CLT e leis esparsas.

No Brasil, a relação de emprego é definida pela combinação dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir dos conceitos legais de empregador e de empregado. O art. 2º, *caput*, estabelece que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Por sua vez, o art. 3º, *caput*, determina que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

A leitura combinada de ambos os dispositivos aponta que a relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro tem cinco elementos fático-jurídicos: (i) prestação de trabalho por pessoa natural; (ii) atividade realizada com pessoalidade pelo trabalhador; (iii) prestação do trabalho feita com não eventualidade; (iv) atividade desenvolvida com subordinação; (v) trabalho realizado com onerosidade<sup>428</sup>.

---

<sup>427</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 786; PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 93-96.

<sup>428</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 337-338.

O trabalho efetuado por pessoa natural decorre do fato de o Direito do Trabalho tutelar bens jurídicos que podem ser usufruídos apenas por pessoas naturais e não, em sua grande maioria, por pessoas jurídicas. Além disso, sempre que nos referirmos ao trabalho, tem-se como pressuposto a execução por pessoa natural, enquanto os serviços podem ser realizados tanto por pessoas naturais como por pessoas jurídicas<sup>429</sup>.

A prestação do trabalho com pessoalidade relaciona-se ao fato de o trabalhador ser pessoa natural, mas esses elementos não se confundem. Para que se caracterize a relação de emprego, é imprescindível a infungibilidade do trabalho. Ou seja, a relação jurídica é *intuitu personae* no tocante ao prestador de serviços, sendo que a principal implicação é a impossibilidade de o trabalhador se fazer substituir por um outro. As substituições pontuais e autorizadas, por lei ou por norma coletiva, não descaracterizam esse elemento fático-jurídico. A pessoalidade não se aplica ao empregador, dado que prevalece no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador, com a permissão da alteração contratual subjetiva no âmbito patronal e a manutenção das regras para um mesmo empregado<sup>430</sup>.

O conceito de não eventualidade é controverso e há quatro teorias que modulam o debate. A primeira é a teoria da descontinuidade, na qual se considera o trabalho descontínuo e interrupto como eventual, sendo que a prestação de serviços de forma fragmentada e dispersa no tempo afastaria a configuração da relação de emprego. A CLT, ao prever no art. 3º que o empregado é aquele que “prestar serviços de natureza não eventual” afastou essa teoria, que se aplica no caso dos trabalhadores domésticos (Lei Complementar n. 150/2015)<sup>431</sup>.

A segunda é a teoria do evento, em que se tem como eventual o trabalhador que executa uma atividade para atender um fato, acontecimento ou evento específico e determinado. A terceira é a teoria dos fins do empreendimento, na qual se admite o trabalho eventual somente em tarefas que não se relacionem com o principal objeto econômico da empresa. A quarta é a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, em que o eventual não se fixa a uma fonte de trabalho. No Brasil, o conceito de não eventualidade abarca a combinação dessas três teorias<sup>432</sup>.

---

<sup>429</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. cit., p. 338-339.

<sup>430</sup> Id. Ibid., p. 339-340.

<sup>431</sup> Id. Ibid., p. 341-342.

<sup>432</sup> Id. Ibid., p. 342-344.

Jorge Luiz Souto Maior destaca que não há necessidade da verificação da prestação diária de trabalho para a caracterização da não eventualidade. O requisito para tanto é a identificação da intenção das partes vincularem-se atemporalmente<sup>433</sup>.

A onerosidade é a dimensão econômica da relação de emprego, em que a força de trabalho colocada à disposição do empregador tem uma correspondência pecuniária, que é o salário. Esse elemento fático-jurídico deve ser analisado sob a perspectiva do trabalhador e apresenta um plano objetivo e outro subjetivo. O primeiro ocorre pelo pagamento de valores destinados a remunerar o trabalhador pelas atividades executadas. O segundo, pela intenção econômica das partes, especialmente do prestador de serviços, relacionada às tarefas desenvolvidas em benefício do empregador<sup>434</sup>.

A subordinação, como já mencionado, é o elemento fático-jurídico mais importante na caracterização da relação de emprego. Maurício Godinho Delgado define-a como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”<sup>435</sup>.

O alcance do conceito de subordinação foi alterado conforme ocorreram transformações na organização da produção. Nesse sentido, aponta-se para a existência de três dimensões do fenômeno – clássica, objetiva ou estrutural –, que se complementam harmonicamente e permitem uma compreensão mais ampla do fenômeno da subordinação na atual organização da produção<sup>436</sup>.

A subordinação clássica (ou tradicional) é a que se manifesta pela intensidade e pela forma direta que o empregador controla e gerencia as atividades dos empregados. Em geral, há constante emissão de ordens para os empregados, determina-se um horário de trabalho rígido e fixo e as atividades laborais são feitas sob vigilância e controle imediatos do empregador. Trata-se da dimensão que, sob uma perspectiva histórica, deu os primeiros contornos da subordinação nas relações de emprego, sendo que atualmente ainda é sua expressão mais comum<sup>437</sup>.

A subordinação objetiva é a que enfoca a integração do trabalhador e a relevância de suas atividades dentro dos objetivos empresariais. Verifica-se como a

---

<sup>433</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Relação de emprego e Direito do Trabalho*: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 70.

<sup>434</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 345-347.

<sup>435</sup> Id. *Ibid.*, p. 349.

<sup>436</sup> Id. *Ibid.*, p. 352.

<sup>437</sup> Id. *Ibid.*, p. 352; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

prestação de trabalho, que ocorre de maneira coordenada ou colaborativa, integra-se e se incorpora na finalidade da empresa e faz parte da dinâmica geral do empregador. Nesse sentido, o trabalho realizado pelo empregado é central para se atingir os fins da empresa<sup>438</sup>.

A subordinação estrutural traduz a ideia de que o trabalhador está inserido na dinâmica da empresa e acolhe a estrutura da organização e funcionamento do empregador. Nesse caso, o desempenho de atividades vinculadas à finalidade do tomador de serviços e o recebimento de ordens diretas não são essenciais. O que ocupa papel central é a ligação estrutural à dinâmica operativa da empresa<sup>439</sup>.

Os elementos fático-jurídicos que geram maior controvérsia para se caracterizar a relação de emprego no capitalismo de plataforma são a não eventualidade e a subordinação, que serão analisados a seguir a partir das perspectivas do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*.

#### 2.1.1.1. A não eventualidade no capitalismo de plataforma

A constatação da não eventualidade nas relações de trabalho no capitalismo de plataforma depende da teoria enfocada para analisar o desenvolvimento da atividade executada pelo trabalhador em favor da empresa. Apesar da polêmica a respeito da possibilidade de identificar esse elemento fático-jurídico no trabalho nas plataformas digitais, a produção doutrinária sobre o tema é menor.

Elena Gramano coloca que há empresas proprietárias de plataformas digitais que impõem aos trabalhadores cláusulas contratuais que preveem um número mínimo de tarefas que devem executar e de tempo que devem permanecer disponíveis semanalmente como condição de manterem o acesso às ofertas de trabalho. A falta da não eventualidade afasta a identificação do vínculo empregatício. Contudo, a obrigação de estar disponível deve levar em consideração se as atividades executadas são ocasionais ou não, independentemente de serem contínuas ou fragmentadas. Esse elemento fático-jurídico é constatado nos casos das relações de trabalho que perduram no tempo, em que o trabalhador se coloca à disposição da empresa de forma contínua<sup>440</sup>.

---

<sup>438</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 352; PORTO, Lorena Vasconcelos. op. cit., p. 69-71.

<sup>439</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 352.

<sup>440</sup> GRAMANO, Elena. *Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano*. Jan. 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3109481>. Acesso em: 25 jan. 2018.



Maria Cecília Alves Pinto afirma que o fato de as tarefas realizadas pelos trabalhadores não ocorrerem no espaço físico da empresa torna mais complexa a identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Os novos métodos de gestão de mão de obra, baseados na tecnologia da informação e comunicação, dificultam a subsunção da situação fática laboral ao conceito previsto nos arts. 2º e 3º da CLT. Deve-se combinar as teorias dos fins da empresa e da fixação jurídica, sendo que a prestação de serviços em prol de uma pessoa natural ou jurídica determinada, em que essa atividade esteja inserida no padrão dos fins normais da empresa proprietária de plataforma, permite aferir a não eventualidade<sup>441</sup>. Além da adoção da referida combinação, afirma que há necessidade de

atentar à forma subordinativa ou não da prestação laboral, à condição social de biscoiteiro do prestador, que denuncia autonomia negocial, à real existência de ajuste prévio ou não da natureza da prestação e também à preponderância ou não do resultado a ser alcançado pelo trabalho e não deste como pura atividade. O objetivo é ampliar as hipóteses em que o trabalho é reputado não eventual, tudo para que o trabalhador, pessoa física, possa usufruir do rol de direitos e garantias trabalhistas, assegurados pela legislação<sup>442</sup>.

Analisando especificamente o caso da Uber, José Carlos de Carvalho Baboin aponta que a empresa não determinar horários de seus trabalhadores pode levar à conclusão de que inexistente o elemento fático-jurídico da não eventualidade. Contudo, ressalta que a regra é a habitualidade dos motoristas na prestação de serviços, sendo a ausência do referido elemento investigada no caso concreto. Ainda, afirma que a Uber monitora o horário de trabalho de todos os motoristas<sup>443</sup>.

O autor aponta que a construção doutrinária trabalhista acerca da não eventualidade não demanda horários fixos ou predeterminados ou a execução diária de atividades. Identificado o ânimo de permanência do motorista, por período indeterminado e em tarefas vinculadas à finalidade da empresa, constata-se a não eventualidade. De qualquer forma, o tema é melhor compreendido quando

---

<sup>441</sup> PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 203.

<sup>442</sup> Id. *Ibid.*, p. 204.

<sup>443</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. *Revista da LTr*, v. 81, n. 3, p. 336, Mar. 2017.



estudado em conjunto com a subordinação, uma vez que o horário de trabalho dos motoristas se vincula à modalidade de controle exercida pelas empresas proprietárias de plataformas<sup>444</sup>.

Keith Cunningham-Parmeter entende que a determinação de horários de trabalho é contraditória na Uber. Se por um lado os motoristas têm liberdade de opção para dirigir nos horários que escolhem, assim que começam a trabalhar, a empresa espera que as tarefas oferecidas sejam aceitas, desativando os trabalhadores que tiverem um grau de rejeição acima do admitido pela Uber – o que está longe de representar um poder de gerenciar a sua própria atividade<sup>445</sup>.

Bruno Alves Rodrigues afirma que a não eventualidade é o elemento fático-jurídico que determina a existência ou não da relação de emprego entre o motorista e a Uber, tendo em vista que presentes os demais. Sendo assim, a não eventualidade seria o único fator que exigiria a análise nos casos concretos para a caracterização do vínculo empregatício ou do trabalho autônomo<sup>446</sup>.

### 2.1.1.2. A subordinação no capitalismo de plataforma

A identificação da subordinação nas relações entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais varia de acordo com a perspectiva que se adota do conceito. Existe uma tendência na doutrina em analisar o fenômeno sob um viés expansionista da subordinação, enfatizando o papel que o algoritmo desempenha no modelo de negócio. Contudo, algumas abordagens adotam posturas mais conservadoras ao utilizar somente a dimensão clássica da subordinação para estudar as relações de trabalho no capitalismo de plataforma.

Hugo Fernández Brignoni afirma que o caso dos trabalhadores integrados na organização das empresas proprietárias de plataformas digitais, em um contexto no qual não tomam decisões sobre o funcionamento dos negócios, deve ser analisado sob um viés interpretativo elástico e criativo da subordinação. Características que historicamente fizeram parte da configuração da subordinação, como a determinação dos horários de trabalho pelo empregador, deixam de ser relevantes e outras passam a ocupar centralidade<sup>447</sup>.

---

<sup>444</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 336-337.

<sup>445</sup> CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. op. cit., p. 1673.

<sup>446</sup> RODRIGUES, Bruno Alves. A relação de emprego no serviço de transporte de passageiros ofertado por intermédio de plataforma eletrônica. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 217.

<sup>447</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 46-47.

Os novos parâmetros da organização da produção no capitalismo de plataforma abrem espaço para que a interpretação do conceito de subordinação seja feita com base em três critérios: (i) expansivo, em conformidade com o princípio protetivo, para que a regra do Direito do Trabalho seja a tutela do trabalhador; (ii) adequação aos fatos, em linha com o princípio da primazia da realidade, para que a dinâmica da relação laboral seja captada com a maior precisão possível; (iii) complementação pelo conceito de dependência econômica<sup>448</sup>.

Rodrigo de Lacerda Carelli coloca que o capitalismo de plataforma é centrado no algoritmo, responsável por garantir que os objetivos da empresa sejam alcançados. Esse mecanismo é reprogramado constantemente a partir do desenvolvimento da atividade e molda as tarefas feitas pelos trabalhadores sem a necessidade de intervenção direta do empregador. A liberdade que os empregados teriam nesse modelo é fictícia, dado que respondem aos comandos do algoritmo. Nesse sentido, os trabalhadores têm uma autonomia na subordinação e são controlados por programação ou algoritmos<sup>449</sup>.

A subordinação no capitalismo de plataforma é caracterizada pelo controle por sanções e premiações (ou *sticks and carrots*), em que os trabalhadores que seguem a programação estabelecida pelo algoritmo são recompensados, ao passo que a inobservância pode ocasionar punição e exclusão da plataforma<sup>450</sup>.

Uma das características da organização do trabalho nesse novo modelo, que é a constante insegurança econômica dos trabalhadores, facilita o controle das atividades e leva a um cenário de mobilização total, em que a mão de obra deve estar permanentemente disponível<sup>451</sup>.

Outro fator que compõe o controle por programação (ou por algoritmos) no capitalismo de plataforma é a avaliação do cumprimento dos objetivos, em que as atividades dos trabalhadores são examinadas qualitativa e quantitativamente. Trata-se de um meio de reforçar a ideia da autonomia dos trabalhadores, uma vez que não importaria quando e como as tarefas são realizadas, desde que atendidas as metas empresariais<sup>452</sup>.

---

<sup>448</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 47.

<sup>449</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 141.

<sup>450</sup> Id. Ibid., p. 141-142.

<sup>451</sup> Id. Ibid., p. 142.

<sup>452</sup> Id. Ibid., p. 141-142.

Nesse cenário, a relação entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas gira em torno da ideia de aliança. Há uma refeudalização das relações, exigindo um engajamento maior do trabalhador, que não aguarda mais ordens diretas do empregador em um dado tempo e local, mas tem que se mobilizar para a consecução de resultados que lhe são impostos e se submeter a avaliações em razão de seu desempenho<sup>453</sup>.

Elizabeth Tippet afirma que as empresas proprietárias de plataformas digitais exercem controle por meio de algoritmos, que são regras de *software*. Segundo a autora, essas regras atuam como arquiteturas físicas e podem condicionar o comportamento dos trabalhadores, viabilizando ou impedindo determinadas práticas. Para se analisar a dimensão do controle nas atividades dos trabalhadores, é necessário compreender o funcionamento do *software*<sup>454</sup>.

Para tanto, as regras do *software* precisam ser entendidas como decisões gerenciais. O seu desenho e as limitações que estabelece não são obras do acaso, mas políticas empresariais tomadas com o objetivo de maximizar os lucros. Se os algoritmos impõem preços, fixam notas mínimas para os trabalhadores permanecerem nas empresas, não permitem a comunicação fora da plataforma entre trabalhadores e clientes e sancionam os trabalhadores que não aceitam tarefas que são oferecidas, fica evidente que estão aplicando políticas da empresa<sup>455</sup>.

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa compartilham a compreensão a respeito da importância do algoritmo na maneira pela qual se dá a organização da produção. A tecnologia da informação e comunicação permite às empresas proprietárias de plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto para organizar a atividade e verificarem o desempenho do trabalho por meio das opiniões dos seus clientes. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, é capaz de direcionar as tarefas aos trabalhadores. É esse cenário que configura a subordinação por algoritmos<sup>456</sup>.

---

<sup>453</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 141-142.

<sup>454</sup> TIPPET, Elizabeth. Employee classification in the sharing economy. In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). *The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy*. New York: Cambridge University Press, 2018, p. 302.

<sup>455</sup> Id. Ibid., p. 303.

<sup>456</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 164.

Esse instrumento, ao sistematizar informações e dados para conformar o trabalho humano, expressa o poder de direção do empregador. Não se deve perder de vista que os algoritmos gerenciam os resultados desejados pelas empresas proprietárias de plataformas por meio de comandos estabelecidos conforme decisões empresariais. Ou seja, manuseiam uma grande quantidade de dados, o que lhes permite moldar continuamente o comportamento dos trabalhadores e, assim, alcançar as suas metas<sup>457</sup>.

Ainda, o uso de sistemas integrados de informação pelas empresas coloca os seus consumidores em posição de avaliar as atividades realizadas pelos trabalhadores, o que configura a expansão das possibilidades de controle do trabalho<sup>458</sup>.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Marcus Menezes Barberino Mendes e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira analisam a subordinação no capitalismo de plataforma a partir das mudanças na organização da produção. Do século XIX até a primeira metade do século XX, houve a busca de disciplinar a mão de obra em um modelo rígido de trabalho na linha de produção, centrada na vigilância. As características desse cenário são: tempo analógico e linear, relações de trabalho estáveis e duráveis e captura do tempo de trabalho e da produtividade dos trabalhadores. A subordinação clássica é a tradução jurídica da vigilância no contrato de trabalho<sup>459</sup>.

As mudanças na organização da produção a partir dos anos 1970, levaram a uma procura pelo controle da mão de obra. Há uma potencialização da flexibilização de diversos fatores de produção, dentre eles o trabalho. As características nesse período são: tempo digital e real, relações de trabalho precárias e descartáveis e captura das externalidades positivas de rede (como os conhecimentos produzidos pelas coletividades). A alienidade reticular é a expressão jurídica do controle da mão de obra<sup>460</sup>.

Os autores definem a alienidade reticular como um modo originário de aquisição de propriedade por um ser distinto daquele que trabalha, em um contexto de produção em rede. Deve-se focar a condição de trabalho por conta alheia

---

<sup>457</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. op. cit., p. 164.

<sup>458</sup> Id. Ibid., p. 164-165.

<sup>459</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 170-172.

<sup>460</sup> Id. Ibid., p. 172-173.

para se caracterizar o vínculo de emprego quando há produção flexível, em que organizações elásticas têm a capacidade de operar em um cenário produtivo fragmentado sem qualquer prejuízo. Nesse sentido, considerando que o capitalismo de plataforma exacerba as características da organização da produção em rede, entende-se que a identificação da relação de emprego não deve ter como norte a subordinação, mas a alienidade reticular<sup>461</sup>.

### **2.1.1.3. Uber**

O estudo e a análise da existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber têm suscitado distintos posicionamentos, tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhista. A dinâmica do trabalho, que não é a corriqueira no cotidiano laboral, contribui para que o exame dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego esteja em construção.

Guy Davidov trata da relação de trabalho entre os motoristas e a Uber pela perspectiva da abordagem teleológica do Direito do Trabalho, em que problemas que não podem ser resolvidos pela interpretação jurídica e demandam alterações legislativas são expostos. Novas formas de trabalho, como as que emergem no capitalismo de plataforma, não devem ser analisadas a partir da comparação com as formas tradicionais, mas sob a perspectiva da necessidade de aplicação do Direito do Trabalho e levando em conta os seus objetivos. O autor coloca que a definição de quem é empregado deve considerar subordinação e dependência e a caracterização da relação de emprego deve ocorrer por meio de um balançamento entre as duas figuras: quanto mais se identifique a dependência do empregado em face de uma empresa, menos haverá necessidade de demonstrar a subordinação e vice-versa. Ainda, mesmo nos casos em que não exista subordinação, mas se identifique dependência, é possível classificar os trabalhadores em uma categoria intermediária e prever determinados direitos<sup>462</sup>.

O autor entende que os motoristas da Uber são empregados. Ao analisar a subordinação, aponta que: (i) a tecnologia e o sistema de avaliação permitem que os trabalhadores tenham o seu desempenho monitorado; (ii) existem regras da empresa sobre como prestar o serviço para os clientes; (iii) os motoristas prestam serviço da Uber para os clientes da Uber e em benefício da Uber, o que indica a integração dos trabalhadores na organização da empresa; (iv) há

---

<sup>461</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 174-175.

<sup>462</sup> DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: a purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, v. 6, n. 1-2, p. 9-11, Nov. 2017.

um espaço para os motoristas determinarem o seu horário de trabalho. Ainda que o último aspecto seja relevante, não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação<sup>463</sup>.

Em relação à dependência, o autor afirma que: (i) a empresa estabelece o valor da corrida e a remuneração do motorista de forma unilateral; (ii) os trabalhadores conseguem modular os seus ganhos somente pela quantidade de horas trabalhadas; (iii) os motoristas não têm controle das decisões sobre o modelo de negócios; (iv) o carro é propriedade do trabalhador; (v) há trabalhadores que dirigem em tempo integral e em tempo parcial. Considerando todos os elementos, há fortes sinais de dependência econômica dos motoristas<sup>464</sup>.

Jennifer Pinsof afirma que as características do trabalho dos motoristas da Uber apontam para a existência de relação de emprego, o que ocorre pelo controle das atividades dos trabalhadores. Em relação à supervisão, além da imposição de padrões de conduta e do sistema de avaliações, destaca que a empresa fixa o método de pagamento dos trabalhadores e pode realizar dispensas sem justa causa, o que geralmente é feito quando o motorista tem notas abaixo do que a Uber estabelece como critério para permanência. Além disso, o fato de tratar-se de uma empresa de transporte e do negócio não ser viável sem o trabalho dos motoristas, demonstra como os trabalhadores estão integrados na estrutura da empresa. Finalmente, menciona que apesar dos motoristas serem proprietários de seus veículos, a empresa estabelece os requisitos dos carros que os trabalhadores podem usar e os auxilia no financiamento ou locação de veículos<sup>465</sup>.

Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que a Uber se enquadra na organização do trabalho por comandos. Há uma aliança neofeudal, identificada na suposta relação de parceria, em que os motoristas teriam liberdade para determinar os seus horários de trabalho. Contudo, isso é negado na medida em que existe a obrigação de cumprir objetivos traçados pela Uber. Aqui, teríamos a autonomia na subordinação<sup>466</sup>.

O controle dos trabalhadores ocorre por meio do algoritmo da empresa, que os aloca conforme a demanda, por meio do preço dinâmico, e fixa o preço das corridas. Esse último aspecto é relevante, dado que permite o controle do mercado e

---

<sup>463</sup> DAVIDOV, Guy. op. cit., p. 11-12.

<sup>464</sup> Id. Ibid., p. 13-14.

<sup>465</sup> PINSOFF, Jennifer. A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy Notes. *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, v. 22, p. 355-364, 2016.

<sup>466</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 142.

do tempo de trabalho pelo preço, fazendo os motoristas terem de trabalhar muitas horas para terem obterem remuneração necessária para sobrevivência<sup>467</sup>.

O controle por meio do sistema de premiações e sanções expressa-se, na Uber, de duas formas: (i) oferecendo incentivos financeiros para os trabalhadores dirigirem em momentos de maior demanda, como o preço dinâmico e quando estabelecem bônus para quem trabalhar em dias que a empresa prevê maior quantidade de pedidos por corridas; (ii) utilizando as notas dadas pelos passageiros, cujo critério é a propaganda que a Uber faz do serviço que comercializa, para avaliar o trabalho dos motoristas e suspender ou excluir aqueles cujo desempenho fica abaixo do mínimo esperado pela empresa<sup>468</sup>.

O autor entende que o controle por programação adotado pela Uber é possível de ser tratado pelo Direito do Trabalho brasileiro. Os arts. 2º e 3º da CLT não falam que o trabalhador deve receber ordens ou da subordinação clássica. O que a CLT aponta é a direção do trabalho e a realização do trabalho “sob dependência” do empregador, o que se identifica no controle por programação. Ainda, reforça essa posição a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio, previsto no parágrafo único do art. 6º da CLT<sup>469</sup>.

José Carlos de Carvalho Baboin analisa a subordinação dos motoristas da Uber tendo em vista as três dimensões do fenômeno já abordadas. O primeiro aspecto da subordinação é identificado na determinação do comportamento dos trabalhadores quando estão realizando as corridas, como a imposição de características do vestuário, a sugestão de ofertar água e balas para os passageiros, a indicação em envidar esforços para que a viagem seja a melhor possível e a proibição de veicular propagandas nos carros, de combinar viagens com os passageiros fora do aplicativo e de instalar de câmeras nos veículos<sup>470</sup>.

Outros elementos que apontam para a subordinação são: (i) a forma de remuneração é determinada pela empresa, num quadro em que o motorista não tem qualquer possibilidade de influir no valor do preço da corrida, e o pagamento é feito semanalmente; (ii) a Uber exclui motoristas da plataforma que recebem notas baixas dos passageiros, sendo que a avaliação é feita a partir de parâmetros estabelecidos pela empresa; (iii) a Uber gerencia os conflitos que existem entre

---

<sup>467</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 142-143.

<sup>468</sup> Id. Ibid., p. 143-144.

<sup>469</sup> Id. Ibid., p. 144-145.

<sup>470</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 338.



clientes e trabalhadores; (iv) a falta de controle do horário de trabalho dos motoristas é atenuada pelo fato da jornada ser imposta pela realidade social, especialmente daqueles que são economicamente dependentes; (v) há gerenciamento da mão de obra por meio do algoritmo, especialmente pelo preço dinâmico<sup>471</sup>.

O autor defende ser possível identificar as três dimensões da subordinação no trabalho dos motoristas na Uber:

Seja porque recebe inúmeras ordens e é controlado em sua prestação laboral, nos termos da visão clássica, seja porque está inerentemente integrado nas atividades elementares da empresa, conforme a teoria objetiva, ou ainda, nos termos da teoria estrutural, por estar inserido na dinâmica estrutural da Uber<sup>472</sup>.

Recentemente, o Poder Judiciário Trabalhista passou a ser demandado para analisar o status dos motoristas da Uber no Brasil. Até julho de 2018, foram identificadas 137 reclamações trabalhistas requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício em todo o país. Destas, 42 tiveram sentenças proferidas, sendo que 38 foram improcedentes e 4, procedentes, nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) da 1ª, 2ª e 3ª Região. No âmbito dos TRTs, foram proferidos 17 acórdãos, em que somente um foi favorável ao trabalhador, no TRT da 2ª Região<sup>473</sup>. Apesar de os números estarem sistematizados até julho de 2018, levamos em consideração algumas decisões proferidas em 2019 e 2020 em nossa análise.

As decisões judiciais que entenderam existir subordinação retomam argumentos apresentados pelos autores mencionados acima e apontaram que: (i) há subordinação clássica, dado que o trabalhador é submetido a controles contínuos e a ordens na execução de suas tarefas, deve observar os regramentos sobre o comportamento e sujeitar-se ao sistema de avaliação dos motoristas, além de ter que aceitar um elevado número de corridas quando está conectado, sob pena de suspensão; (ii) há subordinação objetiva, uma vez que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa; (iii) há subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador é inserido na organização, estrutura e dinâmica da empresa, caso

---

<sup>471</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 338-342.

<sup>472</sup> Id. Ibid., p. 342.

<sup>473</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. 2018. 157f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2018, p. 90-91. Apesar da predominância de decisões improcedentes que requisitaram o reconhecimento de vínculo empregatício, a autora aponta que no TRT da 3ª Região, a plataforma adotou a estratégia de celebrar acordos judiciais em reclamações individuais em que se considerava que o juiz ou o desembargador teria propensão a acolher a tese do empregado e deferir o pedido de vínculo de emprego (Id. Ibid., p. 102-104).



contrário teria poder de negociar para dispor diretamente com os passageiros quanto às condições do serviço; (iv) o empreendimento é da empresa proprietária da plataforma, que estabelece o valor das corridas, e não do trabalhador; (v) o fato de a Uber não determinar os horários de trabalho não ocupa tanta relevância, na medida em que existe participação integrativa do trabalhador na atividade da empresa<sup>474</sup>.

Em relação aos outros elementos fáticos da relação de emprego, as decisões que reconheceram o vínculo empregatício apontaram que: (i) há necessidade de o trabalhador se registrar na Uber para prestar serviço, demonstrando o elemento pessoa natural; (ii) o estabelecimento de requisitos mínimos para o motorista se cadastrar na Uber aponta para a personalidade; (iii) a empresa realizar os pagamentos aos trabalhadores, os motoristas desempenharem a atividade na expectativa de serem remunerados e a Uber fixar os preços das corridas e as formas de pagamento indicam a onerosidade; (iv) a partir da teoria dos fins do empreendimento, os trabalhadores estão inseridos nas atividades habituais da empresa, além de que para os motoristas profissionais empregados não há necessidade de fixar horários de início e término da jornada e existem maneiras veladas de fazer com que os trabalhadores fiquem disponíveis para dirigir, sendo que todas essas características apontam para a não eventualidade<sup>475</sup>.

Ainda, há sentença que reconheceu a relação de emprego e apontou a existência de contrato de trabalho intermitente, nos termos do art. 443, § 3º da CLT. Identificou-se o exercício de controle da Uber sobre o trabalho do motorista e apontou-se que a possibilidade de o trabalhador escolher aceitar ou não a oferta de corrida é um fato modificativo e não extintivo da relação de emprego<sup>476</sup>.

Por outro lado, as decisões que não identificaram subordinação destacaram que: (i) as regras de atendimento aos clientes não passam de meras sugestões; (ii) o trabalhador pode decidir quando dirige e não existe fiscalização da sua

---

<sup>474</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que identificaram a subordinação dos trabalhadores, foram analisadas as sentenças dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 1001492-33.2016.5.02.0013, 1000123-89.2017.5.02.0038 e 0100351-05.2017.5.01.0075.

<sup>475</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que reconheceram o vínculo de emprego, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137 e a pesquisa realizada por Carolina Bonemer Cury (CURY, Carolina Bonemer. *Contemporaneidade e direito do trabalho: os motoristas de Uber e os marcos regulatórios brasileiros*. 2019. 97f. Tese de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019, p. 51-56).

<sup>476</sup> Trata-se especificamente da sentença prolatada no processo 0011098-61-2019.5.03.0113.

atividade; (iii) o procedimento determinado para a execução do trabalho tem o objetivo de evitar a prática de irregularidades pelos motoristas, não existindo poder diretivo e não havendo a emissão de ordens diretas; (iv) o motorista assume os riscos do negócio, dado que todos os custos exigidos para a prestação do serviço são de sua responsabilidade; (v) a precificação das corridas pela Uber não é indício de relação de emprego, dado que isso também ocorre em outros contratos, como na representação comercial; (vi) a Uber é uma plataforma que conecta os passageiros aos motoristas cadastrados no aplicativo<sup>477</sup>.

No tocante aos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, as decisões que não reconheceram o vínculo empregatício indicaram que: (i) a possibilidade de pessoas jurídicas se registrarem para prestarem serviço denota ausência de pessoa natural; (ii) a permissão para que mais de um motorista dirija o mesmo veículo e a ausência de processo de admissão implicam falta de pessoalidade; (iii) a Uber somente intermedia o pagamento de seu cliente ao motorista, retirando a onerosidade da relação empresa-trabalhador; (iv) a autonomia para optar quando trabalhar, a falta de ingerência da Uber e a inexistência de habitualidade culminam na ausência da não eventualidade<sup>478</sup>.

Há duas decisões recentes que merecem destaque. A primeira, proferida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), trata do conflito de competência n. 164.544, em razão de demanda para julgar pedido de danos materiais e morais diante da desativação de conta de motorista da Uber. Não houve alegação de existência de vínculo empregatício pelo trabalhador. Apesar do conteúdo do caso concreto, o Ministro Moura Ribeiro afirmou “os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes”. O acórdão foi objeto de críticas, pois somente a Justiça do Trabalho tem competência para apreciar pedidos sobre a existência da relação de emprego, o reconhecimento de vínculo

---

<sup>477</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que não identificaram a subordinação dos trabalhadores, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137.

<sup>478</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que não reconheceram o vínculo de emprego, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137 e a pesquisa realizada por Carolina Bonemer Cury (Id. *Ibid.*, p. 51-56).

deveria passar pelo devido processo legal e a decisão trata de temas que demandam instrução processual, o que ainda não tinha ocorrido<sup>479</sup>.

A segunda, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), não reconheceu o vínculo empregatício. O principal argumento adotado pela 5ª Turma foi a existência de “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender no dia”. É a primeira e – até o momento – única decisão do TST sobre o tema. No julgamento, o Ministro Douglas Alencar afirmou que os motoristas da Uber merecem proteção social. Contudo, para que isso ocorra, “é preciso que haja uma inovação legislativa urgente”<sup>480</sup>.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio do Grupo de Estudos “Uber” da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho (CONAFRET), elaborou estudo sobre as relações de trabalho na empresa que dá nome ao Grupo, com o objetivo de oferecer subsídios às investigações que analisam a existência de vínculo empregatício dos motoristas com a Uber. O MPT adota posicionamento na linha exposta por Rodrigo de Lacerda Carelli, em que há um controle por programação (ou por comandos ou por algoritmo), em que se passa da ficção do trabalhador-mercadoria dos trinta anos gloriosos para a ficção do trabalhador-livre do capitalismo de plataforma<sup>481</sup>.

O MPT aponta que na Uber se identifica a mudança da forma, mas não da natureza das relações de trabalho:

de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma<sup>482</sup>.

Segundo o entendimento do MPT, assim como Rodrigo de Lacerda Carelli, o ordenamento jurídico trabalhista tem instrumental para lidar com gerenciamento

---

<sup>479</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ. Jota, Brasília, 06 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-06092019>. Acesso em: 04 abr. 2020.

<sup>480</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista. Brasília, 05 fev. 2020. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/25103977](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977). Acesso em: 04 abr. 2020.

<sup>481</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório conclusivo: Grupo de Estudos “GE Uber”. Brasília: MPT, 2017, p. 23.

<sup>482</sup> Id. *Ibid.*, p. 23-24.

da mão de obra da Uber pelo controle por programação, por meio dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT<sup>483</sup>.

#### *2.1.1.4. Amazon Mechanical Turk*

A análise da relação entre a Amazon Mechanical Turk e os trabalhadores que atuam em sua plataforma é menos desenvolvida que no caso da Uber. Existem alguns estudos doutrinários sobre o tema, mas não foram identificadas decisões do Poder Judiciário sobre a existência de relação de emprego no Brasil.

Alex Felstiner afirma ser possível identificar sete aspectos em que a Mechanical Turk controla as atividades dos trabalhadores. Primeiramente, estabelece as cláusulas do acordo de participação unilateralmente e, em uma delas, fixa uma condição de trabalho central: a possibilidade de o tomador de serviços rejeitar o trabalho enviado pelo trabalhador e ficar com o seu produto, sem qualquer compensação. Em segundo lugar, é permitida a execução e emissão dos trabalhos somente na Mechanical Turk, o que aponta que a sua plataforma é o local exclusivo da troca comercial, não sendo admitida a contratação fora da AMT. Em terceiro, a Mechanical Turk exige que os trabalhadores abram mão da propriedade intelectual de todas as tarefas feitas na plataforma<sup>484</sup>.

Em quarto lugar, a AMT veda que os trabalhadores utilizem outros meios ou pessoas além de suas próprias capacidades para realizar as atividades assumidas perante os tomadores de serviços. Em quinto, o acordo de participação prevê a não extensão de benefícios que a Amazon ou os tomadores de serviço proveem aos seus empregados para os trabalhadores da AMT e isso cria obstáculos para que esses possam negociar melhorias na remuneração com os contratantes. Em sexto, a AMT impõe cláusula de arbitragem obrigatória e impossibilidade de arbitrar casos coletivos que se relacionem com questões do acordo de participação. Por fim, a Mechanical Turk detém o poder de excluir o trabalhador da plataforma<sup>485</sup>.

Em relação à supervisão do trabalho, a AMT possui vários instrumentos que permitem o acompanhamento das atividades desempenhadas pelos trabalhadores, como o histórico de tarefas aceitas e rejeitadas, o que serve como parâmetro para os tomadores de serviços. Nesse sentido, a supervisão é realizada pelos contratantes, e não pela empresa<sup>486</sup>.

---

<sup>483</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. op. cit., p. 28-31.

<sup>484</sup> FELSTINER, Alex. op. cit., p. 191-192.

<sup>485</sup> Id. Ibid., p. 192-194.

<sup>486</sup> Id. Ibid., p. 194.

No tocante à permanência na AMT, apesar das relações entre os tomadores e os prestadores de serviços serem geralmente esporádicas e de curto prazo, a relação entre a Mechanical Turk e os trabalhadores tende a ser mais extensa, com início assim que ocorre a aceitação dos termos e condições de uso. O trabalhador depende mais da Amazon do que de qualquer tomador, dado que é a AMT que mantém e promove a plataforma, além de viabilizar o trabalho e o seu pagamento<sup>487</sup>.

Sobre as tarifas e o método de pagamento, o valor das tarefas é estabelecido pelo tomador de serviços e a Mechanical Turk somente fixa o preço mínimo. Contudo, a Amazon controla o processo de remuneração, tendo em vista que exige o pagamento antecipado pelos tomadores das atividades solicitadas, além de reter os valores até que a tarefa seja finalizada e aceita. Ainda, a empresa estabelece que apenas os norte-americanos e indianos são remunerados em espécie, sendo que os trabalhadores das demais nacionalidades são pagos por meio de cupons da Amazon<sup>488</sup>.

Finalmente, o autor aponta que os trabalhadores são parte central do modelo de negócios da Amazon, uma vez que a AMT não seria comercialmente viável como espaço de *crowdsourcing* se não tivesse uma grande quantidade de prestadores de serviços cadastrados. O valor da Mechanical Turk para o mercado reside na enorme disponibilidade de mão de obra<sup>489</sup>.

Anna Ginès i Fabrellas identifica a existência de subordinação entre a Mechanical Turk e os trabalhadores pelas seguintes razões: (i) os termos do acordo de participação são impostos unilateralmente; (ii) as condições de pagamento são determinadas pela empresa; (iii) veda-se que os tomadores de serviço contratem os prestadores fora da AMT; (iv) os trabalhadores são avaliados pelos clientes da empresa, podendo ser excluídos de acordo com o seu desempenho; (v) a Mechanical Turk torna disponível as tarefas para os trabalhadores conforme o retrospecto laboral, o que influencia diretamente em suas capacidades de obterem ganhos<sup>490</sup>.

A autora ainda afirma que, apesar de os trabalhadores terem liberdade para determinar quando e quanto trabalharão, adotar meios próprios para realizar as atividades e auferir valores proporcionais às tarefas feitas, eles não dispõem de

---

<sup>487</sup> FELSTINER, Alex. op. cit., p. 195.

<sup>488</sup> Id. Ibid., p. 195-196.

<sup>489</sup> Id. Ibid., p. 196.

<sup>490</sup> FABRELLAS, Anna Ginès i. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. *Revista Derecho y Empresa*, n. 6, p. 83, dez. 2016.

uma organização empresarial autônoma e própria e estão sujeitos ao controle e direção da AMT, uma vez que a empresa precisa conferir um mínimo de uniformidade para o serviço que oferta<sup>491</sup>.

### 2.1.2. Trabalho autônomo

O trabalho autônomo é geralmente apontado como a antítese do trabalho subordinado e, portanto, da relação de emprego. Trata-se de relação em que os laços entre o tomador de serviços e o trabalhador são mais fracos. É um modo de prestação do trabalho com origens no direito romano e que foi se desenvolvendo ao longo da história, adaptando-se aos modos de produção predominantes em cada época<sup>492</sup>.

No Brasil, o trabalho autônomo é regulado pelo Código Civil, nos arts. 593 a 609. O tratamento da matéria não é minucioso. O art. 593 limita-se a estabelecer que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se pelas disposições deste Capítulo”. Ou seja, o Código Civil define o escopo do trabalho autônomo a partir de tudo o que não for relação de emprego ou forma de trabalho regulada por legislação especial. As demais disposições do Código Civil tratam do objeto da contratação, forma contratual e de remuneração, tempo de duração e meios e consequências da extinção do contrato.

O art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, estabelece que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

A Lei n. 8.213/91, ao estabelecer os segurados obrigatórios da Previdência Social, oferece uma definição legal de trabalhador autônomo quando trata de “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais pessoas, sem relação de emprego” (art. 11, V, g) e “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (art. 11, V, h). Um rol exemplificativo de trabalhadores autônomos está no art. 9º, V do Decreto n. 3.048/99<sup>493</sup>.

O trabalho autônomo é o desenvolvido por pessoa que realiza tarefa por conta própria, estabelece a si mesma as condições de trabalho e assume os riscos

---

<sup>491</sup> FABRELLAS, Anna Ginès i. op. cit., p. 83.

<sup>492</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 41-42.

<sup>493</sup> Id. *Ibid.*, p. 50.

da atividade. O trabalho é realizado de forma independente e viabilizado por uma estrutura empresarial gerenciada pelo prestador de serviço. Nelson Mannrich aponta como características do trabalhador autônomo: (i) personalidade; (ii) autonomia; (iii) exercício de atividade econômica; (iv) habitualidade; (v) estrutura empresarial; (vi) independência econômica e técnica, ainda que relativas. Há algumas atividades em que se contrata autônomos com maior frequência: as que demandam conhecimento específico para executá-las, as que servem para adaptação conjuntural de empresas para incrementar a competitividade, as que exigem especialidade em tecnologia da informação e comunicação, as centradas no trabalho intelectual e as que envolvem terceirização<sup>494</sup>.

Otávio Pinto e Silva afirma que o conceito de trabalho autônomo pode ser explicado conforme o aspecto que se queira ressaltar. No tocante ao trabalho por conta própria, o destaque recai no fato de os rendimentos da atividade realizada ficarem somente para o trabalhador. Sobre a assunção do risco, ressalta-se que o trabalhador auferir os lucros ou assumir os prejuízos conforme o sucesso ou fracasso da atividade, o que também é uma característica do conceito legal de empregador. Em relação ao modo de execução do trabalho, verifica-se que o autônomo define como e quando a tarefa será realizada e o seu preço, inexistindo fiscalização do tomador dos serviços<sup>495</sup>.

Há tentativas de explicar o trabalho autônomo pela finalidade da prestação dos serviços, pelo resultado do trabalho e pela propriedade dos instrumentos de trabalho. Contudo, todas são insuficientes para tratar desta categoria. No primeiro caso, a distinção entre obrigação de meio e obrigação de resultado para se associar essa ao trabalho autônomo é insuficiente, dado que há situações em que se contrata trabalhador para o desempenho de uma tarefa com qualidade, na qual o resultado tem importância secundária. No segundo, a associação exclusiva entre resultado imediato e trabalho autônomo não representa adequadamente o que se passa no cotidiano, sendo um critério impreciso. No terceiro, apesar de se constatar que grande parte dos autônomos são proprietários dos instrumentos necessários para a prestação do serviço, isso não é característica exclusiva desses trabalhadores, uma vez ser possível que os empregados utilizem suas próprias ferramentas, máquinas ou equipamentos para execução de suas tarefas<sup>496</sup>.

---

<sup>494</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. cit., p. 235.

<sup>495</sup> SILVA, Otávio Pinto e. op. cit., p. 43-49.

<sup>496</sup> Id. Ibid., p. 45-48.



Finalmente, destacamos que o art. 442-B da CLT insinua ser possível a contratação do trabalho autônomo que seja exclusivo e contínuo. A leitura do artigo sugere a tentativa de, por meio de lei, afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre o tomador de serviços e o trabalhador contratado como autônomo.

A iniciativa não é criativa: o mesmo ocorreu com a inserção do parágrafo único do art. 442 da CLT pela Lei n. 8.949/94 e a tentativa de inviabilizar o vínculo empregatício entre a cooperativa e o cooperado. Nesse caso, os tribunais trabalhistas continuaram declarando o vínculo empregatício entre o trabalhador e a cooperativa quando presentes os elementos fático-jurídicos dos arts. 2º e 3º da CLT. Não há motivo para se comportar de forma distinta diante da introdução do art. 442-B na CLT<sup>497</sup>.

Além disso, é importante pontuar que a exclusividade não é critério para a caracterização da relação de emprego, assim como a continuidade – que, como já apontado, é conceito distinto da não habitualidade. As formalidades legais a que o art. 442-B da CLT faz referência são as dispostas entre os arts. 593 a 609 do Código Civil, que tratam da matéria.

### *2.1.2.1. A autonomia e a liberdade do trabalhador no capitalismo de plataforma*

A identificação de trabalho autônomo nas atividades realizadas pelos trabalhadores nas empresas proprietárias de plataformas digitais varia conforme a relevância dada ao papel do algoritmo e da programação da atividade, assim como às possibilidades de autodeterminação do horário de trabalho. A maioria das empresas classifica os seus trabalhadores como autônomos, enfatizando que as tarefas são realizadas de acordo com a conveniência dos prestadores de serviços.

Murilo Caldeira Geminiani afirma que o trabalho desenvolvido em empresas proprietárias de plataformas digitais é autônomo e que os principais elementos que apontam para a ausência de subordinação são: o trabalhador não está sujeito ao controle de jornada, não sofre penalidade se não prestar serviço e determina o modo e o tempo de trabalho. Ainda, o cumprimento das cláusulas dos termos de condições de uso e a existência de orientações não significa que há emissão de ordens, não há hierarquia entre trabalhador e empresa, não há ingerência na

---

<sup>497</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 158-161.



prestação dos serviços e a avaliação do trabalho não é feita pelas empresas, mas por seus clientes<sup>498</sup>.

No caso da Uber, os principais elementos colocados para justificar a prevalência da autonomia nessa relação são a liberdade de como, quando e quanto os motoristas dirigirão, o que inviabilizaria a caracterização da relação de emprego, e a assunção dos riscos da atividade econômica, o que apontaria para a capacidade do trabalhador gerenciar suas tarefas e, a partir do resultado, auferir lucros ou sofrer prejuízos<sup>499</sup>.

No tocante ao primeiro aspecto, o poder de o motorista estabelecer o seu próprio horário de trabalho é usado como atrativo para atrair trabalhadores para a empresa. Quando se enumeram as vantagens de trabalhar com a Uber, uma das principais é “defina seu próprio horário: ganhe dinheiro no seu tempo e dirija quando quiser”<sup>500</sup>. Ao explicar o serviço oferecido pela empresa e como o motorista trabalha, afirma que “quando ele quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser”<sup>501</sup>.

Ainda, coloca-se que em relação à assunção dos riscos da atividade, o motorista é responsável por comprar ou alugar o carro que dirige e por arcar com os custos relativos à operação do veículo, como combustível, impostos, manutenção, dentre outros. Soma-se a isso o fato de que os ganhos são definidos conforme os dias e horários que o trabalhador decide dirigir, o que também é apontado pela Uber<sup>502</sup>.

Essa linha de argumentação foi recepcionada por parte do Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, como se pode ver nos principais elementos levados em consideração para que não fosse identificada a subordinação em reclamações trabalhistas julgadas improcedentes.

---

<sup>498</sup> GEMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na gig economy. *Revista LTr*, v. 83, n. 02, fev. 2019, p. 231-232.

<sup>499</sup> Id. *Ibid.*, p. 230; RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. Motoristas do Uber: empregados ou autônomos? O Estado de São Paulo, São Paulo, 22 out. 2015. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos>. Acesso em: 31 out. 2018.

<sup>500</sup> UBER. Oportunidades em todo o lugar. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>501</sup> Id. Fatos e dados sobre a Uber. cit.

<sup>502</sup> RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. op. cit.

Cabe ainda mencionar que a Lei n. 12.587/12, recentemente modificada pela Lei n. 13.640/18, que regulamenta o transporte individual de passageiros, prevê no art. 11-A, § único, III que

na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

No referido dispositivo mencionado pelo art. 11-A, § único, III da Lei n. 12.587/12, existe menção à “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. Ou seja, percebe-se que a Lei n. 12.587/12 trata o motorista de empresas proprietárias de plataformas como trabalhador autônomo e tenta afastar o elemento fático-jurídico da subordinação dessa relação<sup>503</sup>.

A Amazon Mechanical Turk ressalta que as atividades disponíveis na plataforma permitem aos trabalhadores ganhar dinheiro em seu tempo livre. Desta forma, a decisão sobre como, quando e quanto se dedicarão às tarefas na MTurk e, conseqüentemente, os valores que irão auferir, está sujeita à conveniência de cada um<sup>504</sup>. Portanto, nota-se que os mesmos argumentos utilizados pela Uber – liberdade de determinar o horário e assunção dos riscos – são usados pela Amazon Mechanical Turk para justificar a classificação do trabalhador como autônomo.

Por fim, destaca-se que as duas plataformas – Uber e AMT – colocam em seus termos de condições de uso que os seus trabalhadores são autônomos.

---

<sup>503</sup> MIAZARA, Raphael. A Lei n. 13.640/18 e o vínculo empregatício dos motoristas em plataformas digitais. *Os Trabalhistas*, Teresina, 07 nov. 2018. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/pela-lei-no-13-6402018-motorista-do-uber-e-afins-nao-e-empregado-sera>. Acesso em: 08 nov. 2018.

<sup>504</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Worker. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker>. Acesso em: 02 nov. 2018.



# NOVAS ABORDAGENS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

A proteção do trabalhador no Brasil, como regra geral, está vinculada à sua classificação como empregado, o que lhe assegura um conjunto de direitos, previstos na Constituição Federal, na CLT e em leis esparsas. A não caracterização dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego – em especial a subordinação – impede a sua tutela. Considerando que no Brasil não há regulação específica para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, os trabalhadores recaem nessa regra geral. Contudo, como apontado anteriormente, a jurisprudência trabalhista não consolidou posicionamento sobre a existência do vínculo empregatício dos trabalhadores com as empresas proprietárias de plataformas digitais e há decisão do TST que não reconheceu a relação de emprego entre um motorista e a Uber.

A regulação do trabalho no capitalismo de plataforma a partir de apenas duas categorias é alvo de questionamentos. Existem propostas para focar outros aspectos da relação entre o trabalhador e a empresa proprietária de plataformas digitais e estabelecer novos regramentos laborais, como a criação de outras categorias para classificar os trabalhadores, a adoção de critérios distintos para identificar o trabalhador vinculado a um empregador, a tutela legal dos

trabalhadores conforme a capacidade de organização coletiva e o alargamento da cobertura do Direito do Trabalho.

As características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* demonstram que a atual legislação não abarca algumas situações que ocorrem nessas formas de trabalho e que, independentemente do enquadramento feito, deixa os trabalhadores desguarnecidos. Temas como transparência, sistemas de avaliações, tempo de trabalho e assimetria de informações não têm previsão no ordenamento jurídico brasileiro ou foram concebidos para uma realidade distinta.

## 1. NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO

A dicotomia da proteção do trabalho em subordinação e autonomia é objeto de crítica no Direito do Trabalho há décadas e a emergência do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* reforçou e reascendeu o debate acerca da necessidade de novas regulações do mercado de trabalho. Um juiz norte-americano, ao analisar um processo que envolvia o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e a empresa proprietária de plataforma do setor de transporte Lyft, que opera de forma semelhante à Uber, afirmou que “nesse caso, ao júri será entregue um prego quadrado e será pedido que escolha entre dois buracos redondos”<sup>505</sup>.

Antonio Rodrigues Freitas Júnior e Victor Raduan da Silva reconhecem a assimetria de poderes entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas e, considerando as diferenças dessas relações com o paradigma tradicional do emprego – especialmente em relação à frequência no trabalho, forma e valor da remuneração, tempo de trabalho e de descanso e alocação do risco da atividade e propriedade dos instrumentos de trabalho –, indicam a necessidade do desenvolvimento de novas formas de proteção trabalhista<sup>506</sup>.

As dificuldades em classificar os trabalhadores no capitalismo de plataforma como empregados ou autônomos motivou a elaboração de diversas propostas com o objetivo de proteger os trabalhadores e oferecer condições de trabalho adequadas. As incongruências do atual modelo apontadas para regular o traba-

---

<sup>505</sup> LEAGLE. Cotter v. Lyft, Inc. 2015. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/inf-dco20150312a52>. Acesso em: 01 nov. 2018: “the jury in this case will be handed a square peg and asked to choose between two round holes”.

<sup>506</sup> FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan. *The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies*. Sept. 2017. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLR-N3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: 06 out. 2017, p. 24-25.

lho variam. Destacam-se a existência de características da subordinação e da autonomia nessas novas formas de trabalho, a prevalência da dependência econômica – e não mais da subordinação – como elemento característico da relação dos trabalhadores com as empresas proprietárias de plataformas, o desajustamento da aplicação de um modelo concebido para a realidade dos séculos XIX e XX – apesar da identificação da subordinação –, a necessidade de aumentar o escopo do Direito do Trabalho e de tutelar outros tipos de trabalho além do subordinado e o fato de a presente forma de regulação ser datada, demandando a sua atualização com enfoque na atuação coletiva dos trabalhadores.

Nesse sentido, analisamos a seguir propostas com enfoque nas formas de trabalho no capitalismo de plataforma: (i) criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores; (ii) caracterização da relação de emprego a partir da dependência econômica; (iii) reformulação do conceito de empregador; (iv) elaboração de um contrato de trabalho especial para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork*; (v) ampliação subjetiva do Direito do Trabalho; (vi) instituição de regulação afinada com o vanguardismo inclusivo.

### 1.1. Uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores

A criação de uma categoria intermediária para regular o trabalho no capitalismo de plataforma parte do pressuposto que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* reúnem simultaneamente características do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Assim, o modelo tudo ou nada prevalente no Direito do Trabalho negaria proteção aos trabalhadores, uma vez que inexistentes alguns elementos fático-jurídicos para classificá-los como empregados<sup>507</sup>.

A existência dessa zona intermediária é um dos motivos que levariam trabalhadores a proporem ações judiciais requerendo o seu enquadramento jurídico adequado, dado que a maioria das empresas proprietárias de plataforma os classifica como autônomos. Uma terceira categoria daria segurança jurídica aos empregadores e um grau de proteção aos trabalhadores que não há atualmente<sup>508</sup>.

Também se aponta que as empresas que operam no capitalismo de plataforma deveriam ter um tratamento legal diferenciado, pois os modelos de negócios que lidam com inovações tecnológicas não sobreviveriam em âmbitos com excesso de regulação. Desta forma, uma categoria que previsse menos direitos

---

<sup>507</sup> CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. *American University Law Review*, v. 66, n. 3, 2017, p. 646-647.

<sup>508</sup> Id. *Ibid.*, p. 646.

aos trabalhadores daria margem para que as empresas proprietárias de plataforma se desenvolvessem com maior facilidade. Esse argumento é geralmente apresentado por empresas do Vale do Silício, nos Estados Unidos<sup>509</sup>.

Antes de analisar as propostas direcionadas para o capitalismo de plataforma, cabe mencionar que não é nova a iniciativa de criar uma categoria intermediária para classificar trabalhadores. Há décadas países têm realizado reformas legislativas que introduzem uma figura com notas de autonomia e dependência ou subordinação nos ordenamentos jurídicos.

No Canadá, alguns estados criaram a figura do contratado dependente (*dependent contractor*) em seus ordenamentos jurídicos, definindo-o a partir da prestação de trabalho, em que há a obrigação de executar tarefas, mediante remuneração, e existe dependência econômica do trabalhador em face do tomador. As regulações sobre essa categoria tratam de Direito Coletivo do Trabalho<sup>510</sup>.

No Reino Unido, há a figura do trabalhador (*worker*), que é caracterizado pela prestação de trabalho de forma pessoal, em que há contraprestação pecuniária, limitação para subcontratar a atividade e obrigação de prestar e de dar trabalho no período contratual. Os trabalhadores têm alguns direitos também reconhecidos aos empregados, como salário mínimo, limitação de jornada, proteção contra discriminação, dentre outros. Contudo, não têm proteção contra dispensa arbitrária e indenização pelo rompimento do contrato<sup>511</sup>. Nos casos analisados pelos tribunais trabalhistas britânicos sobre o status dos motoristas da Uber, os trabalhadores foram classificados nessa categoria intermediária. Nas ações judiciais pede-se a classificação dos motoristas como *workers* em razão do conceito de empregado ser muito rígido no Reino Unido<sup>512</sup>.

Na Alemanha, criou-se a figura dos quase-empregados (*arbeitnehmerähnliche Person*), em que o trabalhador deve prestar trabalho de forma pessoal em favor de um cliente no escopo de um projeto específico. A atividade é realizada somente para um cliente, o qual é responsável por pelo menos 50% da renda do trabalhador. Na Espanha, há o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), que desenvolve trabalho de forma pessoal, não pode subcontratar a tarefa, assume o risco da

---

<sup>509</sup> CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. cit., p. 646-647.

<sup>510</sup> Id. Ibid., p. 650.

<sup>511</sup> Id. Ibid., p. 651-656; DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 497.

<sup>512</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 497.

atividade, tem os instrumentos necessários para executar o trabalho e recebe pelo menos 75% da sua renda de um único tomador<sup>513</sup>.

Na Itália, há o trabalhador parassubordinado (*lavoratore parasubordinato*), introduzido no ordenamento jurídico em 1973, em que a prestação de serviços é caracterizada como uma atividade pessoal desempenhada de forma contínua e por meio de colaboração coordenada. Ficaram conhecidos como *co.co.co*, ou colaboradores coordenados e contínuos. Inicialmente, as empresas contrataram parassubordinados para os casos típicos de relação de emprego. Com o objetivo de desestimular a classificação incorreta dos trabalhadores, na década de 2000 foram realizadas reformas legislativas para ampliar os direitos dos parassubordinados. Em 2015, uma nova modificação legal foi feita, em que se retomou a centralidade do trabalho subordinado, por meio da simplificação das regras e dos tipos contratuais trabalhistas, expandindo conceito de emprego e restringindo a abrangência do trabalho parassubordinado e dos direitos reconhecidos aos trabalhadores inseridos nesta categoria<sup>514</sup>.

Adrián Goldin afirma que o movimento de criação da categoria intermediária decorre da constatação de que quanto maior é a sujeição contratual, como a desigualdade entre as partes, menos perceptível é a subordinação pessoal como elemento que define a relação entre a empresa e o trabalhador. A iniciativa reconhece a insatisfação com a dicotomia subordinação x autonomia e tem o objetivo de abranger situação de desigualdade contratual em que não há proteção aos trabalhadores. Contudo, o autor destaca que a principal dificuldade em definir a terceira categoria decorre do fato desse exercício demandar o estabelecimento de distinções dentro do conceito de trabalhador autônomo, o que torna a atividade

---

<sup>513</sup> CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. A critical examination of a third employment category for on-demand work (in comparative perspective). In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). *The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy*. New York: Cambridge University Press, 2018, p. 326.

<sup>514</sup> CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. cit., p. 656-667; DE STEFANO, Valerio, The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 496-497; DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. Looking to the other side of the bench: the new legal status of independent contractors under the Italian legal system. *Comparative labor law & policy journal*, v. 39, n. 3, p. 625, 2018. Não é consensual o entendimento que o parassubordinado é uma categoria intermediária. Antonio Aloisi afirma que se tratou da disposição de algumas proteções para uma parte dos trabalhadores autônomos (ALOISI, Antonio. Dispatch n. 13 – Italy – With great power comes virtual freedom: A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees. Dezembro, 2018. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>. Acesso em: 12 dez. 2018).



intrincada, considerando que os estudiosos do Direito do Trabalho não lidam frequentemente com esse tema. Outra dificuldade advém de o conceito de trabalhador autônomo geralmente ser elaborado de forma residual, identificado como tudo que não seja o trabalho subordinado, fazendo com que as distinções entre a categoria intermediária e o autônomo não sejam tão precisas<sup>515</sup>.

O debate sobre a criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores no capitalismo de plataforma está mais desenvolvido nos Estados Unidos, dado que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* tiveram suas primeiras aparições nesse país e que o modelo trabalhista norte-americano é binário entre o empregado e o autônomo.

A principal proposta foi elaborada por Seth Harris e Alan Krueger, tendo em vista que pautou o debate, contrária e favoravelmente, no país. Parte-se da premissa de que os trabalhadores que atuam em empresas proprietárias de plataforma estão em uma área cinzenta. Por um lado, não têm poder de negociação com as empresas ou seus clientes, não são verdadeiros empresários e não têm autonomia para estabelecer o valor da remuneração ou o conteúdo dos termos de uso e serviço. Por outro, não há dependência, amplo controle ou permanência na relação com as plataformas. O enquadramento dos trabalhadores em uma das categorias existentes é insuficiente. Se autônomos, não se prevê qualquer proteção em uma relação na qual a empresa tem mais poder. Se empregados, ameaça o modelo de negócios das plataformas e coloca em risco a situação dos trabalhadores que têm todas as características da relação com vínculo empregatício. Nesse sentido, os autores propõem a criação do trabalhador independente (*independent worker*)<sup>516</sup>.

Os trabalhadores independentes atuam em relações triangulares, cujo ponto central são as empresas proprietárias de plataforma, por meio das quais os clientes solicitam a realização de determinada atividade e os trabalhadores, ao identificarem a demanda, executam a tarefa. As empresas geralmente estabelecem parâmetros para admitir o ingresso de trabalhadores, como a verificação de antecedentes criminais, e podem fixar regras relacionadas ao valor das atividades. Não há controle sobre quando e como a atividade é feita e é o trabalhador quem define a duração da relação<sup>517</sup>.

---

<sup>515</sup> GOLDIN, Adrián. The subjective weakening of labour law. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (Orgs.). *Boundaries and frontiers of labour law*. Oxford: Hart, 2006, p. 123-124.

<sup>516</sup> HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf). Acesso em: 12 fev. 2016., p. 6-9.

<sup>517</sup> Id. *Ibid.*, p. 9.

Os autores sugerem três diretrizes para orientar os benefícios e proteções conferidas aos trabalhadores independentes. O primeiro é a impossibilidade de mensurar as horas de trabalho, tendo em vista as situações em que os trabalhadores estão conectados a mais de uma plataforma simultaneamente, em que podem estar em suas residências e on-line em um aplicativo enquanto aguardam a oferta de uma atividade e a falta de clareza em se apontar um determinado ente como responsável por contabilizar o horário de trabalho. Dessa forma, não existiria justificativa em se prever direitos relacionados à jornada de trabalho para os trabalhadores independentes<sup>518</sup>.

O segundo é a neutralidade do conceito de trabalhador independente, uma vez que deve ser aplicado somente aos casos em que o trabalhador esteja em uma relação triangular, dividindo poderes sobre a atividade com a empresa. A utilização para desvirtuar a classificação de empregados e, assim, obter vantagens indevidas pela sonegação de direitos trabalhistas deve ser severamente reprimida pelo Estado, tanto por ser injusta com as empresas que fazem o enquadramento corretamente, como por lesionar os trabalhadores<sup>519</sup>.

O terceiro é a eficiência, pois o enquadramento de um prestador de serviço como trabalhador independente deve ocorrer para maximizar os ganhos para as partes envolvidas nesse tipo contratual. A empresa beneficia-se por contar com diversos trabalhadores sem controlar a execução da atividade e sem ter os custos presentes na relação de emprego. Os trabalhadores têm a vantagem de obter rendimentos a partir da realização de atividades nos horários que escolhem<sup>520</sup>.

Os autores defendem que as reformas legais para a introdução da categoria do trabalhador independente devem tratar de cinco questões principais. A primeira é o reconhecimento do direito de organização coletiva, em que os trabalhadores poderiam negociar coletivamente questões sensíveis da relação de trabalho, como o preço das atividades. Esse tema ganha maior relevância nos Estados Unidos, tendo em vista que a legislação permite que somente os empregados atuem coletivamente. A segunda é a capacidade de partilhar, em que as empresas se juntariam para oferecer e administrar benefícios para trabalhadores que lhes prestassem serviços. A terceira é proteção aos direitos civis, em que se estenderiam garantias antidiscriminatórias aos trabalhadores independentes<sup>521</sup>.

---

<sup>518</sup> HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. op. cit., p. 13.

<sup>519</sup> Id. Ibid., p. 13-14.

<sup>520</sup> Id. Ibid., p. 14.

<sup>521</sup> Id. Ibid., p. 15-18.

A quarta é a retenção, pelas empresas, de valores relativos ao pagamento de imposto de renda e contribuições relativas à seguridade social – o que ocorre nos Estados Unidos com os empregados –, para retirar o encargo dos trabalhadores terem de fazer o recolhimento por conta própria e para melhorar a capacidade de arrecadação do Estado. A quinta é a previsão de um seguro contra acidentes de trabalho, especialmente para lesões sofridas pelos trabalhadores por negligência ou omissão das empresas<sup>522</sup>.

Finalmente, ao apreciar o mérito econômico da proposta, os autores destacam (i) a redução da insegurança jurídica, dado que as empresas enquadrarão os trabalhadores com respaldo legal, afastando a judicialização do tema; (ii) o aperfeiçoamento da eficiência econômica, especialmente com a possibilidade de as plataformas concederem benefícios conjuntamente aos trabalhadores; (iii) fortalecimento do contrato social, uma vez que prevê regulação adequada a uma nova realidade do mercado de trabalho<sup>523</sup>.

Orly Lobel afirma que a proposta de introduzir a categoria do trabalhador independente no ordenamento jurídico é positiva por expressar a preocupação de garantir o direito de organização coletiva, o que é essencial para os trabalhadores avançarem em pautas que repute importantes. Além das questões referidas por Seth Harris e Alan Krueger como necessárias de serem asseguradas aos trabalhadores independentes, o autor coloca a relevância de estender-lhes as normas de segurança e saúde no trabalho, para que a integridade física dos trabalhadores seja tutelada, não importando a espécie de vínculo com a empresa<sup>524</sup>.

A necessidade da criação de categoria intermediária para classificar os trabalhadores no capitalismo de plataforma não é unânime. Valerio de Stefano não é entusiasta da proposta, apesar de identificar como positivas as motivações de tentar adequar a regulação do trabalho às nuances entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo no capitalismo de plataforma. A maior dificuldade é a incapacidade de a nova categoria dar conta das particularidades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* e a classificação dos trabalhadores tornar-se mais complexa. De acordo com o autor,

definições legais, entretanto, são sempre escorregadias quando aplicadas na prática: o risco real é mudar a zona cinzenta para outro espaço sem remover o risco de fraude e

---

<sup>522</sup> HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. op. cit., p. 18-20.

<sup>523</sup> Id. Ibid., p. 25-26.

<sup>524</sup> LOBEL, Orly. The gig economy & the future of employment and labor law. *University of San Francisco Law Review*, v. 51, p. 64-69, 2017.

intensa litigância sobre o tema, especialmente se os direitos atribuídos aos trabalhadores nessa categoria não oferecerem qualquer proteção significativa<sup>525</sup>.

Valerio de Stefano aponta que a falta de controle direto e ostensivo das empresas proprietárias de plataforma sobre a execução do trabalho não justifica a criação de uma nova categoria. A análise da subordinação dos trabalhadores não deve ser direcionada para a verificação de um gerenciamento detalhado das suas atividades, como parte dos estudos sobre o capitalismo de plataforma faz, mas para o papel atribuído à tecnologia adotada pela empresa na conformação das tarefas feitas pelos trabalhadores<sup>526</sup>.

Benjamin Sachs não concorda com a proposta de Seth Harris e Alan Krueger. Para que uma terceira categoria seja criada, é preciso avaliar duas questões: (i) se o modelo existente é incapaz de oferecer respostas às novas formas de trabalho; (ii) se a classificação dos trabalhadores como empregados inviabiliza o modelo de negócios das empresas proprietárias de plataforma. A resposta encontrada para ambas não aponta para a necessidade de uma categoria intermediária. Ainda, ressalta que a maior parte da análise que embasa a criação da categoria do trabalhador independente é oriunda da realidade dos motoristas da Uber<sup>527</sup>.

Em primeiro lugar, Benjamin Sachs assume essa premissa e destaca que as características apontadas por Seth Harris e Alan Krueger para que os trabalhadores da Uber não sejam classificados como empregados, como a inexistência de dependência em face de um único empregador, o curto prazo das relações com a empresa e o controle dos horários e das estratégias para auferir ganhos, não são determinantes da relação de trabalho a ponto de inviabilizar a identificação do vínculo empregatício. Pelo contrário, os seguintes elementos assumem protagonismo na relação de trabalho e, conseqüentemente, indicam a existência de uma relação de emprego: (i) a Uber controla como o trabalho é executado; (ii) as tarefas desempenhadas pelos motoristas fazem parte do negócio central da empresa; (iii) o investimento dos trabalhadores é sensivelmente menor que da Uber quando se olha para a atividade econômica como um todo; (iv) os trabalha-

---

<sup>525</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd-work, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 495, tradução nossa de: “legal definitions, however, are always slippery when they are applied in practice: the real risk is shifting the grey-zone somewhere else without removing the risk of arbitrage and significant litigation in this respect, especially if the rights afforded to workers in that category afford any meaningful protection”.

<sup>526</sup> Id. Ibid., p. 497-498.

<sup>527</sup> SACHS, Benjamin. Do we need an “independent worker” category? *OnLabor*, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category>. Acesso em: 31 jan. 2016.

dores não têm habilidades gerenciais para organizar suas tarefas e potencializar os lucros; (v) suas atividades não demandam qualificação específica; (vi) a Uber controla o acesso dos motoristas à plataforma e determina o preço do trabalho<sup>528</sup>.

Sobre a impossibilidade de mensurar as horas de trabalho dos trabalhadores no capitalismo de plataforma, e especificamente dos motoristas da Uber, Benjamin Sachs discorda do argumento. As empresas dispõem de ferramentas tecnológicas que permitem acompanhar em tempo real as atividades realizadas. No caso dos motoristas, a solução para o trabalhador que atua em mais de uma plataforma seria remunerar o trabalho a partir do momento em que aceita a corrida, uma vez que se encontra a serviço da empresa. A contabilização da jornada de trabalho desde o momento em que o trabalhador acessa o aplicativo seria inadequada, tendo em vista que permitiria o recebimento de valores sem a efetiva prestação de um serviço<sup>529</sup>.

Lawrence Mishel e Ross Eisenbrey também entendem que o capitalismo de plataforma não demanda a criação de uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores. Ao tratar da proposta de Seth Harris e Alan Krueger, os autores afirmam que os motoristas da Uber são empregados e concentram a análise na possibilidade de computar o horário de trabalho. A empresa monitora de maneira detalhada o número de horas que os trabalhadores dirigem, aplicando punições aos motoristas que mantêm uma média de taxa de aceitação inferior à estabelecida pela Uber. Desta forma, tendo em vista que a empresa coloca que os motoristas devem estar dispostos a aceitarem chamadas quando estão on-line e que a recusa em realizar viagens acarreta sanções, aponta-se que o tempo de espera também deveria ser calculado para efeitos de mensurar a jornada de trabalho. No caso do motorista que estiver com mais de um aplicativo ligado, a plataforma para a qual o trabalhador aceitou a viagem fica responsável pelo pagamento do tempo de espera imediatamente anterior<sup>530</sup>.

Graciela Bensusán, Werner Eichhorst e Juan Manuel Rodríguez, ao analisarem o impacto do capitalismo de plataforma na América Latina, defendem a inclusão de categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo nas legislações locais. Apesar das críticas feitas a um possível desvirtuamento do seu uso pelos empregadores, apontam que a falta de previsão legal

---

<sup>528</sup> SACHS, Benjamin. Do we need an “independent worker” category? cit.

<sup>529</sup> Id. Ibid.

<sup>530</sup> MISHEL, Lawrence; EISENBREY, Ross. Uber business model does not justify a new “independent worker” category. Março, 2016. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category>. Acesso em: 05 dez. 2017.

para tratar dessa situação acaba por deixar de responsabilizar quem se beneficia do trabalho alheio desempenhado na zona cinzenta<sup>531</sup>.

No Brasil, apesar de ser incipiente o debate relacionado à criação de uma nova categoria em razão das mudanças que ocorreram no mercado de trabalho a partir do capitalismo de plataforma, as discussões a respeito da introdução de uma terceira classificação, entre o empregado e o autônomo, não são novas.

Otávio Pinto e Silva, ao analisar o impacto das inovações tecnológicas no mercado de trabalho na década de 2000, em que máquinas passaram a desempenhar atividade de coordenação da produção, aponta que as novas formas de trabalho emergentes operam em dinâmica distinta do trabalho subordinado, abrindo espaço para uma nova regulação. Em face desse cenário, defende a adoção de parâmetros semelhantes à parassubordinação, uma vez que as relações de trabalho se desenvolvem cada vez menos sob o paradigma do controle direto das atividades e ganha espaço a execução de tarefas em que os trabalhadores detêm um grande conhecimento técnico e atuam em coordenação com as empresas<sup>532</sup>.

Por sua vez, Lorena Vasconcelos Porto afirma que a criação de uma categoria intermediária não se justifica. Em primeiro lugar, porque as mudanças que se identificam nas relações de trabalho não reduzem o controle das atividades executadas pelos trabalhadores, mas apenas modificam como é feito. Além disso, uma nova categoria tende a favorecer a interpretação da subordinação em sua dimensão tradicional, em que a atividade tem de estar sob supervisão direta da empresa. Aponta que o movimento adequado seria a análise da subordinação sob um viés expansionista e não a permissão em classificar o trabalhador em uma categoria que lhe assegura menos direitos<sup>533</sup>.

## 1.2. A reemergência da dependência

A noção de dependência, especialmente econômica, está presente do Direito do Trabalho desde a origem deste ramo jurídico. Inicialmente, foi um dos instrumentos utilizados para apontar a desigualdade ínsita da relação entre o trabalhador e o empregador e, conseqüentemente, a necessidade de estabelecer um mecanismo para amenizar a disparidade de poder entre as partes. Nos

---

<sup>531</sup> BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Novembro, 2017. Disponível em: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42613/S1700870\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42613/S1700870_es.pdf?sequence=1&isAllowed=). Acesso em: 09 nov. 2018, p. 143.

<sup>532</sup> SILVA, Otávio Pinto e. op. cit., p. 58-62.

<sup>533</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. op. cit., p. 101-103.

debates para se indicar o critério que definiria a relação de emprego, defendeu-se a adoção da dependência. Entretanto, por tê-la como um elemento extrajurídico, a maior parte da doutrina, jurisprudência e legislações trabalhistas optaram pela subordinação jurídica para identificar o vínculo empregatício.

O surgimento das novas formas de trabalho no capitalismo de plataforma e o questionamento a respeito da capacidade de o conceito de subordinação jurídica diferenciar os trabalhadores que precisam dos que não demandam proteção estimulou a retomada do debate sobre a dependência assumir papel de protagonismo na caracterização da relação de emprego.

Alain Supiot afirma que a relação de emprego, no modelo taylorista-for-dista até o fim dos trinta anos gloriosos, baseou-se na troca da obediência do trabalhador pela segurança oferecida pelo empregador, não havendo qualquer espaço para a autonomia dos primeiros. A partir do modelo toyotista e no neoliberalismo, muda-se a organização da produção, fragmenta-se o trabalho e os trabalhadores passam a ter algum grau de autonomia. Esse processo é acelerado com as inovações no âmbito da tecnologia da informação e comunicação e a emergência das plataformas digitais. Diante desse cenário, defende a promoção de uma reforma no Direito do Trabalho, cujo ponto de partida deve ser a inserção da dependência econômica no centro do contrato de trabalho<sup>534</sup>.

O autor entende que a adoção do mencionado critério tem o mérito de tornar mais simples a identificação da relação de trabalho e de vincular a dimensão da proteção jurídica do trabalhador conforme o grau de dependência em relação ao empregador. Ainda, sugere a adoção dos conceitos previstos na Proposta de Código de Trabalho, elaborada por juristas franceses e coordenada por Emmanuel Dockès<sup>535</sup>.

Na referida proposta, parte-se do reconhecimento das transformações do mercado de trabalho nas últimas décadas e que a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo se torna cada vez mais complexa. Menciona as tentativas de solucionar essa questão, como o ocorreu com a introdução da parassubordinação na Itália e do trabalho autônomo economicamente dependente na Espanha. Contudo, as experiências de criação de uma terceira categoria acabaram por reduzir o grau de proteção dos trabalhadores e criaram mais uma zona cinzenta: entre o empregado e o semiautônomo e entre o

---

<sup>534</sup> SUPIOT, Alain. Et si l'on refondait le droit du travail? *Le Monde Diplomatique*, Paris, oct. 2017. Disponível em: <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>. Acesso em: 15 out. 2017.

<sup>535</sup> Id. Ibid.



semiautônomo e o autônomo. Para ser possível oferecer proteção jurídica aos trabalhadores inseridos em relações desiguais com seus tomadores de serviço, a subordinação e a dependência devem estar no centro do Direito do Trabalho, ressaltando que essa é a realidade da grande maioria de quem vende a sua força de trabalho atualmente<sup>536</sup>.

Na proposta, define-se o empregado como “uma pessoa natural que executa um trabalho sob o poder de fato ou sob a dependência de outrem”<sup>537</sup>. Os autores conceituam poder de fato como “a capacidade prática que dispõe uma pessoa de comandar uma outra e de se fazer obedecer”<sup>538</sup>, refletindo a ideia de subordinação. Continuando, indicam que “a dependência é a situação de fragilidade que pode ser constatada quando a atividade profissional de uma pessoa depende dos meios ou da vontade de outrem”<sup>539</sup>. Os empregadores são “as pessoas naturais ou jurídicas que, separada ou conjuntamente, exercem um poder de fato sobre os assalariados ou mantêm os assalariados sob sua dependência”<sup>540</sup>. Portanto, nota-se que a relação de emprego é caracterizada de forma alternativa: subordinação ou dependência<sup>541</sup>.

Em razão das definições apresentadas acima e com enfoque no trabalhador que não é subordinado, mas dependente, propõe-se a introdução da categoria do assalariado autônomo, caracterizado como “um assalariado que é autônomo em seu trabalho e na organização da sua utilização do tempo”<sup>542</sup>. Considera-se autônomo quem “não receba ordens quanto às modalidades de execução de suas tarefas ou de suas missões”<sup>543</sup>. Em relação aos seus horários, considera-se autônomo na organização do seu tempo aquele “que não receba ordens nem do empregador nem de seus clientes quanto aos seus horários e

---

<sup>536</sup> DOCKÈS, Emmanuel *et al.* *Proposition de code du travail*. Paris: Dalloz, 2017, p. 2-4.

<sup>537</sup> Id. *Ibid.*, p. 5, tradução nossa de: “une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d’autrui”.

<sup>538</sup> Id. *Ibid.*, p. 5, tradução nossa de: “la capacité pratique dont dispose une personne d’em commander une autre et s’em faire obéir”.

<sup>539</sup> Id. *Ibid.*, p. 6, tradução nossa de: “la dépendance est la situation de faiblesse qui peut être constatées lorsque l’activité professionnelle d’une personne dépend des moyens ou de volonté d’autrui”.

<sup>540</sup> Id. *Ibid.*, p. 6, tradução nossa de: “les personnes physiques ou morales qui, séparément ou ensemble, soit exercent un pouvoir de fait sur le salarié, soit tiennent le salarié en leur dépendance”.

<sup>541</sup> Id. *Ibid.*, p. 6.

<sup>542</sup> Id. *Ibid.*, p. 7, tradução nossa de: “un salarié qui est autonome dans son travail et dans l’organisation de son emploi du temps”.

<sup>543</sup> Id. *Ibid.*, p. 7, tradução nossa de: “ne reçoit pas de directives quant aux modalités d’exécution de sa tâche ou de ses missions”.



dias de trabalho e cuja utilização do tempo não seja restringida pela organização geral da empresa”<sup>544</sup>.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira defende a retomada da noção de dependência como forma de superar os debates sobre a extensão interpretativa a ser conferida à subordinação e para o Direito do Trabalho incorporar o trabalho dependente não subordinado e as novas formas de trabalho, incluindo aquelas que emergiram com o capitalismo de plataforma. Para tanto, é necessário superar o “puritanismo conceitual positivista” e adotar o conceito de dependência econômica, com todas as potencialidades interdisciplinares que oferece<sup>545</sup>.

O autor coloca que a rejeição à centralidade da dependência econômica no Direito do Trabalho decorreu de uma visão superficial do conceito, o que acabou por naturalizar a exploração do trabalho. Contudo, entende que o Direito do Trabalho regula essencialmente uma relação entre proprietários e não proprietários, em que esses são dependentes previamente ao início do contrato justamente por não fazerem parte do primeiro grupo. Nesse sentido, a propriedade ocupa um papel central, que legitima a relação de poder existente entre o capitalista e o trabalhador, e que faz com que o integrante do segundo grupo tenha de se sujeitar ao interesse de outrem pelo fato de não ser proprietário. Ainda, qualifica-se a dependência como econômica em razão do sistema de propriedade e da relação de poder que estão no núcleo do Direito do Trabalho fazerem parte do funcionamento do modo de produção capitalista. Portanto, afirma que

a dependência equivale à ‘sujeição’, destacando o traço do poder nesta relação, enquanto a econômica elucida que o fundamento deste poder é a propriedade. Enfim, serve para que não se esqueça que o Direito do Trabalho é, essencialmente, o Direito Capitalista do Trabalho, que confere uma dita civilidade à exploração do trabalho dos não-proprietários<sup>546</sup>.

No tocante à autonomia, a visão do autor contrasta com a de Alain Supiot e da proposta coordenada por Emmanuel Dockès. Segundo Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a autonomia é um atributo do proprietário, inexistindo para o trabalhador. Por fim, destaca que não há necessidade de reformas na

---

<sup>544</sup> DOCKÈS, Emmanuel et al. op. cit., p. 207, tradução nossa de: “qui ne reçoit de directives ni de l’employeur ni de ses clientes quant à ses horaires et ses jours de travail et dont l’emploi du temps n’est pas contraint par l’organisation générale de l’entreprise”.

<sup>545</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. *Revista do TST*, v. 79, n. 3, p. 200-202, Jul./Set. 2013; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 175.

<sup>546</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 213.

legislação brasileira, bastando interpretar a expressão “sob dependência”, presente no art. 3º da CLT, sob um viés que enfatiza a dinâmica das relações de poder no trabalho<sup>547</sup>.

### 1.3. Novas perspectivas sobre o conceito de empregador

Uma das características das formas de trabalho no capitalismo de plataforma que pode gerar dificuldades na identificação dos papéis e na atribuição de responsabilidades de cada uma das partes é a triangulação das relações entre os trabalhadores, a empresa proprietária de plataforma e seus clientes. A apresentação de uma resposta pautada no modelo de uma única empresa, em um contexto heterogêneo, é inadequada por não dar conta das múltiplas realidades existentes.

Jeremias Prassl afirma que as relações de trabalho geralmente são concebidas sob um viés bilateral empregado-empregador, em que os deveres e direitos de cada um são razoavelmente bem definidos e se admite somente uma parte em cada um dos polos da relação. No capitalismo de plataforma, há empresas que operam nos moldes tradicionais, enquanto algumas transferem o que habitualmente é apontado como papel do empregador para seus consumidores e outras permitem que trabalhadores e clientes tenham certos controles sobre o trabalho que normalmente são considerados como prerrogativa da empresa. Para lidar com esse cenário, propõe uma abordagem mais flexível para imputar responsabilidades nas relações de trabalho, elaborando um conceito funcional do empregador<sup>548</sup>.

A proposta, construída a partir do direito inglês, parte da identificação de uma série de funções que são atribuídas aos empregadores e, por razões analíticas, foram agrupadas em cinco categorias: (i) início e término da relação de emprego, o que abrange todos os poderes patronais sobre a existência da relação com o trabalhador, desde a seleção até a dispensa; (ii) recebimento do trabalho e de seus frutos, relacionado com as obrigações do empregado em face do empregador, com enfoque no desenvolvimento de atividades; (iii) prover trabalho e pagamento, vinculado com as obrigações do empregador diante de seus empregados; (iv) gerenciamento da empresa, no âmbito interno, em que há coordenação, por meio de controle, dos fatores de produção, incluindo o poder de

---

<sup>547</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 213-214; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 176.

<sup>548</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 100.

determinar como e o que deve ser realizado; (v) gerenciamento da empresa, no âmbito externo, em que o empregador assume o desenvolvimento da atividade econômica, permitindo que aufera os lucros, assim como assuma os prejuízos diante do resultado do empreendimento<sup>549</sup>.

O pressuposto é que nenhuma função é importante isoladamente e que é relevante o conjunto de todas as cinco para a caracterização do empregador multifuncional. Cada função abrange uma parcela do que é necessário para explorar comercialmente o trabalho alheio em uma relação de emprego. A análise das cinco funções permite a construção do conceito jurídico de empregador. Nesse sentido, o conceito funcional de empregador não busca identificar um único ente, mas quem exerce as funções que o caracteriza, independentemente de ser somente uma única entidade ou um grupo de pessoas. A pergunta que deve ser feita é: quem está no comando?<sup>550</sup>

O conceito funcional de empregador elaborado por Jeremias Prassl trata da “entidade ou combinação de entidades, desempenhando um papel decisivo no exercício de funções empregatícias relacionais, reguladas e controladas, enquanto tal, em cada aspecto particular do Direito do Trabalho”<sup>551</sup>. O objetivo central desse conceito é analisar o papel específico que diferentes elementos desempenham em um dado contexto, ao invés de buscar a existência ou ausência de características pré-determinadas<sup>552</sup>.

Jeremias Prassl e Martin Risak mencionam que há três particularidades na adoção desse conceito. A primeira é que em modelos nos quais existem relações entre diversas entidades, potencialmente há uma multiplicidade de empregadores. Contudo, estar presente em um arranjo comercial com várias entidades não implica o reconhecimento como empregador ou a necessidade de assumir obrigações trabalhistas. O que é decisivo para a caracterização como empregador é o exercício de uma função específica, sendo a entidade responsável por todas as que desempenhar. É nesse sentido que é viável a existência de múltiplas

---

<sup>549</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 634-636; PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. Oxford: Oxford University Press, 2016, p. 31-36; 157-160.

<sup>550</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 636; PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 101; PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. cit., p. 157-160.

<sup>551</sup> PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. cit., p. 155, tradução nossa de: “the entity, or the combination of entities, playing a decisive role in the exercise of relational employing functions, and regulated or controlled as such as in the domain of employment law”.

<sup>552</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 647.

entidades como empregadoras e que se contrapõe à noção de que o empregador é um único ente<sup>553</sup>.

A segunda é que as responsabilidades estão acopladas a cada uma das funções do empregador, independentemente de todas serem exercidas por uma única entidade ou divididas entre vários entes. Nesse sentido, se uma entidade desempenha todas as cinco funções do empregador, é responsável por cumprir com todos os direitos trabalhistas dos empregados. Entretanto, se uma empresa tem somente uma das funções do empregador, sua responsabilidade fica limitada às obrigações que se relacionam com essa função. As demais devem ser observadas pelas entidades que executam as outras funções<sup>554</sup>.

A terceira é que a definição do empregador se torna dependente do contexto e da especificidade da relação com o empregado, dado que, conforme a situação e a regulação prevalecente, cada uma das funções pode adquirir distintas importâncias para as empresas e a caracterização de empregador varia de acordo com o ordenamento jurídico<sup>555</sup>.

Para analisar a aplicação do conceito funcional de empregador no capitalismo de plataforma, verificaremos como os autores entendem os casos da Uber e da Amazon Mechanical Turk. Em relação à primeira, considera-se um “caso fácil”, em que há elementos suficientes para apontar a empresa como única empregadora, dado que exerce as cinco funções atribuídas aos empregadores. A Uber exerce amplo controle na relação com o motorista. No início e término da relação de trabalho, os trabalhadores têm que acessar o aplicativo para dirigir e o processo de ingresso na plataforma vai além de um mero registro, uma vez que a empresa pode impedir o uso de determinado automóvel, verifica as licenças do veículo e do motorista e exige a contratação de seguro, cuja abrangência varia de acordo com a localidade. Ainda, a Uber tem o poder de encerrar o acesso dos motoristas à plataforma, desde por reclamações dos clientes até pela baixa média de avaliações<sup>556</sup>.

No recebimento do trabalho e seus frutos, destaca-se que a Uber, na maior parte dos casos, recebe o pagamento diretamente dos consumidores e lida com cobranças e reclamações. Todo o sistema é concebido para que as relações entre trabalhadores e passageiros não envolva trocas financeiras em espécie. Na oferta de trabalho e pagamento, os motoristas obtêm trabalho somente se acessarem o aplicativo para receber chamados dos clientes da Uber. Os

---

<sup>553</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 647-648.

<sup>554</sup> Id. Ibid., p. 648.

<sup>555</sup> Id. Ibid., p. 648.

<sup>556</sup> Id. Ibid., p. 638-639.

trabalhadores em geral não são pagos diretamente: a empresa recebe o dinheiro dos passageiros e, após o desconto de uma taxa, faz o pagamento aos motoristas em um dia da semana<sup>557</sup>.

No gerenciamento da empresa, no âmbito interno, a combinação da tecnologia com fatores humanos permite que a Uber tenha um rígido controle sobre a forma pela qual o trabalho é realizado. Assim que o motorista aceita uma corrida, é direcionado para o endereço do passageiro e, em seguida, para o destino solicitado. Considerando que toda a rota é registrada por meio do GPS, os consumidores podem reclamar caso se sintam prejudicados em relação ao caminho feito. Soma-se a isso o sistema de avaliações, que permite o exercício de controle sobre o comportamento dos trabalhadores diante dos parâmetros estabelecidos pela Uber. No gerenciamento da empresa, no âmbito externo, é a Uber que conduz a atividade econômica e que, diante dos seus resultados, auferir lucros ou tem prejuízos. Ainda que os motoristas tenham espaço para definir os seus ganhos a partir da quantidade de horas que decidirem trabalhar, deve-se ter em vista que o preço das corridas – um fator determinante para avaliar a capacidade de ganhos dos trabalhadores – é determinado unilateralmente pela empresa<sup>558</sup>.

Em relação à Amazon Mechanical Turk, estamos diante de um “caso difícil”, em que se identifica uma multiplicidade de empregadores. No início e término da relação, nota-se que o controle está com a AMT, que estabelece os critérios para registro dos trabalhadores, assim como tem o poder de excluir contas de quem não observar os termos e condições de uso ou tiver reclamações de usuários. No recebimento do trabalho e seus frutos, não há troca direta de dinheiro entre os clientes e os trabalhadores, sendo que a Mechanical Turk organiza a cobrança, desconta uma taxa e faz o pagamento<sup>559</sup>.

Na oferta de trabalho e pagamento, há divisão das funções de empregador entre a empresa e os seus clientes. Os usuários da AMT postam as tarefas na plataforma e os trabalhadores as aceitam conforme sua conveniência, sendo que a atividade deve ser realizada na plataforma. O pagamento é feito pela Mechanical Turk em intervalos regulares, mas o preço e o tempo de cada tarefa são estabelecidos por seu cliente. A única intervenção da AMT é a fixação de um preço mínimo por trabalho<sup>560</sup>.

---

<sup>557</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 639.

<sup>558</sup> Id. Ibid., p. 640-641.

<sup>559</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 103-104; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 642-646.

<sup>560</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 103-104; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 642-646.

No gerenciamento da atividade, no âmbito interno, o controle da tarefa é feito pelo usuário, que pode rejeitar o trabalho e não fazer o pagamento. A AMT também desempenha essa função, dado que não permite que os trabalhadores utilizem meios computadorizados para a execução da atividade requisitada por seus clientes, assim como veda a subcontratação da tarefa. No gerenciamento da atividade, no âmbito externo, há divisão das funções entre as três partes: os trabalhadores utilizam os seus instrumentos para a execução da atividade, os clientes estabelecem o valor da remuneração, impactando diretamente a capacidade de ganho dos trabalhadores, e a plataforma é responsável por manter a infraestrutura que viabiliza as transações e por atrair e manter os usuários<sup>561</sup>.

#### **1.4. Contrato de trabalho especial**

Uma alternativa regulatória debatida para proteger os trabalhadores no capitalismo de plataforma é a criação de um contrato de trabalho específico e direcionado para abarcar as novas formas de trabalho. Independentemente da discussão sobre subordinação e autonomia, considera-se que o modelo de direitos previstos aos trabalhadores é datado e há necessidade de reformulação para atender às necessidades contemporâneas.

Adrian Todolí-Signes afirma que é fundamental compreender as particularidades do trabalho no capitalismo de plataforma para, a partir daí, conceber uma regulação factível. Há cinco características que merecem ser observadas: (i) novas formas de controle, em que sai de cena a supervisão direta pelo empregador ou seus prepostos e ganha importância a apresentação de um padrão de conduta pela plataforma e a confiança na avaliação dos clientes sobre a prestação do trabalho, que pode ter como consequência a sanção daquele que tiver um desempenho abaixo do estabelecido pela empresa; (ii) o controle necessário sobre a atividade, sendo que o objeto da análise não deve ser a intensidade do exercício da supervisão feita pelo empregador, mas se a empresa controla os aspectos que precisa para desenvolver a atividade econômica; (iii) a desigualdade do poder de negociação; (iv) a inserção dos trabalhadores em uma organização externa, ou seja, a integração de suas atividades na estrutura de uma empresa ou o trabalhador não ter uma estrutura empresarial própria; (v) ausência de oportunidades em auferir lucro, o que inviabiliza a possibilidade de caracterizar o trabalhador como empreendedor. Ainda, aponta que mesmo que as novas formas de trabalho possam ser caracterizadas pelos tribunais como relação de emprego a partir das

---

<sup>561</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 103-104; PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 642-646.

legislações trabalhistas vigentes, a consequência será a aplicação de um arcabouço jurídico não desenhado para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e para o *crowdwork*<sup>562</sup>.

O autor defende a regulação específica para os trabalhadores no capitalismo de plataforma. Ressalta que a Itália e a Espanha possuem legislação trabalhista especial para estabelecer o regramento de altos gerentes, esportistas, trabalhadores domésticos, artistas, advogados, dentre outros, em que o intuito é considerar as particularidades de determinada relação de trabalho. Sua proposta objetiva tratar do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e estabelecer um contrato de trabalho especial para os trabalhadores nessas relações, devendo abranger pelo menos seis aspectos: (i) no tocante às ordens, retira-se sua importância para o enquadramento do trabalhador, tratando daqueles que executam tarefas por meio de uma plataforma digital com pouca dependência, em que o empregador tem o direito de emitir somente as instruções necessárias para o desenvolvimento da atividade econômica; (ii) em relação à jornada de trabalho, os trabalhadores têm a liberdade de estabelecerem os seus horários, as empresas podem fixar um máximo de horas por semana e a legislação deve colocar um limite na jornada de trabalho; (iii) os trabalhadores são livres para trabalhar para mais de uma empresa; (iv) não há responsabilidade pelos acidentes sofridos pelos trabalhadores, tendo em vista a autonomia em como executar as atividades; (v) em face do salário mínimo, os trabalhadores deveriam receber a remuneração correspondente aos períodos em que estiverem prestando serviços para os clientes da empresa e, nos momentos de não atendimento a esses consumidores, haveria também a necessidade de pagar salário, com a possibilidade de fixar um valor abaixo do salário mínimo por meio de negociação coletiva; (vi) em relação ao reembolso de despesas, os custos estruturais, como carro, telefone celular e computador, são de responsabilidade do trabalhador, e os custos consumíveis, que são os necessários para realizar a atividade, são pagos pela empresa. Por fim, o autor sugere a aplicação subsidiária das regras gerais do Direito do Trabalho para solucionar o que não for previsto na legislação especial<sup>563</sup>.

Contudo, a adoção de um contrato de trabalho especial é alvo de críticas. Philippe Auvergnon afirma que a criação de um contrato de trabalho digital pode ter efeitos negativos para o Direito do Trabalho e ter consequências nulas ou negativas para os trabalhadores. Em relação ao primeiro aspecto, pontua que a

<sup>562</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European review of labour and research*, v. 23, n. 2, p. 194-200, 2017.

<sup>563</sup> Id. *Ibid.*, p. 200-202.



criação de regras especiais pode ocasionar o enfraquecimento das disposições gerais do Direito do Trabalho, especialmente se os limites do novo contrato não forem bem delimitados. No tocante ao segundo aspecto, entende que as empresas admitem os trabalhadores como autônomos pelo fato de o custo com a força de trabalho ser menor. Nesse sentido, estabelecer um contrato de trabalho especial e que aumente os custos com mão de obra não traria necessariamente segurança jurídica e econômica. Pelo contrário, é possível que as empresas continuem procurando meios de não aplicarem a legislação trabalhista aos seus trabalhadores<sup>564</sup>.

### 1.5. Ampliação subjetiva do Direito do Trabalho

A proposta de aumentar o rol de sujeitos protegidos pelo Direito do Trabalho parte do pressuposto que, para além das dificuldades existentes na classificação entre empregados e autônomos, a distinção acaba por não tutelar trabalhadores que estão em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Tendo em vista as discussões em torno do enquadramento dos trabalhadores no capitalismo de plataforma, essa proposta se coloca como uma alternativa de regular as condições de trabalho em empresas proprietárias de plataforma.

Um tópico corriqueiramente apontado como necessário de ser aplicado a todos os trabalhadores são as disposições legais que tratam da vedação à discriminação por conta do exercício de atividades profissionais. O tema ganha relevância quando essa proteção no trabalho está vinculada à existência da relação de emprego, como ocorre nos Estados Unidos<sup>565</sup>.

Outro assunto frequentemente mencionado como central de ser ampliado para todos os trabalhadores é o direito de organização coletiva. Em alguns países, os autônomos não têm a possibilidade de atuar coletivamente, sob pena de violarem a legislação antitruste. Apesar de verificar-se justificativa para tanto, de forma a não permitir práticas anticoncorrenciais, não se vislumbra a possibilidade de condutas dessa natureza ocorrerem quando trabalhadores autônomos e que atuam sozinhos se organizam coletivamente<sup>566</sup>.

---

<sup>564</sup> AUVERGNON, Philippe. Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, p. 38, Dez. 2016.

<sup>565</sup> LOBEL, Orly. op. cit., p. 64; TIPPETT, Elizabeth. op. cit., p. 303.

<sup>566</sup> DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Policy Brief*, n. 5, p. 6, 2016; RISAK, Martin. Fair working conditions for platform workers. Apr. 2018. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2018; STONE, Katherine. Employment protection for boundaryless workers. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (Orgs.). *Boundaries and frontiers of labour law*. Oxford: Hart, 2006, p. 175.



Emanuele Dagnino afirma que as mudanças promovidas pela tecnologia da informação e comunicação no mundo do trabalho podem ser aproveitadas para reavaliar quem o Direito do Trabalho tutela. A existência de problemas comuns a todos os que prestam serviços, como os relacionados à representação coletiva, segurança econômica, segurança e saúde e qualificação demanda uma abordagem mais ampla desse ramo jurídico. O autor defende o estabelecimento de um parâmetro legal que contemple todos os trabalhadores, independentemente do tipo de relação em que estejam inseridos. Questões relacionadas à insegurança de renda, combate a práticas discriminatórias, privacidade, formação e atualização profissional poderiam ser objeto de regulação para toda a força de trabalho. Além do avanço do universalismo no Direito do Trabalho, uma regulação efetiva exigiria a fixação de uma série de regramentos específicos e direcionados para relações de trabalho particulares, de forma a complementar as regras gerais e oferecer meios de garantir juridicamente a flexibilidade das novas formas de trabalho<sup>567</sup>.

Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman defendem a aplicação de parâmetros legais mínimos a todos os trabalhadores. Os autores afirmam que, independentemente de a pessoa realizar as suas atividades de forma amadora ou profissional, deve-se assegurar um piso de direitos. No caso específico do capitalismo de plataforma, mencionam sistemas de pagamentos e de avaliação transparentes, oportunidades de treinamento e propriedade sobre as informações do seu histórico de trabalho<sup>568</sup>.

Nelson Mannrich, ao analisar as propostas para o futuro do trabalho, destaca que a teoria da extensão tem o intuito de abandonar as classificações para efeito de avaliar o trabalhador abrangido pelo Direito do Trabalho e, assim, permitir que o modo de prestação do trabalho seja escolhido somente considerando a demanda do tomador. Segundo o autor, “a proposta é de transição para o chamado ‘Direito do Trabalho sem adjetivos’, ou a passagem de um ‘direito da cidadania industrial para o que se poderia denominar ‘direito da cidadania industriosa’”<sup>569</sup>.

Graciela Bensusán, Werner Eichhorst e Juan Manuel Rodríguez afirmam que, embora seja importante construir uma legislação para regular o trabalho

---

<sup>567</sup> DAGNINO, Emanuele. Labour and labour law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, p. 64-65, Dec. 2016.

<sup>568</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Pagina 99*, 29 magg. 2017. Disponível em: <http://www.pagina99.it/2017/05/29/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy>. Acesso em: 20 out. 2017.

<sup>569</sup> MANNRICH, Nelson. O futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, v. 81, n. 11, p. 1296, Nov. 2017.

autônomo, essa medida não poderia ocorrer sob o Direito do Trabalho, uma vez que não haveria quem responsabilizar pelo cumprimento dos dispositivos destinados aos trabalhadores. Os autores entendem que não seria conveniente a legislação trabalhista tratar de trabalhadores sem subordinação ou dependência, sendo que outros ramos do direito poderiam reger a aplicação de Direitos Humanos aos autônomos<sup>570</sup>.

Recentemente, duas reformas legislativas, uma na Itália e outra na Califórnia (EUA), ocorreram para ampliar a cobertura do Direito do Trabalho. As mudanças na Itália aconteceram em 2017, com a criação da Lei n. 81 e introdução de medidas para proteger o autônomo não empreendedor e outras para facilitar a articulação flexível do trabalho subordinado. Ficou conhecido como “Estatuto do autônomo e *smart work*”, sendo a primeira vez que o trabalho autônomo é regulado pelo Direito do Trabalho italiano. A nova lei excluiu expressamente de sua aplicação os empregados e os autônomos empreendedores. Maurizio del Conte e Elena Gramano destacam que não foi criada uma terceira categoria, dado que os autônomos não empreendedores se caracterizam por serem trabalhadores independentes<sup>571</sup>.

Há três dimensões tutelares para os trabalhadores abrangidos pela referida legislação: (i) proteções contratuais, com regras sobre prazos acerca do pagamento das atividades realizadas pelos trabalhadores, vedação de cláusulas abusivas, como as que permitem alterações unilaterais dos termos do contrato e rompimento contratual sem aviso prévio, e proibição do abuso da dependência econômica, como a recusa de comprar e a imposição de cláusulas discriminatórias; (ii) proteções no âmbito social, como a possibilidade da mulher afastar-se do trabalho dois meses antes e três meses após o nascimento da criança, sendo que esse período é pago pela seguridade social, e licença de até seis meses para pais e mães que têm crianças com até três anos, em que recebem 30% da renda sobre a qual é feito recolhimento para a seguridade social; (iii) proteções no âmbito do mercado de trabalho, em que a intermediação de trabalho realizada por centros públicos deve ter meios de atender as demandas dos autônomos não empreendedores<sup>572</sup>.

Na Califórnia, a Suprema Corte estadual proferiu decisão no caso *Dynamex* em abril de 2018, em que passou a adotar o “teste ABC” para classificar os trabalhadores como autônomos. Desta forma, há necessidade de: (a) o trabalhador não estar sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista

---

<sup>570</sup> BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. op. cit., p. 143-144.

<sup>571</sup> DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. op. cit., p. 626.

<sup>572</sup> Id. Ibid., p. 626-627.

formal como material; (b) o trabalhador não desempenhar atividade inserida no negócio principal da empresa contratante; (c) o trabalhador realizar, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado<sup>573</sup>.

Em 2019, foi apresentado o projeto de lei AB5 na Assembleia Legislativa do Estado da Califórnia, com o objetivo de codificar os termos da decisão do caso *Dynamex*. O projeto retoma a análise feita pela Suprema Corte estadual, em que a fraude na classificação dos empregados prejudica os trabalhadores, por reduzir a proteção legal, os empregadores que atuam em conformidade com a lei, por violar a concorrência justa, e o Estado, por diminuir a capacidade arrecadatória. A proposição introduz a seção n. 2750.3 no Código de Trabalho, estabelecendo que uma pessoa realizando trabalho ou prestando serviços em troca de remuneração deve ser considerada empregada ao invés de autônoma, a menos que a entidade contratante demonstre as três condições previstas no “teste ABC”<sup>574</sup>. Nota-se que há uma inversão das premissas para o enquadramento dos trabalhadores: a partir dessa regra, todos os trabalhadores que desempenham atividades mediante contraprestação pecuniária são considerados como empregados, com exceção daqueles que trabalham mediante os três requisitos que caracterizam o trabalho autônomo.

O projeto foi promulgado pelo governador Gavin Newsom em setembro de 2019 e a lei entrou em vigor em janeiro de 2020<sup>575</sup>. Apesar disso, as empresas proprietárias de plataforma do setor de transporte, como Uber e Lyft, não passaram a classificar os motoristas como empregados. Diante disso, o Estado da Califórnia ajuizou ação judicial para obrigá-las a respeitar a nova regulação estadual<sup>576</sup>.

---

<sup>573</sup> STATE OF CALIFORNIA. Opinion n. S222732. Requerente: Dynamex Operations West, Inc. Requerido: Superior Court of Los Angeles County. Juiz: C. J. Cantil-Sakauye. Los Angeles, 30 abr. 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 02 jun. 2020.

<sup>574</sup> STATE OF CALIFORNIA. Assembly Bill n. 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 02 jun. 2020.

<sup>575</sup> MYERS, John; BHUIYAN, Johana; ROOSEVELT, Margot. Newsom signs bill rewriting California employment law, limiting use of independent contractors. *Los Angeles Times*, Los Angeles, 10 set. 2019. Disponível em: <https://www.latimes.com/california/story/2019-09-18/gavin-newsom-signs-ab5-employees-independent-contractors-california>. Acesso em: 02 jun. 2020.

<sup>576</sup> CONGER, Kate. California sues Uber and Lyft, claiming workers are misclassified. *The New York Times*, New York, 5 maio 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/05/05/technology/california-uber-lyft-lawsuit.html>. Acesso em: 02 jun. 2020.

## 1.6. Vanguardismo inclusivo

Todas as alternativas regulatórias para o trabalho no capitalismo de plataforma analisadas até o momento gravitam em torno da classificação tradicional de empregados e autônomos: a criação de uma categoria com características da subordinação e autonomia para classificar os trabalhadores, o uso da dependência para definir a relação de emprego, a redefinição do conceito de empregador, o estabelecimento de um novo tipo contratual para atender às especificidades do capitalismo de plataforma e a ampliação subjetiva do Direito do Trabalho.

Roberto Mangabeira Unger, ao analisar os impactos dos avanços tecnológicos na economia e as perspectivas de os trabalhadores se beneficiarem dos ganhos econômicos, propõe uma mudança profunda no modelo de proteção do trabalhador. Aponta que os trabalhadores somente terão meios de se contrapor aos empregadores se tiverem espaço nos mercados produtivos mais desenvolvidos. No século XX, a forma disso ocorrer foi por meio da organização coletiva, sendo que nos países do Atlântico Norte, a negociação coletiva teve como parâmetro um modelo contratual, enquanto nos países latino-americanos, prevaleceu o modelo corporativista. O paradigma do século XX foi a produção industrial em massa que demandava muita mão de obra, arregimentada por meio de contratos estáveis e em amplas unidades fabris<sup>577</sup>.

Contudo, a emergência do capitalismo de plataforma não opera de forma a substituir o modelo fabril de produção em massa e tampouco indica o uso de uma força de trabalho estável em um contrato por tempo indeterminado. O que se verifica, tanto nas empresas que adotam parâmetros mais desenvolvidos como nas mais arcaicas, é a busca pelo trabalho intermitente e precário, o que altera a dinâmica em torno da qual o Direito do Trabalho se estruturou. Roberto Mangabeira Unger destaca ser possível o século XX ter sido um intervalo entre dois grandes períodos em que os trabalhadores se inserem em modelos contratuais descentralizados sem qualquer segurança econômica. As respostas existentes para lidar com a nova realidade, a respeito de como sujeitar as empresas proprietárias de plataforma a novas formas de governança, dividir os grandes oligopólios em empresas menores e adotar a flexiseguridade, são insuficientes<sup>578</sup>.

---

<sup>577</sup> UNGER, Roberto Mangabeira. *The knowledge economy*. 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018, p. 26. A noção de economia do conhecimento traz, em parte, elementos do que chamamos de capitalismo de plataforma.

<sup>578</sup> Id. *Ibid.*, p. 26-27.

Para que seja viável estimular as inovações do capitalismo de plataforma e incluir a maior quantidade possível de trabalhadores nesse processo, o autor propõe a criação de um novo modelo de Direito do Trabalho, uma vez que a estrutura vigente foi concebida para uma forma de organizar a produção que está sendo extinta. A regulação do trabalho por meio do vanguardismo inclusivo deve assegurar a flexibilidade e oferecer segurança econômica<sup>579</sup>.

A proposta de Roberto Mangabeira Unger possui duas características centrais. A primeira é adoção de uma escala móvel, em que o grau de organização coletiva dos trabalhadores precários é inversamente proporcional à dimensão legal da proteção conferida a eles. Ou seja, se um grupo de trabalhadores for capaz de se organizar de maneira efetiva para contrabalancear o poder dos seus tomadores de serviço, é baixo o número de disposições legais para regular as suas atividades. Por outro lado, se estamos diante de trabalhadores sem qualquer capacidade organizativa, mais ampla a tutela prevista em lei<sup>580</sup>.

A segunda característica é a previsão legal de neutralidade de preço nas opções entre trabalho estável, de tempo parcial e por tarefa. Ou seja, o trabalhador que não seja contratado como empregado, deve receber o mesmo que a força de trabalho admitida por tempo indeterminado. O objetivo é assegurar a flexibilidade que o capitalismo de plataforma demanda na contratação de trabalhadores e não admitir que esse novo modelo seja utilizado para rebaixar as condições de trabalho. De acordo com Roberto Mangabeira Unger, “um vanguardismo inclusivo é a única resposta adequada aos desenvolvimentos que ameaçam e acompanham a emergência da economia de conhecimento em sua forma globalizada atual, porém insular”<sup>581</sup>.

## 2. NOVOS DIREITOS

A regulação do trabalho dentro dos parâmetros existentes, seja por meio de uma interpretação ampliativa da subordinação ou de uma releitura do conceito de empregador, seja pelo enquadramento dos trabalhadores como autônomos ou a elaboração de um novo mecanismo para classificar os trabalhadores, é insuficiente para se debater como o Direito do Trabalho pode cumprir as suas funções no capitalismo de plataforma. O trabalho sob demanda por meio de aplicativos e

---

<sup>579</sup> UNGER, Roberto Mangabeira. op. cit., p. 28.

<sup>580</sup> Id. Ibid., p. 28.

<sup>581</sup> Id. Ibid., p. 28, tradução nossa de: “an inclusive vanguardism is the sole adequate answer to the menacing developments that accompany the rise of the knowledge economy in its present globalized but insular form”.

*crowdwork* possuem peculiaridades e, independentemente da resposta acerca do enquadramento dos trabalhadores, há a necessidade de analisar as situações que devem ser protegidas.

O Direito do Trabalho foi concebido e desenvolvido a partir da organização da produção fordista, que tinha como parâmetro o contrato de trabalho por tempo indeterminado, jornada de trabalho de 8 horas diárias e a prestação do trabalho na fábrica. O capitalismo de plataforma introduz características distintas nas relações de trabalho e, ainda que se considere a manutenção da subordinação como nota distintiva da relação entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataforma, é preciso oferecer respostas para o que se apresenta de forma diferente. Alegar que os instrumentos oferecidos pelo Direito do Trabalho atualmente dão conta de regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* prejudica tanto o trabalhador como o empregador e pode ser disfuncional.

Um dos elementos-chave para se pensar em novos direitos nesse cenário é a necessidade de transparência. A ausência de informações a respeito de diversos aspectos do funcionamento das plataformas digitais é um dos pontos centrais que caracteriza a relação entre os trabalhadores e as empresas. A dinâmica do trabalho é definida a partir da programação realizada pela empresa e modulada com aportes feitos pelos consumidores. Os trabalhadores são passivos, tendo uma margem reduzida para organizar as suas atividades e para prever minimamente os seus ganhos.

Kristy Milland afirma que a promoção de medidas legislativas com o objetivo de assegurar transparência nas plataformas beneficia os trabalhadores e o governo. Em relação aos primeiros, por permitir que se saiba quantos são e onde trabalham para as empresas, assim como para se comunicarem, o que facilita a organização coletiva. No tocante aos segundos, o fato de ter conhecimento da quantidade de trabalhadores e de tomadores de serviços permite ao governo aplicar a legislação pertinente a essas relações<sup>582</sup>.

A garantia de padrões mínimos de transparência pela disponibilização de dados sobre a dinâmica de funcionamento das empresas é uma forma de tratar da assimetria de informações e de poder que marca a relação de trabalho no capitalismo de plataforma.

Valerio de Stefano destaca que, não obstante a importância em se debater novos direitos que estejam em consonância com as necessidades dos

---

<sup>582</sup> MILLAND, Kristy. *Crowdwork: shame, secrets, and an imminent threat to employment*. *Global Labour Column*, June 2016. Disponível em: <http://column.global-labour-university.org/2016/06/crowd-work-shame-secrets-and-imminent.html>. Acesso em: 04 out. 2017.

trabalhadores, deve-se ter como ponto de partida a aplicação dos Direitos Humanos, independentemente do enquadramento legal, como a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, proibição do trabalho forçado e infantil e o direito de não ser discriminado<sup>583</sup>.

Desta forma, tendo a transparência como norte para os direitos no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* e considerando as análises realizadas nos capítulos 3 e 4, trataremos a seguir da regulação dos sistemas de avaliação, dos sistemas de remuneração e tempo do trabalho e da flexibilidade na relação entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataforma.

## 2.1. Sistemas de avaliação

No geral, os sistemas de avaliação a que os trabalhadores estão submetidos no capitalismo de plataforma são obscuros e desvantajosos, tendo em vista a falta de informações sobre a sua dinâmica e sobre a dimensão das consequências nos casos de não atendimento aos parâmetros estabelecidos pelas empresas e às expectativas de seus clientes.

Há empresas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como a Uber, cuja média das avaliações dos trabalhadores é central para a definição das condições de trabalho: ter uma nota elevada permite ao trabalhador prestar serviços para clientes que também são bem avaliados. Isso é benéfico, pois reduz a chance de haver problemas relacionados ao pagamento ou ao comportamento do usuário. Por outro lado, uma média baixa pode causar a suspensão ou exclusão da conta do motorista.

Além disso, quando os trabalhadores recebem uma avaliação negativa, a nota é automaticamente contabilizada em sua média, não havendo espaço para apresentação de um ponto de vista alternativo sobre o fato que a motivou. As punições que os trabalhadores recebem ocorrem sem aviso prévio e não há direito de questionamento antes da aplicação da sanção.

Na pesquisa com os motoristas da Uber em São Paulo, como indicado no capítulo 3, quase um quarto dos trabalhadores destacam a opacidade do sistema de avaliações e a necessidade de torná-lo mais transparente e representativo do trabalho efetivamente prestado e de criar um mecanismo para questionar reclamações ou avaliações negativas feitas por passageiros. Dentre os trabalhadores que foram suspensos, quase 90% consideraram a punição injusta pela falta de critérios e de justificativa.

---

<sup>583</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 501.



Empresas que adotam *crowdwork*, como a Amazon Mechanical Turk, vinculam a satisfação do consumidor ao pagamento do trabalhador. O cliente, ao receber o resultado final da tarefa que solicitou, avalia-o e, caso julgar inadequado, não remunera o trabalhador, apesar de ficar com o produto do trabalho. Quando há o questionamento sobre a recusa de uma tarefa e, conseqüentemente, a falta de pagamento, a empresa não toma providências para, ao menos, tentar esclarecer o caso.

Uma medida inicial para aprimorar os sistemas de avaliação seria torná-los transparentes. Valerio de Stefano defende a criação de regras nesse sentido, no intuito de reduzir a idiosincrasia que a reputação assume no capitalismo de plataforma e de fazer com que as decisões das empresas sejam tomadas com base em elementos suficientes para não resultar em injustiças, como em casos de aplicação de penalidades e de mudanças nos termos e condições de uso e no pagamento das tarefas<sup>584</sup>.

Uma medida nesse sentido seria a exigência da apresentação de uma breve justificativa pelos usuários que dessem notas que impactassem negativamente a média dos motoristas. Desta forma, a empresa teria condição de analisar os motivos que levaram à insatisfação do cliente, assim como poderia dar a oportunidade para o trabalhador se manifestar sobre a avaliação negativa a partir de fatos mais precisos. Além disso, os trabalhadores deveriam ser notificados antecipadamente à aplicação de uma punição, para que possam compreender as razões para tanto e, se entenderem necessário, apresentar manifestação questionando a sanção.

Da mesma forma, nos sistemas em que a avaliação ocorre num modelo de tudo ou nada e se relaciona com o pagamento dos trabalhadores, as empresas devem exigir uma breve fundamentação da recusa da atividade, não admitindo a inserção de alguns poucos caracteres sem nexos e que nada explicam no campo destinado a justificar a recusa, como ocorre em alguns casos atualmente.

Além disso, Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman defendem que os trabalhadores devem ter o direito de questionar as recusas dos tomadores que entenderem ser equivocadas, injustas ou fraudulentas. A reclamação seria avaliada por um sistema de resolução de conflitos independente com representação das três partes envolvidas (empresa, trabalhadores e clientes) para analisar a qualidade do serviço prestado<sup>585</sup>.

---

<sup>584</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 500.

<sup>585</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.



No Brasil, decisão do Juizado Especial Cível de São Paulo, que não tratou da natureza do vínculo entre o motorista e a Uber, apontou que é dever da empresa permitir o exercício de defesa do trabalhador, caso tenha a intenção de excluí-lo da plataforma, utilizando como base a boa-fé objetiva e a função social da empresa. O rompimento brusco do contrato, por parte da Uber, foi considerado inaceitável e desarrazoado<sup>586</sup>.

Outro aspecto dos sistemas de avaliação que pode ser regulado para beneficiar os trabalhadores é a permissão de sua portabilidade. Desta forma, permite-se aos trabalhadores optar por consolidar todas as suas avaliações em um único instrumento e que seria válido para todas as empresas para as quais prestam serviços. O principal mérito da proposta é mitigar a dependência de determinada empresa<sup>587</sup>.

Jeremias Prassl afirma que o modelo adotado pelas empresas proprietárias de plataforma atualmente acaba vinculando os trabalhadores somente a uma delas, aprofundando em muitos casos a dependência econômica. A portabilidade daria margem aos trabalhadores apresentarem suas demandas de forma mais efetiva e negociarem melhores condições de trabalho com as empresas<sup>588</sup>.

Há exemplos legislativos na União Europeia que podem auxiliar a elaboração de um sistema que assegure a portabilidade. O Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, conhecido como a Regulação Geral de Proteção de Dados, prevê em seu art. 20 o direito de portabilidade de dados, em que

o titular dos dados tem direito de receber os dados pessoais que lhe digam respeito e que tenha fornecido a um responsável pelo tratamento, num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática, e o direito de transmitir esses dados a outro responsável pelo tratamento sem que o responsável a quem os dados pessoais foram fornecidos o possa impedir.

A portabilidade de avaliações poderia ocorrer de forma semelhante, em que se fixariam métricas gerais e padronizadas sobre a experiência do cliente, qualidade do trabalho e outras específicas, conforme o tipo da atividade oferecida pela empresa<sup>589</sup>.

---

<sup>586</sup> Trata-se do processo 1007115-80.2018.8.26.0016. Na sentença, proferida em novembro de 2018, o juiz decidiu pelo restabelecimento do cadastro do motorista e pelo pagamento de indenização por danos morais.

<sup>587</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd-work, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 500.

<sup>588</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 111.

<sup>589</sup> Id. *Ibid.*, p. 112.

O Brasil possui dispositivo legal semelhante ao art. 20 da Regulação Geral de Proteção de Dados da União Europeia. O art. 18, V da Lei n. 13.709/2018 prevê que

o titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa e observados os segredos comercial e industrial, de acordo com a regulamentação do órgão controlador.

Jeremias Prassl coloca que, ao garantir que as avaliações se tornem propriedade dos trabalhadores transferíveis entre empresas proprietárias de plataforma, o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* aproximam-se de um modelo de transparência. O autor ainda destaca a necessidade de debaterem-se determinados aspectos que surgiriam com a regulamentação da portabilidade, como os casos de trabalhadores que desejassem abandonar avaliações prévias e a previsão de uma forma de lidar com potencial discriminação promovida pelos algoritmos<sup>590</sup>.

Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman também defendem a portabilidade das avaliações, uma vez que as notas e comentários feitos pelos consumidores a respeito do desempenho dos trabalhadores são os registros mais eficazes para demonstrar o grau de profissionalismo e credibilidade. Para viabilizá-la, há a necessidade de tornar os sistemas das empresas proprietárias de plataforma adaptáveis e interoperacionais<sup>591</sup>.

## 2.2. Sistemas de remuneração e tempo de trabalho

As propostas relacionadas aos sistemas de remuneração e tempo de trabalho serão tratadas conjuntamente, pois a maior parte das empresas faz o pagamento dos trabalhadores considerando o tempo utilizado para executar determinada atividade.

Algumas empresas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como a Uber, têm um sistema de remuneração e de distribuição de atividades opaco, em que há poucas informações disponíveis ao trabalhador sobre os seus ganhos e a demanda por atividades. As dificuldades são expressivas: (i) quando uma tarefa é oferecida, o trabalhador não tem conhecimento do valor que receberá e do tempo que gastará se aceitar executá-la; (ii) não se tem qualquer

---

<sup>590</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 112.

<sup>591</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

dado concreto sobre os fatores que influenciam o aumento do valor da tarefa quando há excesso de demanda em um certo local; (iii) os trabalhadores não têm acesso aos dados sobre a média da demanda relacionada aos locais e horários do dia em que os clientes solicitam o serviço. Ou seja, percebe-se que há uma elevada imprevisibilidade no tocante à quantidade de trabalho disponível, aos momentos em que haverá demanda e aos ganhos que terão.

Para rebalancear a discrepância de poderes entre os trabalhadores e as empresas, concebem-se as seguintes medidas: (i) divulgação do tempo e do valor estimados para a execução da tarefa no momento em que for apresentada a oferta; (ii) divulgação dos fatores que influenciam na definição do valor da atividade nos casos em que a oscilação da demanda é levada em consideração; (iii) revelar informações acerca dos padrões da demanda temporal e espacialmente.

A adoção de medidas nesse sentido traria benefícios imediatos aos trabalhadores. Em primeiro lugar, por permitir que tivessem maiores informações para decidir se aceitam ou recusam a execução de uma tarefa. Tendo em vista que há plataformas que estabelecem taxas mínimas de aceitação de atividades para o trabalhador conseguir se manter ativo, informar o valor e o tempo da tarefa permite que as recusas ocorram de forma mais embasada e consciente. Em segundo, existindo informações sobre o funcionamento da oscilação do preço do trabalho, pode-se organizar a atividade para estar ou não estar presente quando há preço dinâmico. Por fim, sabendo de antemão a probabilidade das demandas dos clientes das plataformas, os trabalhadores podem organizar o seu tempo de forma mais efetiva, desenvolvendo atividades nos horários em que há maior procura de serviços ou dirigindo-se para as áreas em que existem mais pedidos em seus momentos disponíveis para a execução de tarefas.

Outro aspecto que favoreceria os trabalhadores seria a fixação de um salário mínimo por hora, com o objetivo de garantir um rendimento que lhes possibilitem viver dignamente e não os levem a trabalhar excessivamente para tanto. Os ganhos e a carga horária dos trabalhadores, especialmente daqueles que dependem das empresas para sobreviverem, como apontado nos capítulos 3 e 4, mostram a importância dessa medida.

A cidade de Nova Iorque (EUA) adotou iniciativa nesse sentido. Em agosto de 2018, foi promulgada legislação que garante aos motoristas de empresas proprietárias de plataforma do setor de transporte o recebimento de US\$ 17,22 por hora, calculado após a exclusão das despesas. Nos casos em que o motorista não

obtiver esse valor em uma hora, a empresa deve complementar o restante. Essa lei não tratou do enquadramento legal dos motoristas<sup>592</sup>.

Nesse sentido, Janine Berg sugere a aplicação do salário mínimo no *crowdwork*. A remuneração nessa forma de trabalho se aproxima do salário por peça. Assim, considerando que os tomadores de serviço estipulam o tempo aproximado para a realização da tarefa demandada e que existem meios tecnológicos aptos a mensurar o tempo de trabalho, seria viável exigir o pagamento do salário mínimo no *crowdwork*. Isso se torna mais fácil para aquelas empresas, como a Amazon Mechanical Turk, que exigem a realização de todas as atividades em sua plataforma<sup>593</sup>.

Jeremias Prassl aponta que países europeus construíram respostas para horários contingentes, como a obrigação de os empregadores assegurarem um mínimo de horas de trabalho a cada semana ou mês ou o direito de os trabalhadores requererem uma carga horária mínima após um determinado período de prestação de serviços. Contudo, essas medidas podem ser insuficientes, especialmente se a quantidade de horas garantidas for baixa e se antes do lapso temporal para solicitar um mínimo de horas, os empregadores dispensarem os trabalhadores<sup>594</sup>.

O autor ainda apresenta uma outra alternativa para a remuneração dos trabalhadores em contexto de imprevisibilidade da carga horária: o preço dinâmico da remuneração no capitalismo de plataforma. A proposta é que o valor da hora do trabalhador classificado como casual, ou seja, aquele que não tem um número mínimo de horas garantido por mês, seja superior em relação ao trabalhador contratado em tempo integral. A Austrália, que inspirou a proposta, adota esse mecanismo, em que o valor-hora do trabalhador casual é 25% superior em relação àquele em tempo integral<sup>595</sup>.

Existem alguns motivos que justificam a adoção desse mecanismo: (i) os trabalhadores casuais recebem menos benefícios e merecem ser recompensados por isso; (ii) os casuais geralmente têm produtividade maior que os demais trabalhadores, considerando que atuam somente nos períodos de aumento da demanda da empresa; (iii) trata-se de uma forma de recompensar os

---

<sup>592</sup> WOLFE, Jonathan; LEVINE, Alexandra. New York today: Capping Uber. *The New York Times*, New York, 15 ago. 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/08/15/nyregion/new-york-today-sunglasses-eye-safety.html>. Acesso em: 01 set. 2018.

<sup>593</sup> BERG, Janine. op. cit., p. 572.

<sup>594</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 108.

<sup>595</sup> Id. *Ibid.*, p. 109.

trabalhadores que estão em situação de insegurança econômica; (iv) no longo prazo, tende a motivar os empregadores a ter uma maior força de trabalho em tempo integral, a partir da mensuração e estabilização da demanda, uma vez que o valor-hora desses trabalhadores é mais barato. Um dos desafios é encontrar quão superior deve ser a hora do trabalhador casual, não devendo ser tão baixa, para não ser mais atrativo contratar somente esses trabalhadores, nem tão alta, para que os trabalhadores em tempo integral não tentem ser reclassificados como casuais e para não tornar esse instrumento uma forma de comercialização de direitos<sup>596</sup>.

Especificamente em relação ao tempo de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho divulgou, em novembro de 2016, o relatório *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. O documento destacou a necessidade de, entre outras medidas, garantir para os trabalhadores sob demanda e casuais um mínimo de horas por semana e regras que assegurem previsibilidade para a programação dos horários de trabalho. O objetivo dessas regras é fazer com que os contratos atípicos não sejam adotados com o único objetivo de reduzir custos e que os trabalhadores também possam usufruir dos benefícios dessas modalidades contratuais<sup>597</sup>.

Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman sugerem a regulação do tempo mínimo de trabalho para os trabalhadores no capitalismo de plataforma, a partir das regras para o emprego casual (ou intermitente), com inspiração no modelo holandês, em que se adquire o direito a uma quantidade mínima de horas de trabalho com base na média do tempo trabalhado nos quatro meses anteriores<sup>598</sup>.

Existem iniciativas que estabelecem restrições ao máximo de horas que os trabalhadores podem desempenhar as suas atividades. Na maior parte dos casos, essas regulações são introduzidas sob a justificativa de prevenir a fadiga do motorista, zelando por sua saúde e segurança, assim como a dos passageiros. Nos Estados Unidos e na África do Sul, a Uber estabeleceu como regra geral que, após 12 horas de trabalho, o motorista fica obrigatoriamente 6 horas seguidas desconectado<sup>599</sup>. Em algumas cidades norte-americanas, a regulação é

---

<sup>596</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit, p. 110.

<sup>597</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016, p. 281-283; 338-339.

<sup>598</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

<sup>599</sup> UBER. Another step to prevent drowsy driving; Id. Introducing a new feature: driving hours limit. Disponível em: <https://www.uber.com/en-ZA/blog/driving-hours-limit>. Acesso em: 12 nov. 2018.

mais restrita: em Chicago, os motoristas podem dirigir no máximo 10 horas a cada período de 24 horas e, em Nova Iorque, além dessa regra, os trabalhadores só podem realizar atividades por 60 horas na semana<sup>600</sup>. Em Portugal, a Lei n. 45/2018 previu em seu art. 13, 1 que os motoristas não podem dirigir por mais de 10 horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de empresas para as quais prestem serviços. Ainda, o art. 13, 2 indica que é responsabilidade das empresas instituir mecanismos que assegurem a observância dos limites de jornada. Em todos esses casos, contabiliza-se como tempo de trabalho somente o período em que o motorista está transportando passageiros.

Ainda sobre o tempo de trabalho, há debate sobre as relações entre flexibilidade da jornada de trabalho, controle das atividades pelas empresas e a classificação dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

Vili Lehdonvirta afirma que, para analisar devidamente a flexibilidade, é necessário distinguir aquela em que o trabalhador controla os seus horários da outra em que seu chefe é responsável por determiná-los. Enquanto a primeira é positiva para os trabalhadores, a segunda é negativa, dado que é fonte de incerteza e inviabiliza o planejamento da vida do trabalhador<sup>601</sup>.

Na pesquisa que o autor desenvolveu com trabalhadores de três empresas que adotam *crowdwork*, incluindo a Amazon Mechanical Turk, foi identificada correlação entre o tipo de flexibilidade com a disponibilidade para trabalhar e a dependência do trabalho. No caso de ampla disponibilidade e baixa dependência, há flexibilidade controlada pelo trabalhador. Nas situações de pouca disponibilidade e alta dependência, a flexibilidade é controlada pela empresa ou pelo cliente. Existindo pouca disponibilidade e baixa dependência, os horários são estabelecidos conforme a coincidência de necessidade entre trabalhador e empresa ou cliente. Por fim, quando há ampla disponibilidade e alta dependência, compartilha-se o poder de decisão dos horários entre trabalhadores e empresas ou consumidores<sup>602</sup>.

Jeremias Prassl afirma que as empresas geralmente associam a liberdade de os trabalhadores estabelecerem os seus próprios horários de trabalho com independência, o que seria possível somente em uma relação de trabalho autônomo. A classificação dos trabalhadores como empregados afetaria essa

---

<sup>600</sup> UBER. New York City TLC's driving hours rule. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-US/drive/new-york/resources/driving-hour-limits>. Acesso em: 12 nov. 2018; Id. City of Chicago ordinance: operating hours cap. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-US/drive/chicago/resources/driving-hour-limits>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>601</sup> LEHDONVIRTA, Vili. op. cit., p. 15-16.

<sup>602</sup> Id. Ibid., p. 24.

característica, uma vez que o horário de trabalho invariavelmente passaria a ser controlado pela empresa<sup>603</sup>.

Cynthia Estlund, ao analisar o caso Uber, coloca que o enquadramento dos trabalhadores como empregados naturalmente aumentaria a rigidez do tempo de trabalho. Há sentido econômico nisso: em primeiro lugar, porque pode obter vantagens com o controle da jornada dos motoristas, o que não é feito atualmente, pois a empresa os considera autônomos; em segundo, porque lhe permitiria gerenciar os custos associados à relação de emprego de maneira mais eficiente, como não permitir a realização de horas extras<sup>604</sup>.

Benjamin Sachs discorda do argumento de Cynthia Estlund. De acordo com o autor, a flexibilidade dos horários gerenciada pelos motoristas é a razão do sucesso da Uber. A empresa depende de uma grande força de trabalho à disposição para atender às constantes oscilações de demanda. A Uber não consegue gerenciar essa flexibilidade, sendo que o seu modelo de negócios foi construído a partir de uma tecnologia que lhe permite funcionar sem ter essa capacidade. Ainda, a Uber utiliza a flexibilidade como elemento central de propaganda para atrair motoristas e transmitir uma imagem positiva para a opinião pública<sup>605</sup>.

Em relação ao gerenciamento de custos, o autor afirma que a empresa pode colocar um limite máximo diário e semanal para que os motoristas não recebam por horas extras, sendo que flexibilidade não deveria significar trabalhar longas horas<sup>606</sup>. Ainda, como mencionamos, já há limitação do número de horas que os motoristas podem dirigir em vários países e cidades dos EUA.

Benjamin Sachs afirma que não existe razão para que a Uber passe a classificar os motoristas como empregados e, necessariamente, altere a flexibilidade de horários que os trabalhadores usufruem. Como exemplo, menciona o caso da empresa Instacart, em que trabalhadores fazem compras para os clientes da empresa, que os contrata como empregados e oferece grande liberdade para que decidam os seus horários de trabalho<sup>607</sup>.

---

<sup>603</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 115.

<sup>604</sup> ESTLUND, Cynthia. Why flexibility is not just a trope. *OnLabor*, Cambridge, 17 may 2018. Disponível em: <https://onlabor.org/why-flexibility-is-not-just-a-trope>. Acesso em: 17 maio 2018.

<sup>605</sup> SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. *OnLabor*, Cambridge, 18 may 2018. Disponível em: <https://onlabor.org/uber-flexibility-and-employee-status>. Acesso em: 18 maio 2018.

<sup>606</sup> Id. Ibid.

<sup>607</sup> Id. Ibid.; INSTACART. Get paid to shop! Disponível em: <https://shoppers.instacart.com>. Acesso em: 14 nov. 2018.



# UMA PROPOSTA PARA REGULAR O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O estudo da regulação do trabalho no capitalismo de plataforma no Brasil envolve necessariamente a análise da existência e da dimensão dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial a subordinação e não eventualidade, bem como da autonomia na relação entre o trabalhador e a empresa proprietária de plataforma. A partir daí, é possível apontar o grau de proteção que o modelo brasileiro é capaz de oferecer aos trabalhadores.

Para analisar esses aspectos no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork*, tratamos dos casos da Uber e da Amazon Mechanical Turk, uma vez que foi possível investigar de maneira mais detalhada a dinâmica das relações de trabalho nas referidas empresas.

Em relação à Uber, os elementos pessoa natural e personalidade se constatarem facilmente. Apesar de constar nos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital que o cadastro pode ser feito por pessoa natural ou pessoa jurídica e que mais de um trabalhador pode ser registrado em uma conta, o serviço de transporte deve ser prestado pelo motorista que aceita a corrida demandada pelo cliente<sup>608</sup>. Assim que a empresa envia para o usuário a informação

---

<sup>608</sup> UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit.

sobre quem irá conduzi-lo até o local solicitado, recebe o nome do motorista e a placa e o modelo do automóvel e não que determinada pessoa jurídica será responsável pela atividade ou que certa conta enviará uma pessoa para a execução da tarefa. A organização do trabalho em conta de pessoas jurídicas ou com mais de um trabalhador cadastrado pode ter utilidade para o gerenciamento de um mesmo automóvel conduzido por mais de um trabalhador. Entretanto, cada motorista registrado – tanto em contas de pessoa jurídica como naquelas com mais de um motorista – tem os seus documentos analisados pela empresa antes de ter autorização para trabalhar. Além disso, as corridas são oferecidas e aceitas por trabalhadores individualmente identificados – que não podem enviar um substituto em seu lugar – e o pagamento e a avaliação são feitos em face de quem desempenhou a atividade. A prestação do trabalho por uma pessoa que não seja a registrada na conta não está em conformidade com as regras da plataforma e o seu descumprimento pode acarretar aplicação de punição.

A onerosidade também é identificada sem maiores percalços. O motorista presta o serviço de transporte aguardando a remuneração pela corrida realizada. Os usuários da plataforma solicitam o serviço tendo conhecimento que pagarão pelo trabalho. E a Uber organiza a atividade e estabelece o preço das corridas tendo em vista que os motoristas receberão um valor decorrente das viagens demandadas pelos seus clientes e ficará com uma taxa, calculada a partir de um percentual que incide no preço de cada corrida.

Em relação à subordinação, se buscarmos o proprietário ou gerente dando ordens e supervisionando diretamente a atividade dos motoristas, de fato não a identificaremos. Ou seja, em um primeiro momento, não existiria subordinação do trabalhador por um viés rígido, conservador e fordista. Entretanto, a adoção dessa abordagem nos deixa estacionados no capitalismo industrial dos trinta anos gloriosos, distanciando-nos do capitalismo de plataforma e em dar a devida importância ao papel que os métodos de gestão utilizados pela Uber têm na organização do trabalho. Não há o proprietário ou gerente coordenando pessoalmente a atividade dos motoristas porque isso é desnecessário: a combinação entre o sistema de avaliações, as regras fixadas pela empresa e o algoritmo, que processa informações recebidas em tempo real e modula determinados aspectos da prestação de serviços, demonstra como é possível constataremos a subordinação em uma relação de trabalho sem que exista contato humano direto entre um preposto da empresa e o trabalhador.

Vejamos: a Uber estabelece de forma unilateral o preço das corridas e o valor da taxa que lhe é devida; quando o motorista recebe uma oferta de

viagem, não tem conhecimento do valor, distância e destino, o que é revelado apenas quando o passageiro entra no veículo; a rejeição de corridas de forma repetida diminui a quantidade de ofertas feitas ao motorista e, caso atinja determinado nível em certo espaço de tempo, o trabalhador fica sem receber chamadas por um período; o sistema de avaliações define diversos aspectos do trabalho, desde a permanência na plataforma até o perfil do cliente para o qual o motorista prestará serviço; a Uber oferece diversos estímulos pecuniários para que os trabalhadores estejam em horários e locais em que há maior demanda de seus clientes e para que realizem determinado número de viagens em um dado período; existem diversas regras que a plataforma estabelece, que podem ser classificadas em rígidas ou leves conforme a consequência do seu descumprimento: enquanto as primeiras podem culminar em suspensão ou exclusão da conta, as segundas levam ao oferecimento de viagens com menor frequência. Em todos esses aspectos, o algoritmo desempenha um papel central para coordenar e controlar o trabalho dos motoristas.

A liberdade de o motorista estabelecer os seus próprios horários de trabalho não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação: em primeiro lugar, como apontado por Benjamin Sachs, a flexibilidade de horários da Uber é administrada pela tecnologia e faz parte da imagem adotada nas propagandas da empresa<sup>609</sup>; em segundo, como mencionamos, o modelo de negócios é construído para funcionar a partir da conjugação de uma multidão de motoristas registrados e do gerenciamento algorítmico.

O poder empregatício também é identificado: há poder de direção, quando a Uber utiliza o gerenciamento algorítmico para coordenar e controlar a atividade dos motoristas; há poder regulamentar, quando estabelece as diretrizes que devem ser observadas na prestação do serviço; há poder de fiscalizar, o que ocorre por meio do sistema de avaliações, alimentado pelos clientes, e do acompanhamento das atividades por meio do aplicativo; há poder disciplinar, que se manifesta quando as contas dos trabalhadores são suspensas ou excluídas por não observarem as regras, como a manutenção da taxa de aceitação e de cancelamento e as notas das viagens dentro dos parâmetros estabelecidos pela empresa.

Nesse sentido, comungamos da perspectiva de Rodrigo de Lacerda Carelli a respeito da identificação do controle por programação ou por algoritmo na Uber<sup>610</sup>. Essa característica é ressaltada pelo que apontamos como gerenciamento

---

<sup>609</sup> SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.

<sup>610</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 140-142.

algorítmico no capítulo 3 e a adoção de incentivos psicológicos, estímulo ao cumprimento de objetivos concretos, ludificação e expedição prospectiva. Ainda, considerando que a Uber é uma empresa de prestação de serviços de transportes, identifica-se a subordinação clássica – levando em conta que o algoritmo é o emissor de ordens –, objetiva – uma vez que os motoristas são essenciais para o serviço de oferta de transporte – e estrutural – dado que os trabalhadores fazem parte da sua dinâmica operativa. Reforça essa conclusão o art. 6º, § único da CLT, ao prever a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos mecanismos pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica.

No tocante à não eventualidade, entendemos que a sua constatação depende da análise do caso concreto, tendo em vista que o trabalhador define os seus horários e que não é penalizado caso fique um longo período sem se conectar ao aplicativo. Portanto, a verificação da não eventualidade dependeria da regularidade do motorista realizar viagens e da análise da intenção em se vincular à plataforma atemporalmente. Embora se admita que, em determinados casos, é possível não caracterizar esse elemento fático-jurídico da relação de emprego, muitos trabalhadores prestam serviços de forma corriqueira. Na pesquisa realizada com os motoristas da Uber na cidade de São Paulo, todos os 102 participantes dirigiam pelo menos 3 dias por semana.

Sobre o trabalho autônomo na Uber, levando em conta as características mencionadas por Nelson Mannrich<sup>611</sup>, identificamos somente a pessoalidade e, em alguns casos, a habitualidade e a independência econômica. Não entendemos que os trabalhadores desenvolvem atividade econômica nesse caso, mas a Uber que o faz. Os motoristas não contam com uma estrutura empresarial, mas a empresa a tem. A Uber é proprietária da infraestrutura que viabiliza o negócio de oferta de corridas. Não há independência técnica, pois se trata de atividade que não requer qualificação e a Uber estabelece os parâmetros da atividade, como os carros que aceita para o motorista trabalhar e comportamento do trabalhador. A autonomia restringe-se à determinação do horário de trabalho.

Considerando os aspectos do trabalho autônomo descritos por Otavio Pinto e Silva<sup>612</sup>, percebe-se que os rendimentos da atividade não ficam somente para o trabalhador, uma vez que a Uber fica com um percentual de cada viagem. Em relação à assunção dos riscos, uma análise micro nos levaria a

---

<sup>611</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. cit., p. 236.

<sup>612</sup> SILVA, Otavio Pinto e. op. cit., p. 43-50.

apontar que é o sucesso ou o fracasso do trabalhador que determina se auferirá lucros ou sofrerá prejuízos. Contudo, uma visão macro da atividade mostra-nos que a Uber é quem assume os riscos, dado que determina a estratégia comercial da oferta de serviços de transporte. O que ocorre no caso concreto é uma tentativa de a Uber partilhar – indevidamente – a dimensão negativa da assunção dos riscos com os trabalhadores. Finalmente, em relação ao modo de execução do trabalho, já destacamos o papel do gerenciamento algorítmico, o fato de a empresa fixar o preço da tarefa e a fiscalização da atividade por meio do sistema de avaliações.

Portanto, as características do trabalho na Uber que mais o aproximariam do trabalho autônomo são o fato de os motoristas serem responsáveis pelo automóvel (seja como proprietários, seja como locatários do veículo) e da liberdade de os trabalhadores definirem a sua carga horária e os seus horários de trabalho.

Em relação à Amazon Mechanical Turk, os elementos fático-jurídicos pessoa natural e pessoalidade estão presentes na relação de trabalho. O cadastro na plataforma pode ser feito somente por pessoas naturais que se identificam individualmente e fornecem seus dados pessoais. Não há opção de registro de pessoas jurídicas ou de mais de um trabalhador por conta. Ademais, o acordo de participação estabelece que as tarefas não podem ser executadas por outra pessoa que a registrada na plataforma. Há menção expressa quanto à impossibilidade de terceirizar as atividades ou de realizá-las com auxílio de meios automatizados.

A onerosidade se identifica pela expectativa das partes na relação de trabalho. Os clientes da plataforma, quando anunciam o serviço que precisam, indicam o preço que pagarão para a execução de uma dada tarefa em um período de tempo. Os trabalhadores, assim que aceitam realizar a atividade, têm conhecimento prévio de quanto irão receber. E a Amazon Mechanical Turk estabelece um valor mínimo que deve ser pago para cada serviço e recebe uma taxa paga pelo consumidor calculada sobre a remuneração do trabalhador.

A subordinação é mitigada na AMT. As decisões relacionadas à direção, regulamentação, fiscalização e disciplina são diluídas entre os trabalhadores, empresa e clientes. Os trabalhadores escolhem o seu trabalho entre as tarefas disponíveis na Mechanical Turk e não há consequências que os prejudiquem em decorrência das opções feitas. Ainda, decidem os seus horários de trabalho. A AMT define as regras gerais para a prestação do serviço e alguns aspectos do modo de execução das tarefas, como a obrigatoriedade da sua realização na plataforma e a impossibilidade de terceirizar ou automatizar a atividade. Os clientes determinam os valores das tarefas, fornecem as

orientações para a sua realização e controlam a qualidade, com o poder de rejeitar e não remunerar o trabalho.

O algoritmo que desempenha papel relevante nas atividades realizadas pelos trabalhadores é do cliente da AMT. Isso torna o controle da atividade mais pontual, uma vez que ocorre no período, geralmente pequeno, destinado à execução da tarefa. Além disso, a dimensão do controle sobre o trabalho não é extensa, dado que há somente análise do produto final entregue pelo trabalhador para auxiliar a decisão sobre o pagamento.

Não se identifica a subordinação clássica, seja por inexistência da emissão de ordens diretas, seja por não haver controle por programação. Para se verificar uma potencial subordinação objetiva, é necessário definir quem desempenha o papel de empregador. Em relação à AMT, as atividades executadas pelos trabalhadores podem ser centrais para o negócio da empresa e essenciais para a sua finalidade, pois oferece a execução de tarefas virtuais feitas por seres humanos e anuncia que um de seus principais atrativos é contar com milhares de trabalhadores sob demanda espalhados pelo mundo dispostos a realizar trabalho on-line e, em grande parte, relacionado à tecnologia. No tocante à subordinação estrutural, é possível verificá-la tanto em relação à AMT, uma vez que o trabalhador se insere na dinâmica operativa da empresa, como do cliente, dado que a tarefa solicitada pode fazer parte de sua estrutura organizacional. Contudo, a curta duração dos trabalhos e a ausência de informações sobre os clientes da AMT tornam a identificação da subordinação estrutural mais complexa nesse caso.

Sobre a não eventualidade, há necessidade de análise do caso de cada trabalhador, uma vez que ele é quem decide como, quanto e quando trabalha e inexistente aplicação de punição para longos períodos sem prestar trabalho. Sendo assim, é preciso verificar a regularidade das atividades e o ânimo do trabalhador para se constatar a presença desse elemento fático-jurídico. Na pesquisa realizada com brasileiros que atuam na AMT, quase 80% dos participantes afirmaram trabalhar pelo menos 3 dias por semana.

A análise dos casos da Uber e da Amazon Mechanical Turk aponta para questões que ficam em aberto para a caracterização do vínculo empregatício na relação entre o trabalhador e a empresa. No caso da primeira, depende da análise da não eventualidade, ainda que identificada para todos os trabalhadores entrevistados nesta pesquisa. No caso da segunda, além desse elemento fático-jurídico, a conclusão varia conforme a perspectiva adotada do fenômeno da subordinação: na clássica, inexistente; na objetiva, há subordinação em face da Mechanical Turk; na estrutural, há diante da AMT e pode existir em face do cliente.

Destacamos que existem variações na dinâmica das empresas proprietárias de plataforma, o que prejudica que as conclusões em face da Uber ou da AMT sejam automaticamente direcionadas para outras. Isso ocorre com maior intensidade no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, especialmente pelo papel que o algoritmo desempenha em cada empresa. Há diversos casos em que o sistema de avaliações tem uma função distinta e é utilizado com maior destaque para os próprios clientes escolherem os trabalhadores. Além disso, há empresas que dão maior liberdade para a escolha das tarefas, a exemplo do que ocorre no *crowdwork*. De qualquer forma, como exposto anteriormente, a análise de ambas é fundamental para se pensar a regulação do trabalho no capitalismo de plataforma, dado que tanto a Uber como a Mechanical Turk são paradigmas de operação de plataformas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, respectivamente.

A classificação dos trabalhadores como empregados tem a consequência positiva de garantir um mínimo de proteção, o que é relevante para aqueles que são economicamente dependentes e estão em estado de precariedade. Uma possível consequência negativa é a perda da flexibilidade do horário de trabalho, especialmente na determinação dos momentos do dia em que executarão as atividades, tendo em vista que as plataformas poderão controlar a jornada de trabalho. Apesar de nos filiar ao entendimento de Benjamin Sachs<sup>613</sup>, de que, no caso da Uber, a flexibilidade dos horários dos motoristas faz parte do modelo de negócio da plataforma e da imagem construída perante a opinião pública, o que não torna provável a alteração do modo de gerenciar o horário dos trabalhadores, o fato é que se abre uma possibilidade que não esteve em discussão pública pela empresa até o momento. Ademais, nem todas as empresas que utilizam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos necessariamente adotam essa mesma estratégia comercial.

Nesse sentido, é importante apontar que, conforme as pesquisas realizadas, 68,6% dos motoristas da Uber em São Paulo consideram muito ou médio compatível o horário de trabalho na empresa com os seus demais compromissos profissionais ou familiares, enquanto 90,4% dos brasileiros na AMT fizeram a mesma afirmação. Além disso, parte dos trabalhadores da Uber apontou que decide o seu horário de trabalho de acordo com os momentos de maior movimento na cidade ou conforme a sua outra atividade profissional. Eventual decisão em determinar os horários das atividades dos trabalhadores tem o potencial de impactar a compatibilidade com outros compromissos familiares ou profissio-

---

<sup>613</sup> SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.



nais ou os seus ganhos, uma vez que podem ser designados para trabalhar em momentos do dia em que a demanda pelo serviço é menor.

As modalidades contratuais existentes no Brasil – por tempo indeterminado, por tempo determinado, de tempo parcial ou intermitente – não oferecem meios para dar conta de todas as particularidades dessas formas de trabalho.

Um deles, em particular, não traria nem a consequência positiva para os trabalhadores: o contrato intermitente não oferece uma previsibilidade de ganhos mensais em um cenário no qual somente o empregador tem poderes para estabelecer o horário de trabalho e não há obrigatoriedade de garantir uma carga horária mínima mensal. Nesse sentido, um dos participantes da pesquisa com motoristas da Uber em São Paulo afirmou que “o trabalho com aplicativos é melhor hoje em dia do que as novas regras trabalhistas, como o trabalho intermitente, em que o trabalhador não tem qualquer segurança”.

Ainda, não se vislumbra vantagem do ponto de vista organizacional para as empresas adotarem essa modalidade contratual, dado que as teriam que comunicar os trabalhadores a respeito da data e da carga horária da atividade com pelo menos três dias de antecedência, conforme o art. 452-A, § 1º da CLT, o que é incompatível com o modelo de negócio em que a demanda é mensurada em tempo real.

Ademais, o enquadramento do trabalhador como empregado não resolve a falta de tratamento legal de questões que emergem nas formas de trabalho no capitalismo de plataforma e ocupam papel relevante na conformação da relação de trabalho, como apontamos no capítulo 6, especialmente a necessidade de tornar essa relação mais transparente e de regular o sistema de avaliações.

Portanto, entendemos que o modelo de regulação das relações de trabalho no Brasil não é suficiente para regradar o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* e é necessário debater o caminho que o Direito do Trabalho deve trilhar para proteger esses trabalhadores. Diante disto, apresentamos a nossa visão sobre as propostas de regulação descritas no capítulo anterior.

Inicialmente, apontamos que não corroboramos o argumento acerca da necessidade de prever um tratamento trabalhista diferenciado para empresas proprietárias de plataforma por motivos econômicos. Não se vislumbra uma dificuldade maior de iniciar um negócio nessa área do que em outro setor da economia. Além disso, como mostramos no capítulo 2, há diversos investimentos de capital de risco (*venture capital*) presentes nessas empresas, o que não ocorre, por exemplo, com pequenos ou microempresários no comércio. Ainda, não se deve tratar o capitalismo de plataforma como um meio separado do restante da

economia. Em primeiro lugar, porque, como analisamos no capítulo 2, trata-se de setor muito bem inserido na dinâmica capitalista. Em segundo, porque o seu desenvolvimento depende da capacidade em se disseminar com êxito entre a parcela da sociedade que faz as trocas sob as premissas da economia capitalista. Finalmente, porque considerá-la como um setor à parte da economia implicaria a sua operação em sistemas alternativos de troca, o que definitivamente não é o que ocorre na prática, como estudamos no capítulo 2.

A criação de uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores tem o mérito de tentar resolver os problemas do enquadramento a partir de uma nova figura que congrega parte das características do trabalho subordinado e outras do trabalho autônomo. Assim, busca oferecer algum grau de proteção aos trabalhadores que se encontram em situações nebulosas do ponto de vista da natureza da relação com o tomador de serviços. Contudo, entendemos que não se trata da melhor solução para o caso dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

Primeiramente, em relação à segurança jurídica, compreendemos o tema como Emmanuel Dockès<sup>614</sup> e Valerio de Stefano<sup>615</sup>, em que não há razões para se crer na redução da litigiosidade a respeito da classificação dos trabalhadores. O enquadramento não é feito automaticamente e continua a demandar exercício de interpretação por parte de quem contrata mão de obra e, eventualmente, de quem aplica a lei. Contudo, ao invés de uma zona cinzenta e duas categorias, a atividade de enquadramento dos trabalhadores torna-se mais complexa, com duas zonas cinzentas e três categorias. Além disso, há o risco de empregadores utilizarem a nova categoria intermediária para reclassificar os seus atuais empregados ou contratar trabalhadores sob essa nova figura, com o objetivo de reduzir custos trabalhistas, tal como ocorreu na Itália no caso dos parassubordinados, conforme exposto por Maurizio Del Conte e Elena Gramano<sup>616</sup>.

Em segundo lugar, a proposta trabalha com alguns pressupostos que não se constata empiricamente no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork*. As horas de trabalho são perfeitamente mensuráveis pelas empresas, o que já é feito atualmente. Os instrumentos tecnológicos que as empresas dispõem permitem calcular os períodos em que os trabalhadores estão conectados, desconectados, prestando serviços ou à espera uma atividade. A necessidade de definir quem é responsável por remunerar o período em que o trabalhador está à

---

<sup>614</sup> DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit., p. 5.

<sup>615</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 498.

<sup>616</sup> DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. op. cit., p. 626.

espera de um chamado com mais de um aplicativo ligado não implica a inviabilidade de ter conhecimento sobre a dimensão da carga horária e de determinar o responsável pelo pagamento do salário.

Em terceiro lugar, percebe-se que as características que seriam predominantes para os trabalhadores no capitalismo de plataforma – a mescla de subordinação e autonomia – para justificar a adoção da categoria intermediária não são tão marcantes assim. Como apontamos nos capítulos 3 e 4 e quando tratamos da subordinação no capitalismo de plataforma, há fortes evidências que apontam para o predomínio desse elemento fático-jurídico em determinados casos. Ademais, há parcelas consideráveis de trabalhadores que são dependentes do trabalho realizado na plataforma, conforme verificamos nos estudos de caso.

A proposta apresentada pelo vanguardismo inclusivo tem o mérito de privilegiar a ação coletiva dos trabalhadores como forma de moldar as mudanças na organização do trabalho em um contexto no qual se privilegia a negociação entre o capital e o trabalho. Ainda, não deixa os trabalhadores desorganizados sem proteção, uma vez que se prevê a aplicação da legislação a esses casos.

Entretanto, entendemos que há mais ônus do que bônus nessa proposta. Em primeiro lugar, destaca-se que o modelo sindical brasileiro ainda contém características do corporativismo, o que prejudica a efetiva representação dos trabalhadores. O país fez uma transição incompleta na Constituição Federal de 1988 e na reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/17) e abordou somente de um dos aspectos corporativistas remanescentes – a contribuição sindical – de forma desequilibrada, dado que não previu um período de adaptação, não regulamentou um modo democrático de financiamento e tratou de forma desproporcional a fonte de sustentação das entidades representantes dos trabalhadores e dos empregadores<sup>617</sup>. Além disso, o país ainda carece de uma legislação que sancione de forma efetiva condutas antissindicais, o que é fundamental em um modelo no qual a existência da organização coletiva afasta a aplicação da lei, como se dá na proposta de Roberto Mangabeira Unger<sup>618</sup>.

O fato de o vanguardismo inclusivo não sugerir a modificação da legislação que trata das relações de trabalho, cria situações em que trabalhadores inseridos em grupos que sejam organizados estejam em arranjos contratuais modernos e

---

<sup>617</sup> FOLHA DE SÃO PAULO. Sistema S ajuda sindicato patronal a viver sem imposto sindical. Maio, 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em: 03 dez. 2018.

<sup>618</sup> UNGER, Roberto Mangabeira. op. cit., p. 20-25.

adequados à realidade das mudanças tecnológicas, ao passo que aqueles integrantes de grupos desorganizados ficam sujeitos à aplicação de uma lei que não atenderá necessariamente às suas necessidades.

As novas perspectivas sobre o conceito de empregador, em especial a proposta de Jeremias Prassl<sup>619</sup> sobre o empregador funcional, são interessantes na medida em que oferecem parâmetros para lidar com relações de trabalho em um contexto de acentuada fissuração da organização do trabalho. O reconhecimento da possibilidade de mais de uma pessoa natural ou jurídica atuar como empregadora em uma relação em face do mesmo trabalhador e a identificação de funções desempenhadas pelos empregadores têm o mérito de dividir as responsabilidades entre os tomadores de serviços e de facilitar o cumprimento da legislação trabalhista nas relações marcadas pela fragmentação da atividade produtiva.

Levando em conta que as relações entre os trabalhadores e os clientes das empresas proprietárias de plataforma são de curto prazo, os benefícios da adoção do conceito de empregador funcional não são tão evidentes no capitalismo de plataforma. A proposta pode operar de forma mais adequada nos casos em que a relação triangular tem atores que ocupam os papéis de maneira mais estável ou permanente. Porém, em relações cuja duração máxima é de horas, torna-se difícil atuar para que a parte cumpra as suas obrigações como empregadora. Se no exemplo da Uber não houve maiores dificuldades para a identificação de quem atua como empregador, Jeremias Prassl reconhece que na Amazon Mechanical Turk as responsabilidades ficam mais diluídas, o que eleva as chances de os trabalhadores não terem os seus direitos observados quando o responsável é o cliente da empresa. Uma alternativa para casos como o da AMT seria deixar todas as obrigações com a empresa proprietária da plataforma para repassar esse custo aos consumidores<sup>620</sup>. Contudo, essa opção ofusca as inovações propostas pelo autor e não altera de maneira substancial como atualmente se atribuem responsabilidades em relações de trabalho triangulares.

A ampliação subjetiva do Direito do Trabalho e a regulação do trabalho autônomo sob os princípios desse ramo jurídico têm o mérito de oferecer um grau de proteção àqueles não subordinados e que se encontram em posição de desigualdade econômica, minimizando o debate sobre a classificação dos trabalhadores e facilitando a aplicação de regras trabalhistas.

Destaca-se que parte das preocupações que motiva essa discussão em alguns países não se verificam no Brasil, pois determinadas vedações a condutas

---

<sup>619</sup> PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. cit., p. 157-160.

<sup>620</sup> PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626-627.

antidiscriminatórias não são garantidas somente a quem está em uma relação de emprego, mas a todas as pessoas, como se percebe na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10). Da mesma forma, há uma série de tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil que proíbem práticas dessa natureza, como o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Convenção Americana de Direitos Humanos, dentre outros. Além disso, a organização sindical e a promoção da negociação coletiva dos trabalhadores autônomos são admitidas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Porém, a adoção de reformas com essa perspectiva, em que não se leva em consideração a existência da nota distintiva que informa a relação de trabalho, pode enfraquecer o Direito do Trabalho. Se foi concebido um ramo jurídico especializado para regular as relações de trabalho com o objetivo de mitigar a desigualdade econômica entre o trabalhador e aquele que se beneficia do trabalho, a ampliação indiscriminada dessas regras coloca em questão a motivação da existência do Direito do Trabalho. Ademais, a assimetria de poderes que marca a relação de emprego confere a esse ramo jurídico especializado todo um conjunto de princípios cuja aplicação pode ser desviada nas relações de trabalho autônomo.

O Direito do Trabalho não é um ramo jurídico com adjetivos, mas um instrumento para, reconhecendo uma relação de poder desigual, diminuir as distâncias entre trabalhador e empregador e promover a justiça social. O alargamento desmensurado dos sujeitos tutelados sem consonância com as suas razões de ser pode enfraquecer o Direito do Trabalho e desvirtuar a sua natureza jurídica e os princípios que o informam.

Apesar de todo o exposto, não se afasta a possibilidade de o Direito do Trabalho regular aspectos pontuais do trabalho autônomo, especialmente quando se vislumbra uma potencial conexão com uma futura relação de emprego. Contudo, isso deve ser feito de forma específica e com o objetivo de resguardar situações que o trabalhador poderá vivenciar se ingressar em uma relação com vínculo empregatício.

A adoção da dependência como critério para classificar os trabalhadores no capitalismo de plataforma tem a virtude de deslocar o debate da dinâmica da organização do trabalho para a forma pela qual os trabalhadores se relacionam com as suas atividades. Ao invés de direcionar a análise para o funcionamento do algoritmo em uma dada plataforma, o que nem sempre é simples em razão dessas informações não serem abertas e da resistência das empresas em publicizá-las,

esse critério aponta para a importância que a plataforma possui na subsistência do trabalhador e o espaço disponível para desenvolver atividade profissional.

Corroboramos o posicionamento apresentado por Alain Supiot<sup>621</sup> e consideramos positiva a proposta elaborada sob a coordenação de Emmanuel Dockès<sup>622</sup>. O estabelecimento de uma categoria de trabalho dependente, ao lado do trabalho subordinado, permite que diferentes realidades do mercado de trabalho sejam contempladas na regulação laboral e que trabalhadores em arranjos contratuais nos quais a subordinação não é identificada sejam protegidos.

No tocante à segurança jurídica da introdução de uma categoria de trabalho dependente, não se acredita que todos os problemas relacionados ao enquadramento dos trabalhadores serão resolvidos. Por mais precisa que a definição legal seja, a dinâmica das relações de trabalho demandará interpretação jurídica dos fatos. Entretanto, a existência de uma figura, que acresce novas características que devem ser levadas em consideração para classificar um trabalhador, permite que perspectivas inéditas sejam consideradas para proteger trabalhadores em situação de desigualdade econômica diante dos empregadores.

Ademais, organizar o acesso aos direitos trabalhistas por meio de uma terceira característica, a dependência, e não de um ponto médio entre a subordinação e a autonomia, pode dificultar eventuais tentativas em alterar a classificação de empregados para reduzir custos. É mais fácil proceder dessa forma quando a nova figura funciona com a criação de fronteiras a partir das categorias existentes, ao passo que a inserção de novos elementos torna operações dessa natureza mais complexas.

É importante ressaltar que não se trata de uma categoria intermediária, como descrito no capítulo 6, uma vez que não se pretende reunir na caracterização do trabalho dependente elementos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Trata-se de uma categoria com definição própria e que, na proposta analisada, conforma-se a partir da situação de vulnerabilidade do trabalhador e da inexistência de meios ou de capacidade de decisão para executar uma atividade.

A discordância que temos com a proposta coordenada por Emmanuel Dockès<sup>623</sup> se situa na nomenclatura do trabalhador dependente. Ao denominá-lo como “assalariado autônomo”, transmite-se a ideia de que a esfera de liberdade do trabalhador é maior do que a que efetivamente usufrui, tendo em vista que efetivamente há autonomia apenas na escolha dos horários de trabalho.

---

<sup>621</sup> SUPIOT, Alain. op. cit.

<sup>622</sup> DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit.

<sup>623</sup> Id. *Ibid.*, p. 5-7.

A análise de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira<sup>624</sup> sobre a reemergência da dependência como nota distintiva da relação de emprego é interessante, na medida em que busca o papel que o trabalho ocupa no meio de produção capitalista para sugerir o desenho da regulação pelo Direito do Trabalho. Entretanto, entendemos que não basta somente uma alteração interpretativa da expressão “sob dependência” presente no art. 3º da CLT, tendo em vista que a construção da aplicação do texto consolidado foi na direção da necessidade de proteger o trabalho subordinado. Ademais, existem peculiaridades em relação à transparência, sistema de avaliações, sistema de remuneração e de tempo de trabalho no capitalismo de plataforma que apontam para a insuficiência da CLT. Portanto, entendemos que há a necessidade de reformas legislativas para compatibilizar a proteção do trabalho dependente pelo Direito do Trabalho.

Finalmente, destacamos que a adoção do critério da dependência encontra ressonância na situação dos trabalhadores. Conforme a pesquisa feita com motoristas da Uber em São Paulo e indicada no capítulo 3, 77,5% está em situação de dependência econômica da plataforma. Embora o número de trabalhadores brasileiros da AMT seja menor (25%), entendemos que se o número de clientes da empresa aumentar e houver adequação a algumas peculiaridades do mercado brasileiro, pode haver expansão de oportunidades para os trabalhadores.

Destacamos que, em ambos os casos, os trabalhadores estão em situação de dependência técnica das empresas para executar as suas atividades. Os motoristas da Uber não possuem outra forma de oferecer corridas que não seja pela plataforma da empresa. Os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk somente têm acesso às demandas dos tomadores de serviço e à infraestrutura para a realização das tarefas por meio da plataforma da AMT. Sendo assim, há dependência para a execução do trabalho.

O contrato de trabalho especial tem a virtude de tratar as particularidades das formas de trabalho no capitalismo de plataforma de maneira direcionada. Assim, ao delimitar mais precisamente o âmbito de sua aplicação, essa proposta é capaz de oferecer proteção e modular a regulação conforme a dinâmica da relação de trabalho específica sem a preocupação de produzir consequências inesperadas em outras formas laborais.

A sugestão apresentada por Adrian Todolí-Signes<sup>625</sup> especifica a aplicação do Direito do Trabalho adequadamente para abranger somente as atividades que se desenvolvem no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e modula as

---

<sup>624</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 234.

<sup>625</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. op. cit., p. 196.



regras de acordo com as necessidades dos trabalhadores e as principais características das empresas.

Não concordamos com as críticas feitas a essa forma de regulação. A existência de regras trabalhistas especiais destinadas a regular realidades laborais particulares não é uma novidade. Além dos exemplos italiano e espanhol mencionados por Adrian Todolí-Signes, o Brasil também apresenta casos nesse sentido, como os rurais (Lei n. 5.889/73), os domésticos (Lei Complementar n. 150/15), os aeronautas (Lei n. 13.475/17), os portuários (Lei n. 12.815/13), os caminhoneiros (Lei n. 13.103/15), dentre outros. A criação de legislação específica para tratar de relações de trabalho que destoam do modelo tradicionalmente consagrado na CLT em momento algum ameaçou a existência do Direito do Trabalho ou diminuiu a sua importância. De forma distinta, entendemos que o reconhecimento de diferenças em uma determinada relação de trabalho e o disciplinamento próprio da matéria fortalece esse ramo jurídico, na medida em que não força os limites do regramento geral para situações que merecem um tratamento distinto.

Por fim, compartilhamos a visão de que parte das empresas consideram os trabalhadores como autônomos dentro de uma estratégia para redução dos custos com a mão de obra e que isso tende a continuar mesmo com novas regulações. Entretanto, ao tornar mais clara a aplicação da lei não somente para as empresas, mas também para os trabalhadores, os sindicatos e os órgãos do sistema público trabalhista, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, as tentativas de burlar a lei tornam-se mais difíceis.

Feitas as nossas considerações sobre as formas de trabalho no capitalismo de plataforma, os instrumentos disponíveis para a sua regulação no Brasil e as sugestões de regulação, apresentamos a nossa proposta. Entendemos que a maneira mais apropriada para proteger os trabalhadores é por meio de uma regulação própria que reúne as propostas do contrato de trabalho especial e da dependência, além de parte da ampliação subjetiva do Direito do Trabalho. Ou seja, defendemos a criação de uma lei para regular especificamente os trabalhadores no capitalismo de plataforma, em que o seu enquadramento pode ocorrer em três categorias distintas: autônomo, dependente ou subordinado.

Na linha do exposto acima, quando tratamos dos limites da ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, entendemos que o trabalhador autônomo deve ter direito à portabilidade das avaliações entre plataformas. Como mencionado, as notas recebidas ocupam papel relevante na conformação da relação de trabalho, influenciando desde a distribuição de trabalho pela plataforma até a facilitação

na contratação dos trabalhadores por um cliente da empresa. Além disso, caso o trabalho sob demanda por meio de aplicativos ou o *crowdwork* seja o principal meio de subsistência do trabalhador, o sistema de avaliações ganha maior importância. Portanto, as avaliações devem ser propriedade dos trabalhadores e não das empresas para as quais prestam serviços.

Entendemos ser importante que as empresas criem mecanismos para que os trabalhadores expressem suas discordâncias com determinada avaliação feita por um cliente e, a partir das informações que dispuser, avaliem o caso. Tal instrumento é relevante em razão da centralidade dos sistemas de avaliação nas empresas proprietárias de plataforma e como meio para os trabalhadores manifestarem sua insatisfação quando necessário. No mesmo sentido, deve ser assegurado o direito de defesa quando a empresa pretender romper o vínculo com o trabalhador.

Finalmente, defendemos que a relação do autônomo com a empresa seja pautada pela transparência, com direito a ter acesso prévio a informações sobre preço, oferta de trabalho e o peso do sistema de avaliações para o desenvolvimento de suas atividades. Uma disposição nesse sentido permite que o trabalhador execute suas tarefas sabendo de antemão as regras do jogo, dando-lhe condições para o direcionamento e a escolha das atividades conforme a demanda da empresa, evidentemente desde que tenha algum grau de discricionariedade. Desta forma, receberiam informações sobre o valor e o conteúdo da tarefa antes de decidir executá-la e a recusa não implicaria a aplicação de sanções.

A previsão dos direitos acima – especialmente a portabilidade e o contraditório – gravitam em torno do sistema de avaliações, o qual, no caso de transição de um regime de trabalho autônomo para o dependente ou subordinado, continuará a ser determinante para os trabalhadores. Portanto, levando em conta o nosso posicionamento de que o Direito do Trabalho pode regular determinados aspectos do trabalho autônomo que tenham conexão com uma futura relação de emprego, entendemos que a proposta é adequada e coerente.

Além dos mencionados direitos, defendemos a aplicação da Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho aos autônomos que atuam no capitalismo de plataforma, na linha do exposto por Valerio de Stefano<sup>626</sup>. A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva (presentes nas convenções n. 87 e 98) são fundamentais para que os trabalhadores possam se organizar coletivamente e pactuem melhores condições de traba-

---

<sup>626</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 475.

lho. A OIT entende que ambos os direitos devem ser estendidos aos autônomos, como se nota na Recopilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical, em seus parágrafos n. 387<sup>627</sup> e n. 1285<sup>628</sup>.

A combinação do acesso a informações e da liberdade sindical permite que os trabalhadores tenham acesso aos dados básicos dos demais prestadores de serviço, como nome, contato eletrônico e telefônico, facilitando o contato entre si e lhes permitindo organizar-se de forma mais efetiva. Nesse caso, em razão do direito à privacidade, o trabalhador pode optar por não ter os seus dados divulgados para aqueles que desejam promover a atuação coletiva.

A erradicação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenções n. 100 e 111) também não deve ficar restrita aos trabalhadores com vínculo empregatício, estendendo-a aos autônomos. Como já mencionado, o Brasil já dispõe de legislação e ratificou tratados internacionais sobre o tema. No mesmo sentido, a eliminação de todas as formas de trabalho

---

<sup>627</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. 6ª edição. Geneva: ILO, 2018, p. 70: “By virtue of the principles of freedom of association, all workers – with the sole exception of members of the armed forces and the police – should have the right to establish and join organizations of their own choosing. The criterion for determining the persons covered by that right, therefore, is not based on the existence of an employment relationship, which is often non-existent, for example in the case of agricultural workers, self-employed workers in general or those who practise liberal professions, who should nevertheless enjoy the right to organize”. Nossa tradução: “com base no princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores – com a única exceção dos membros das Forças Armadas e da polícia – devem ter o direito de constituírem e integrarem organizações de suas escolhas. O critério para determinar as pessoas abrangidas por esse direito, portanto, não se baseia na existência de uma relação de emprego, a qual frequentemente não é existente, como, por exemplo, no caso dos trabalhadores rurais, autônomos em geral ou aqueles que exercem profissões liberais, que devem ter o direito de organização”.

<sup>628</sup> Id. *Ibid.*, p. 240: “The Committee requested a Government to take the necessary measures to ensure that workers who are self-employed could fully enjoy trade union rights for the purpose of furthering and defending their interest, including by the means of collective bargaining; and to identify, in consultation with the social partners concerned, the particularities of self-employed workers that have a bearing on collective bargaining so as to develop specific collective bargaining mechanisms relevant to self-employed workers, if appropriate”. Nossa tradução: “O Comitê pede ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores autônomos possam exercer plenamente os seus direitos sindicais para o propósito de fomentarem e defenderem os seus interesses, inclusive por meio de negociação coletiva; e identificar, em consulta com os parceiros sociais interessados, as particularidades dos trabalhadores autônomos que se relacionam com a negociação coletiva, com o objetivo de estabelecer mecanismos específicos de negociação coletiva adequados para os trabalhadores autônomos, quando pertinente”.

forçado ou obrigatório (convenções n. 29 e 105) e a abolição efetiva do trabalho infantil (convenções n. 138 e 182) devem ser aplicadas universalmente, abrangendo os autônomos.

As oito convenções que tratam dos quatro temas mencionados são consideradas como fundamentais pela OIT e o respeito, promoção e aplicação de cada uma são tidas como obrigatórias, independentemente de o país ter ratificado esses tratados internacionais de Direitos Humanos, conforme disposto no art. 2º da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. O Brasil ratificou sete dessas convenções, não tendo feito somente a da convenção n. 87.

Ainda, destacamos que a Declaração da OIT para o Futuro do Trabalho, aprovada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho (2019), aponta para a importância em garantir os direitos fundamentais (item III, B, i), a liberdade sindical e a negociação coletiva (item II, A, vi), a não discriminação (item II, A, vii), a eliminação do trabalho forçado e a abolição do trabalho infantil (item II, A, xiii).

Sendo assim, por tratarem de princípios e direitos fundamentais do trabalho, refletirem compromisso internacional no campo dos Direitos Humanos assumido pelo Brasil e terem abrangência ampla, defendemos que os referidos direitos sejam aplicados aos trabalhadores autônomos no capitalismo de plataforma.

O trabalho dependente é caracterizado a partir da proposta coordenada por Emmanuel Dockès<sup>629</sup>, em que a atividade é desenvolvida em um quadro de dependência e de assimetria de poderes, uma vez que se sujeita aos meios ou à vontade do tomador de serviços, e o trabalhador se encontra em situação de vulnerabilidade. Uma das notas distintivas que conforma as relações de trabalho sob essa categoria e modula a sua regulação é a capacidade de o trabalhador definir a sua própria jornada de trabalho.

Todos os direitos reconhecidos aos autônomos – portabilidade, contraditório, transparência, liberdade sindical, negociação coletiva, proibição do trabalho escravo e infantil e da discriminação – aplicam-se aos dependentes.

Em razão da dependência da plataforma, os trabalhadores tem direito (i) a escolher como, quando e quanto trabalhar; (ii) ao salário mínimo (ou piso salarial estabelecido em instrumento coletivo) proporcional à carga horária mensal; (iii) ao pagamento de salário com periodicidade máxima mensal; (iv) ao 13º salário e férias, proporcionais ou integrais, conforme a carga horária; (v) ao FGTS; (vi) ao regramento sobre término do contrato e remuneração de salário *in natura* e

---

<sup>629</sup> DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit., p. 5-7.

utilidade conforme as regras vigentes na CLT; (vii) à limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 diárias, podendo realizar até 2 horas extraordinárias por dia, com o devido acréscimo de pelo menos 50%; (viii) ao descanso semanal remunerado; (ix) ao reembolso dos custos necessários para a prestação do trabalho, como combustível e manutenção de veículos para os casos das empresas de transporte; (x) regras de segurança e saúde no trabalho; (xi) intervalos inter e intrajornadas.

Entendemos que o cálculo do tempo de trabalho deve englobar o período em que o trabalhador estiver desempenhando a atividade, como mencionado por Benjamin Sachs<sup>630</sup>, tendo em vista que levar em consideração o período de espera num cenário em que os trabalhadores têm margem de determinar os seus horários pode ocasionar distorções. Nesse sentido, nota-se que há distanciamento do critério adotado pela legislação trabalhista brasileira, que é a disponibilidade, previsto no art. 4º da CLT. Contudo, para que o trabalhador não seja prejudicado, defendemos a aplicação de um preço dinâmico, nos termos expostos por Jeremias Prassl<sup>631</sup>, para o cálculo da remuneração dos trabalhadores, uma vez que não há carga horária mínima assegurada.

Ainda, aponta-se que os trabalhadores podem realizar atividades para mais de uma empresa e são responsáveis pela aquisição dos instrumentos de trabalho, como indicado por Adrian Todolí-Signes<sup>632</sup>. Em razão da liberdade de definir como, quando e quanto trabalhar, alguns direitos geralmente atribuídos aos subordinados não seriam aplicáveis aos dependentes, como a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, assim como não haveria a responsabilidade, *a priori*, dos empregadores por situações que decorram da liberdade na definição dos horários de trabalho.

No trabalho dependente, o poder empregatício da empresa proprietária da plataforma é mitigado. O poder de organização não é completo em razão de os trabalhadores determinarem a sua carga horária. O poder disciplinar não pode abranger situações em que os trabalhadores se recusam a executar tarefas. Ademais, os poderes regulamentar e de controle devem observar a flexibilidade dos horários dos trabalhadores. Para os casos que não fossem regulados, aplica-se a CLT e legislação específica do setor econômico em que a empresa proprietária de plataforma atua, levando em consideração as peculiaridades dessa categoria.

---

<sup>630</sup> SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.

<sup>631</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 109.

<sup>632</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. op. cit., p. 196.

Finalmente, concebe-se a figura do trabalho subordinado, aplicando-se todas as regras previstas na CLT. Da mesma forma que ocorre com os dependentes, os direitos reconhecidos aos autônomos – portabilidade, contraditório, transparência, liberdade sindical, negociação coletiva, proibição do trabalho escravo e infantil e da discriminação – aplicam-se aos subordinados, ajustados à existência do poder empregatício na relação entre o empregado e o empregador. Para os casos das empresas que optarem por admitir trabalhadores por meio de contratos intermitentes, acrescenta-se o preço dinâmico, conforme a proposta de Jeremias Prassl<sup>633</sup>, para que o seu uso não seja adotado para redução de custos com mão de obra, e o direito a uma carga horária mínima, calculada de acordo com a média de horas trabalhadas nos quatro meses anteriores, na linha da sugestão de Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman<sup>634</sup>.

A nossa proposta de regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* de forma direcionada e a partir de três categorias – autônomo, dependente e subordinado – tem caráter experimental. Primeiramente, porque é uma tentativa de dar uma resposta direcionada à emergência de novas formas de trabalho, que são uma das faces do avanço da fragmentação do trabalho, em um contexto no qual não é possível prever a dimensão que terão no mercado de trabalho. Com mais dados concretos e análises mais precisas sobre a sua extensão no futuro, teremos melhores condições de avaliar a pertinência de aplicar essa regulação para outros grupos de trabalhadores.

Além disso, a nossa sugestão contempla a inserção de uma categoria até então não adotada no ordenamento jurídico brasileiro, que é o trabalho dependente, e a possibilidade de classificar o trabalhador em três categorias distintas. Para que se observem as reações dos atores sociais diante dessas inovações, entendemos que circunscrevê-la a um grupo menor de trabalhadores permite uma avaliação mais precisa dos acertos e erros da regulação, além de facilitar a adoção de eventuais medidas corretivas.

Desta forma, ao experimentarmos, em um primeiro momento, esse modelo de regulação para os trabalhadores no capitalismo de plataforma, é possível identificar o comportamento do mercado de trabalho em relação a arranjos contratuais com as características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* – especialmente para verificar a dimensão que terão –, a postura das empresas no cumprimento da legislação e os efeitos nas condições de trabalho e

---

<sup>633</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 109-110.

<sup>634</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

de vida dos trabalhadores. A partir da análise dos resultados, pode-se considerar expandir o modelo e reformar a legislação trabalhista de forma mais profunda e adotar os parâmetros aqui indicados.

Finalmente, destacamos a posição que a proposta ocupa nas interrelações entre tecnologia, ideologia e instituições. A regulação do trabalho no capitalismo de plataforma a partir das categorias do trabalho autônomo, dependente e subordinado opera no Direito do Trabalho e, portanto, no âmbito das instituições.

Na relação entre ideologia e instituições, levando em conta o papel que atribuímos ao Direito do Trabalho em redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, democratizar o trabalho e promover a ação coletiva e a nossa proposta ser uma expressão desses valores, entendemos que há um alinhamento com uma política centrada no combate às desigualdades. Desta forma, identificamos tanto o Direito do Trabalho conformado por essas ideias, como o combate à desigualdade ser promovido pela sugestão apresentada.

Na relação entre tecnologia e instituições, a proposta reconhece o impacto e as mudanças que a tecnologia da informação e comunicação e as empresas proprietárias de plataforma produzem na organização do trabalho e sugere uma regulação alternativa à tradicional. O Direito do Trabalho, ao prever uma intervenção legal direcionada para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e para o *crowdwork*, torna-se um fator que molda as plataformas e a organização do trabalho.





---

## CONCLUSÕES

A tecnologia, o desenvolvimento de técnicas que transformam a organização da produção e a maneira pela qual construímos ordem em nossa sociedade impactam a forma como vivemos. A compreensão do papel da tecnologia nos âmbitos econômico, político e social é decisiva quando se verificam as possibilidades para interferir no mundo e conceber políticas públicas e regulações que produzam resultado alinhado a determinado objetivo.

As interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia, descritas pela economia política multidimensional e adotadas neste livro, ocorrem mutuamente na definição dos rumos políticos, econômicos e sociais. Sob essa perspectiva, as inovações tecnológicas não são neutras ou imunes às relações de poder instituídas, mas influenciam as instituições e a ideologia, assim como são moduladas por ambas.

Nesse sentido, uma das matérias que atrai maior atenção, em razão do impacto das novas tecnologias na organização da produção, é o futuro do trabalho. Do ponto de vista qualitativo, há razoável consenso quanto ao fato de que mudanças estão em curso. Não há o mesmo consenso na análise do conteúdo dessas alterações. Alguns estudos priorizam o viés da fragmentação e fissuração do trabalho, ao passo que outros enfatizam as novas qualificações necessárias

para encontrar ocupações no mercado de trabalho. Da perspectiva quantitativa, existem trabalhos indicando uma queda expressiva do número de empregos, enquanto outros apresentam dados que apontam poucas mudanças substantivas, além de uma terceira vertente sugerir que ocorre um movimento de abertura de postos de trabalho que exigem novas qualificações e de fechamento daqueles não especializados, repetitivos e que não demandam quaisquer aptidões – nela, o saldo final é favorável à geração de empregos.

A adoção de inovações tecnológicas na organização da produção produz impactos diversos no mercado de trabalho, como o uso de plataformas para comercializar produtos ou serviços entre pessoas ou pessoas e empresas. Há uma diversidade de denominações utilizadas para retratar esse fenômeno. Adotamos o conceito de capitalismo de plataforma por enfatizar o fato de operar na lógica do modo de produção predominante na sociedade e a centralidade das plataformas no desenvolvimento das atividades econômicas. Também, o uso do termo é associado a contraposição a uma narrativa convencional excessivamente acrítica sobre as trocas intermediadas pelas empresas proprietárias de plataforma, ressaltando, dentre outros aspectos, a precarização do trabalho, bem como a imposição de disponibilidade constante dos trabalhadores.

As principais características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos são: (i) as relações de trabalho são triangulares, em que a plataforma ocupa papel importante no desenvolvimento da atividade econômica; (ii) o algoritmo tem função central no gerenciamento algorítmico das tarefas executadas pelos trabalhadores, sendo que a dimensão do controle é variável entre as empresas proprietárias de plataforma; (iii) os sistemas de avaliações têm atribuições distintas, desde servirem como referência para a contratação de trabalhador pelo usuário até determinarem a sua permanência na empresa; (iv) o trabalhador detém certo grau de liberdade para estabelecer os seus horários de trabalho; (v) em geral, há uma relação entre dependência e precariedade, em que quanto maior a primeira, maior a segunda.

A empresa proprietária de plataforma mais famosa que utiliza o trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a Uber, que oferece serviços de transporte. De acordo com a pesquisa realizada entre agosto e outubro de 2018 com os seus motoristas em São Paulo, o perfil médio do trabalhador é do sexo masculino (96,1%), casado (47%), com aproximadamente 40 anos e ensino médio completo (61,8%), tendo iniciado as atividades há menos de um ano (56,9%) e com intenção de permanecer indefinidamente na empresa (76,5%). Os motoristas estão satisfeitos com a Uber, em razão da empresa ser a fonte de renda que lhes permite

sobreviver em um contexto no qual ou não encontram outra ocupação (28,4%) ou os valores oferecidos no mercado de trabalho são muito baixos (32,4%). Os trabalhadores são economicamente dependentes da empresa (77,5%), trabalham mais de 10 horas por dia (53%), realizam em média 19 viagens diárias, recebem entre R\$ 20,00 a R\$ 25,00 por hora e definem a carga horária conforme a meta de ganhos, estabelecida de acordo com suas necessidades de subsistência (55,9%).

A partir da condução do estudo de caso, pudemos verificar que além das características acima mencionadas, o trabalho ocorre especificamente da seguinte maneira: (i) a empresa determina o valor e o momento do pagamento; (ii) a combinação do sistema de avaliações, do algoritmo e do acompanhamento das atividades por meio do aplicativo permite um intenso controle das corridas realizadas pelos motoristas e a disciplina da mão de obra; (iii) a coordenação das atividades é feita pelo algoritmo; (iv) existe uma série de condutas que os motoristas devem observar, sob pena de serem sancionados em caso de descumprimento de parte das recomendações; (v) quanto mais dependentes da Uber para sobreviver, maior a precariedade das condições de trabalho; (vi) os motoristas determinam os seus horários de trabalho; (vii) a Uber ocupa uma posição de poder diante dos trabalhadores.

No *crowdwork*, a plataforma é o meio utilizado na execução do trabalho e todas as relações ocorrem virtualmente no quadro da *crowdsourcing*, uma espécie de terceirização on-line, por meio de uma chamada aberta, para um grupo indefinido, disperso, global e numeroso de trabalhadores remotos. Muitas das microtarefas se relacionam com o trabalho cultural, em que os trabalhadores classificam e processam elevadas quantidades de dados.

As principais características do *crowdwork* são: (i) as relações são triangulares, em que a empresa proprietária da plataforma e os seus clientes definem o conteúdo e o modo de execução da atividade; (ii) o algoritmo e o gerenciamento automático dos clientes das empresas controlam as tarefas realizadas pelos trabalhadores; (iii) o sistema de avaliações geralmente é utilizado pelos clientes para selecionar os contratados; (iv) a definição da jornada de trabalho fica a critério do trabalhador; (v) existem relações entre dependência e precariedade.

A empresa proprietária de plataforma mais emblemática que utiliza o *crowdwork* é a Amazon Mechanical Turk. Segundo a pesquisa realizada com os seus trabalhadores no Brasil em junho de 2018, o perfil médio é de homens (73%), solteiros (88,4%), com 30 anos de idade e ensino superior completo (71,4%), atuando há 6 meses ou menos (65,5%), tendo realizado até 200 tarefas (65,3%). A

principal motivação é a complementação de renda (42,4%). Os trabalhadores têm jornada de até 10 horas semanais (72,2%), trabalham 3 dias ou mais por semana (78,9%) e recebem até R\$ 100,00 nesse período (76,9%), valor que é pago por meio de vales que podem ser utilizados no *website* da Amazon. Os trabalhadores manifestaram desejo de executar mais tarefas na plataforma (94,2%), mas a baixa remuneração os desestimula (30,6%). Outro foco de insatisfação é a falta de pagamento, mesmo quando realizadas as tarefas.

A dinâmica do trabalho, além de incluir as acima mencionadas sobre o *crowdwork*, é a seguinte: (i) o preço da remuneração é fixado pelo cliente; (ii) o momento do pagamento é determinado pela empresa proprietária da plataforma; (iii) a coordenação do trabalho e o poder disciplinar são compartilhados pela empresa e pelo cliente; (iv) o controle das atividades é realizado pelo cliente, com a possibilidade de não remunerar a tarefa que entender inadequada ou insatisfatória; (v) quanto mais dependentes da empresa, menor o grau de segurança econômica; (vi) os trabalhadores têm autonomia para definir os horários de trabalho; (vii) a MTurk e os clientes ocupam posição de poder diante dos trabalhadores.

A disseminação da AMT no Brasil é bloqueada pelo fato de a grande maioria das tarefas disponíveis ser em língua inglesa e pela falta de tomadores de serviço que demandem atividades cujas instruções sejam dadas em português. A baixa remuneração que geralmente é oferecida, o pagamento não ser em espécie e a compreensão do inglês, no Brasil, ser associada a um grau de escolaridade maior, acaba por não tornar o trabalho na AMT tão atrativo.

Tanto no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como no *crowdwork*, as plataformas e os algoritmos são centrais para o desenvolvimento da atividade econômica, os trabalhadores são contratados como autônomos e essas formas de trabalho são viabilizadas pelo uso da tecnologia da informação e comunicação e representam uma das novas fronteiras da fragmentação e fissuração do trabalho.

As empresas proprietárias de plataforma dão grande ênfase na centralidade que a tecnologia possui nas atividades econômicas que viabilizam. No entanto, em diversas situações isso acaba por colocar em segundo plano outros aspectos igualmente importantes, como o trabalho humano responsável por executar as tarefas. Essa é uma das causas que o torna invisível. Apesar de existir um esforço de se colocar o trabalho humano como apêndice da tecnologia, é um elemento central para as empresas, sem o qual seria inviável a oferta de serviços e a sua própria existência.

Levantar o véu que pretende encobrir o trabalho no capitalismo de plataforma e identificar a continuidade de um processo de fragmentação do trabalho são fundamentais para se compreender a dinâmica das relações de trabalho, vislumbrar as possibilidades de regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* e analisar o papel que o Direito do Trabalho pode desempenhar para que as assimetrias de poder identificadas não sejam um instrumento de manutenção de uma desigualdade que potencializa a precariedade vivenciada pelos trabalhadores.

As diferenças nas projeções sobre o futuro do trabalho mencionadas acima, especialmente sob a ótica quantitativa, decorrem de recortes setoriais e espaciais distintos, entendimentos a respeito do comportamento dos atores sociais e compreensões opostas sobre a repetição de padrões históricos ou a inauguração de novos tempos. Independentemente da perspectiva que se adote, as formas de trabalho no capitalismo de plataforma já apontam para efeitos bem concretos do impacto da tecnologia na organização do trabalho: identificou-se a criação de empregos sem qualquer proteção aos trabalhadores, em que as relações de trabalho operam em dinâmica distinta da tradicionalmente concebida, com maior espaço para os trabalhadores determinarem o seu horário de trabalho, e nas quais dependência e precariedade caminham lado a lado.

Ou seja, para além das discussões sobre a necessidade de preparar a força de trabalho para um cenário em que as empresas demandarão novas capacidades ou de uma conjuntura na qual não haverá postos de trabalho suficientes para todas as pessoas, entendemos que os efeitos imediatos da tecnologia da informação e comunicação no mercado de trabalho são tangíveis o suficiente para que se coloque com urgência o debate sobre a regulação trabalhista do *crowdwork* e do trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Nesse sentido, fica patente como a tecnologia não é neutra, uma vez que são visíveis os seus impactos: as condições de trabalho daqueles que dependem das empresas proprietárias de plataforma são precárias e identifica-se uma acentuada assimetria de poderes entre as empresas e os trabalhadores. Contudo, entendemos ser possível pensar em maneiras alternativas de utilizar a tecnologia de forma que existam aspectos benéficos para os trabalhadores.

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico concebido para responder à desigualdade econômica inerente ao contrato de trabalho, estabelecer regras para mitigar essa assimetria e balanceá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador, é um dos instrumentos que pode regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*. As condições que motivaram o surgimento

do Direito do Trabalho permanecem no capitalismo de plataforma, o que justifica a sua intervenção nesse âmbito para redistribuir renda e poder, promover a dignidade dos trabalhadores e democratizar o trabalho.

As dinâmicas do trabalho no capitalismo de plataforma não apontam a necessidade de transformação da essência, dos paradigmas ou da estrutura do Direito do Trabalho. Entretanto, há espaço para mudar o seu funcionamento, colocando-se em debate a suficiência de seus conceitos, a necessidade de redefinição de categorias, a criação de novas regulações e as perspectivas hermenêuticas, sempre tendo em vista os princípios e funções desse ramo jurídico e o objetivo de proteger o trabalhador que atua via plataformas.

Como regra geral, a regulação do trabalho, no Brasil, é diretamente relacionada com a classificação dos trabalhadores: o enquadramento como empregado é regido pela Constituição Federal, CLT e leis esparsas, enquanto o autônomo é disciplinado pelo texto constitucional e pelo Código Civil. Como debatido nos capítulos 5 e 7, é possível aperfeiçoar a regulação do trabalho para que seja possível dar conta de todas as novas dinâmicas laborais no capitalismo de plataforma.

Para ter acesso aos direitos trabalhistas previstos na legislação, é necessário que a relação de trabalho tenha as seguintes características: pessoa natural, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A pesquisa realizada com os motoristas da Uber em São Paulo e a análise dos estudos já feitos sobre a empresa destacam que a caracterização do vínculo empregatício depende da identificação da não eventualidade. Além disso, nas demais empresas que utilizam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, a depender da intensidade da coordenação e do controle dos trabalhadores pelos algoritmos, do monitoramento das tarefas e da centralidade do sistema de avaliações, é possível que não se verifique o elemento fático-jurídico subordinação.

A pesquisa com os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk no Brasil e a análise dos estudos desenvolvidos sobre a empresa apontam que a caracterização da relação de emprego também depende da identificação da não eventualidade e da concepção adotada sobre a subordinação. Em outras empresas proprietárias de plataforma que adotam o *crowdwork*, a maior liberdade para a escolha de tarefas pode mitigar as visões da subordinação objetiva ou estrutural no caso concreto.

A principal consequência do não enquadramento do trabalhador como empregado é a sua classificação como autônomo, deixando-o completamente sem proteção. Independentemente da constatação dos cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, o trabalhador encontra-se em posição



de desigualdade diante da empresa. Ou seja, no sistema binário da regulação do trabalho, a ausência de algum elemento fático-jurídico deixa o trabalhador totalmente desamparado.

E, mesmo que identificado o vínculo empregatício, há peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* não previstos na legislação vigente. As possibilidades dos trabalhadores em determinarem os seus horários de trabalho operam em uma lógica distinta da regulação geral do tempo de trabalho prevista na CLT. Além disso, demandas que surgiram a partir dessas novas formas de trabalho, como a regulação do sistema de avaliações com a portabilidade e o contraditório, em casos de discordância de notas atribuídas pelos clientes, ficam sem qualquer amparo do ponto de vista legal.

As insuficiências do modelo de regulação do trabalho no Brasil para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e para o *crowdwork* – os critérios da relação de emprego que não se adequam plenamente às dinâmicas de trabalho e a falta de previsões para regrear aspectos que emergiram com essas novas formas – acabam por afastar da tutela do Direito do Trabalho os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Desta forma, aqueles em situação de desigualdade econômica em uma relação de trabalho ficam sem proteção jurídica apropriada.

Em face desse cenário, apresentamos uma proposta para proteger o trabalhador. Entendemos que a intervenção mais adequada do Direito do Trabalho nas formas de trabalho do capitalismo de plataforma analisadas neste livro é a criação de uma legislação específica em que o trabalhador pode ser classificado em três categorias: autônomo, dependente e subordinado.

Primeiramente, destacamos que há um núcleo de direitos aplicados a todo e qualquer trabalhador que realize atividades para empresas proprietárias de plataforma: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva, a erradicação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e a abolição efetiva do trabalho infantil – todos considerados como direitos fundamentais do trabalho pela OIT –, além do direito à portabilidade das avaliações entre as plataformas, ao contraditório, à informação do preço e da oferta de trabalho e à transparência quanto à importância das avaliações para a empresa.

A proposta de incluir os trabalhadores autônomos na regulação, e estender a eles os direitos acima mencionados, decorre de os direitos fundamentais do trabalho terem abrangência subjetiva ampla, cuja aplicação não está sujeita à identificação do vínculo empregatício. Além disso, a portabilidade, o contraditório, a informação e a transparência são elementos que gravitam em torno do sistema

de avaliações, característica das formas de trabalho no capitalismo de plataforma que é determinante, independentemente da classificação do trabalhador. Estas medidas são importantes pois, caso o trabalhador decida executar atividades em outra modalidade contratual que não a da autonomia, o histórico de avaliações continua a ser relevante em termos profissionais e pode influenciar decisivamente o seu desempenho.

A segunda categoria é o trabalhador dependente. Não se trata de uma figura intermediária entre o autônomo e o subordinado, mas uma outra categoria com características distintas de ambas. Adotamos o entendimento apresentado na proposta coordenada por Emmanuel Dockès, em que o trabalhador dependente é aquele que se encontra em situação de vulnerabilidade e, para executar as suas tarefas, depende da vontade ou dos meios do tomador de serviços.

Por conta da dependência dos trabalhadores via plataforma, sugerimos, além daqueles direitos indicados no núcleo do trabalho no capitalismo de plataforma, a previsão dos seguintes: (i) escolher como, quando e quanto trabalhar; (ii) salário mínimo (ou piso salarial estabelecido em instrumento coletivo) proporcional à carga horária mensal e um preço dinâmico para o cálculo da remuneração; (iii) o pagamento de salário com periodicidade máxima mensal; (iv) 13º salário e férias, proporcionais ou integrais, conforme a carga horária; (v) FGTS; (vi) regramento sobre término do contrato e remuneração de salário *in natura* e utilidade conforme as regras vigentes na CLT; (vii) limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 diárias, podendo realizar até 2 horas extraordinárias por dia, com o devido acréscimo de 50%, sendo que o cálculo do tempo de trabalho leva em consideração o período em que o trabalhador desempenhar a atividade; (viii) descanso semanal remunerado; (ix) reembolso dos custos necessários para a prestação do trabalho, como combustível e manutenção de veículos para os casos das plataformas de transporte; (x) regras de segurança e saúde no trabalho; (xi) intervalos inter e intrajornadas.

A terceira categoria é a do trabalho subordinado. Nesse caso, mantém-se o conceito de empregado previsto na CLT e aplicam-se todos os direitos estabelecidos no texto consolidado. Além disso, os mencionados direitos pertencentes ao núcleo do trabalho no capitalismo de plataforma estendem-se aos empregados. E, adicionalmente, para os empregadores que decidirem contratar trabalhadores por meio dos contratos intermitentes, propõe-se um preço dinâmico, calculado a partir de um multiplicador sobre o valor do salário-hora da categoria a qual o trabalhador pertence, e o direito a uma carga horária mensal mínima, mensurada a partir da média da jornada dos quatro meses anteriores.

A regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* a partir de três categorias – autônomo, dependente e subordinado – é uma proposta de experimentalismo no Direito do Trabalho, em que se pretende dar uma resposta direcionada ao impacto da tecnologia da informação e comunicação no mundo do trabalho. Ademais, considerando que uma das categorias – a dependência – não está prevista no ordenamento jurídico brasileiro, entendemos ser mais adequada a sua inserção de maneira circunscrita em um primeiro momento, o que permite uma análise com maior precisão dos efeitos na prática e, conseqüentemente, facilita a adoção de medidas corretivas, caso haja necessidade.

A proposta apresentada para regular as formas de trabalho no capitalismo de plataforma se limita ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos e ao *crowdwork* e ao Direito Individual do Trabalho, tratando da classificação dos trabalhadores e de seus direitos sob essa perspectiva. As inovações tecnológicas produzem efeitos significativos nas relações de trabalho e estamos em um período histórico em que as mudanças ocorrem de maneira veloz. Novos desenvolvimentos da tecnologia da informação e comunicação podem ensejar a emergência de outras formas de trabalho, o que exigirá um novo exame sobre o seu impacto e a adequação da legislação trabalhista para proteger os trabalhadores. A constatação de sinais robustos em direção de uma das tendências do futuro do trabalho também pode demandar a reavaliação dos instrumentos de tutela do trabalhador. Ainda, novas pesquisas sobre as formas de trabalho estudadas neste livro podem apontar para a necessidade de regulação de outros aspectos não tratados nesta pesquisa.

O Direito do Trabalho, para continuar a ser um instrumento de redistribuição de poder e renda e de mitigação da desigualdade econômica nas relações de trabalho, deve olhar criticamente as transformações no mundo do trabalho sem se apegar às categorias positivadas no ordenamento jurídico. Neste livro, buscamos contribuir para a alteração dos rumos das discussões sobre a proteção do trabalho no capitalismo de plataforma, atualmente centrada na possibilidade de classificar os trabalhadores como empregados ou autônomos. A adoção da perspectiva da economia política multidimensional e o desenvolvimento dos estudos de caso nos permitiram identificar características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*, até então pouco exploradas no debate brasileiro. Assim, pudemos apresentar um novo modelo de regulação do trabalho para o capitalismo de plataforma, com três categorias – autônomo, dependente e subordinado – e um conjunto de direitos alinhado com o impacto das novas tecnologias.



---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, nov. 2019.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 07 jun. 2017.

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. *Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*. Mar. 2017. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w23285>. Acesso em: 04 abr. 2018.

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo *et al.* Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. *In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, ano 25, boletim 66, abr. 2019.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative labor law and policy journal*, v. 37, 2016.

ALOISI, Antonio. Dispatch n. 13 – Italy – With great power comes virtual freedom: A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees. Dezembro, 2018. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>. Acesso em: 12 dez. 2018.

ALONI, Erez. Pluralizing the Sharing Economy. *Washington Law Review*, v. 91, 2016.

AMAZON MECHANICAL TURK. FAQs. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker/help>. Acesso em: 30 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Human intelligence through an API. Disponível em: <https://www.mturk.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Human intelligence through an API. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 20 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Overview of Mechanical Turk. Disponível em: <https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/OverviewofMturk.htm>. Acesso em: 20 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Participation agreement. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker/participation-agreement>. Acesso em: 20 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Pricing. Disponível em: <https://www.mturk.com/pricing>. Acesso em: 29 ago. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. Worker. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker>. Acesso em: 02 nov. 2018.

ARBACHE FILHO, Jorge Saba. A organização do trabalho e da produção: comentários sobre o futuro do mundo do trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites*. Brasília: OIT, 2018.

ASCHOFF, Nicole. The Smartphone Society. *Jacobin*, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>. Acesso em: 06 out. 2017.

ATKINSON, Robert D.; WU, John. *False alarmism: Technological disruption and the U.S. labor market, 1850-2015*. May 2017. Disponível em: <http://www2.itif.org/2017-false-alarmism-technological-disruption.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2017.

AUVERGNON, Philippe. Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, Dez. 2016.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. *Revista da LTr*, v. 81, n. 3, Mar. 2017.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

BARRON, Kyle; KUNG, Edward; PROSERPIO, Davide. The sharing economy and housing affordability: Evidence from Airbnb. Abril, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2rKEZhf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

BENKLER, Yochai. *A political economy of oligarchy: Winner-takes-all ideology, superstar norms, and the rise of the 1%*. Sept. 2017. Disponível em: <http://www.benkler.org/Political%20economy%20of%20oligarchy%2001.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Novembro, 2017.



Disponível em: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42613/S1700870\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42613/S1700870_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 09 nov. 2018.

BERG, Janine. Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

BOTSMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. *Fast Company*, New York, 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 03 jun. 2017.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review*, v. 73, n. 1, p. 43-53, fev. 1995.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 10 fev. 2016.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 5 set. 2016.

BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n. 8.212, de 24 de julho de 1991, n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e n. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei n. 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

*Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm). Acesso em: 27 jul. 2017.

BRASIL. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 21 set. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8949.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm#art1). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. Lei n. 12.288, de 20 de junho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nos 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nos 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 4 jan. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nos 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nos 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nos 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 jun. 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm). Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei n. 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 mar. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm). Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 02 mar. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei n. 7.183, de 5 de abril de 1984. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 ago. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13475.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13475.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 mar. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência n. 164.544. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas. Rel.: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 ago. 2019. Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF). Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Processo n. 1007115-80.2018.8.26.0016. Requerente: Edson Leandro Brugnaro. Requerida: Uber Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Domicio Whately Pacheco e Silva. São Paulo, 23 nov. 2018. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/abrirDocumentoVinculadoMovimentacao.do;jsessionid=D1F11C61EFDAD72F382AFF-FDD09AE3E6.cpopg7?processo.codigo=0G0006BD90000&cdDocumento=65877468&nmRecursoAcessado=Julgada+Procedente+a+A%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 10 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo n. 0001995-46.2016.5.10.0111. Reclamante: William Miranda da Costa. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juíza: Tamara Gil Kemp. Brasília, 18 abr. 2017. Disponível em: [https://pje.trt10.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=1ajfj%2BdGXDY%3D&p\\_idpje=qoX8JH1n5SQ%3D&p\\_num=qoX8JH1n5SQ%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt10.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1ajfj%2BdGXDY%3D&p_idpje=qoX8JH1n5SQ%3D&p_num=qoX8JH1n5SQ%3D&p_npag=x). Acesso em: 09 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100351-05.2017.5.01.0075. Reclamante: Carlos Renato de Souza Guerra. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juíza: Cissa de Almeida Biasoli. Rio de Janeiro, 31 maio 2018. Disponível em: [http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=kpWARuHDmqrFN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=9pTO9MVOKFk%3D&p\\_num=9pTO9MVOKFk%3D&p\\_npag=x](http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=kpWARuHDmqrFN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=9pTO9MVOKFk%3D&p_num=9pTO9MVOKFk%3D&p_npag=x). Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100351-05.2017.5.01.0075. Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Recorrido: Carlos Renato de Souza Guerra. Desembargadora: Tania da Silva Garcia. Rio de Janeiro, 09 out. 2018. Disponível em: [http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=YCosUuD823vfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=9pTO9MVOKFk%3D&p\\_num=9pTO9MVOKFk%3D&p\\_npag=x](http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=YCosUuD823vfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=9pTO9MVOKFk%3D&p_num=9pTO9MVOKFk%3D&p_npag=x). Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1001492-33.2016.5.02.0013. Reclamante: Fernando dos Santos Teodoro. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, 11 abr. 2017. Disponível em: [https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=VgJKIAQQIYffN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=0XsgWPEA1x8%3D&p\\_num=0XsgWPEA1x8%3D&p\\_npag=x](https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=VgJKIAQQIYffN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=0XsgWPEA1x8%3D&p_num=0XsgWPEA1x8%3D&p_npag=x). Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1001574-25.2016.5.02.0026. Reclamante: Rodrigo Tadeu de Souza Silva. Reclamadas:

Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juíza: Elisa Maria Secco Andreoni. São Paulo, 07 ago. 2017. Disponível em: [https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=mlWljZANxaLfN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p\\_idpje=idFncqnBE4Y%3D&p\\_num=idFncqnBE4Y%3D&p\\_npag=x](https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=mlWljZANxaLfN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p_idpje=idFncqnBE4Y%3D&p_num=idFncqnBE4Y%3D&p_npag=x). Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1001574-25.2016.5.02.0026. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza Silva. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juíza: Sueli Tomás da Ponte. São Paulo, 14 dez. 2017. Disponível em: [https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=7d9bq2yXLF%2BdZ1vXvvi9Ag%3D%-3D&p\\_idpje=idFncqnBE4Y%3D&p\\_num=idFncqnBE4Y%3D&p\\_npag=x](https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=7d9bq2yXLF%2BdZ1vXvvi9Ag%3D%-3D&p_idpje=idFncqnBE4Y%3D&p_num=idFncqnBE4Y%3D&p_npag=x). Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Reclamante: Rodrigo Tadeu de Souza Silva. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juíza: Ana Carla Santana Tavares. São Paulo, 24 set. 2017. Disponível em: [https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=BVhdT7gtJ8rfN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p\\_idpje=Q4wCmSz44kw%3D&p\\_num=Q4wCmSz44kw%3D&p\\_npag=x](https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=BVhdT7gtJ8rfN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p_idpje=Q4wCmSz44kw%3D&p_num=Q4wCmSz44kw%3D&p_npag=x). Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Rodrigo Tadeu de Souza Silva. Recorridas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Desembargadora: Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 28 ago. 2017. Disponível em: [https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=DlhFm5a3ga7fN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p\\_idpje=o6OktH7QAOI%3D&p\\_num=o6OktH7QAOI%3D&p\\_npag=x](https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=DlhFm5a3ga7fN5%2F5oMAy%2Bw%-3D%3D&p_idpje=o6OktH7QAOI%3D&p_num=o6OktH7QAOI%3D&p_npag=x). Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada:

Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 fev. 2017. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=lj1mK4cU7PLfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=NOwIKP%2F%2FCqU%3D&p\\_num=NOwIKP%2F%2FCqU%3D&p\\_npag=x](https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=lj1mK4cU7PLfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=NOwIKP%2F%2FCqU%3D&p_num=NOwIKP%2F%2FCqU%3D&p_npag=x). Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Desembargadora Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 maio 2017. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=ckUXzmJVhNvfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=DJedstSGRrc%3D&p\\_num=DJedstSGRrc%3D&p\\_npag=x](https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ckUXzmJVhNvfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=DJedstSGRrc%3D&p_num=DJedstSGRrc%3D&p_npag=x). Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0010729-56.2017.5.03.0010. Reclamante: Antônio Augusto Ribeiro. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juiz: Pedro Paula Ferreira. Belo Horizonte, 23 jun. 2017. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=FGFuit8WSmzfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=54Un%2BP%2BTr7A%3D&p\\_num=54Un%2BP%2BTr7A%3D&p\\_npag=x](https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=FGFuit8WSmzfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=54Un%2BP%2BTr7A%3D&p_num=54Un%2BP%2BTr7A%3D&p_npag=x). Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0011098-61.2019.5.03.0113. Reclamante: Giovanni Gomes de Assis. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Rodrigo Candido Rodrigues. Belo Horizonte, 02 abr. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00110986120195030113>. Acesso em: 07 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding B.V. e Uber International B.V. Juiz: Felipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 30 jan. 2017. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=WdURkhuv%2Bjfn5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=HH7W6G5UWnQ%3D&p\\_num=HH7W6G5UWnQ%3D&p\\_npag=x](https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=WdURkhuv%2Bjfn5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=HH7W6G5UWnQ%3D&p_num=HH7W6G5UWnQ%3D&p_npag=x). Acesso em: 16 out. 2018.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processos. 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Rel. Ministro Breno Ribeiro. Brasília, 05 fev. 2020. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=242502&dtaPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195>. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. *Derecho laboral*, LIX, n. 261, p. 44, Jan./Mar. 2016.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. 1ª edição. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

BURSON MARSTELLER; ASPEN INSTITUTE; TIME. *The On-Demand Economy Survey*. 2015. Disponível em: <https://www.burson-marsteller.com/what-we-do/our-thinking/the-on-demand-economy/the-on-demand-economy-survey/>. Acesso em: 04 jun. 2018.

BUSINESS DICTIONARY. Application programming interface. Disponível em: <http://www.businessdictionary.com/definition/application-programming-interface-API.html>. Acesso em: 20 ago. 2018.

CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. The Taking Economy: Uber, Information, and Power. *Columbia Law Review*, v. 117, n. 6, p. 1661, Outubro 2017.

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

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ. Jota, Brasília, 06 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-06092019>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CAUDAS AULETE. *Tecnologia*. Disponível em: <http://www.aulete.com.br/tecnologia>. Acesso em: 20 jun. 2017.

CELIKEL ESSER, Funda *et al.* *The european collaborative economy: A research agenda for policy support*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. *In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

CHERRY, Miriam. A taxonomy of virtual work. *Georgia Law Review*, v. 45, n. 4, 2011.

CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

CHERRY, Miriam. People Analytics and Invisible Labor: The Law and Business of People Analytics. *Saint Louis University Law Journal*, v. 61, 2016.

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

CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. *American University Law Review*, v. 66, n. 3, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E.; MCDONALD, Rory. What Is Disruptive Innovation? Dezembro, 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation>. Acesso em: 25 jun. 2017.

CODAGNONE, Cristiano; ABADIE, Fabienne; BIAGI, Federico. *The future of work in the sharing economy: Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?* JCR Science for policy report. Seville: Institute for Prospective Technological Studies, 2016.

COLCLOUGH, Christina. When algorithms hire and fire. *International Centre for Trade Union Rights*, v. 25, n. 3, 2018.

COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena; CARTER, Christopher. *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. 17 sept. 2017. Disponível em: <http://www.irlle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>. Acesso em: 03 out. 2017.

CONGER, Kate. California sues Uber and Lyft, claiming workers are misclassified. *The New York Times*, New York, 5 maio 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/05/05/technology/california-uber-lyft-lawsuit.html>. Acesso em: 02 jun. 2020.

CORPORAAL, Greetje; LEHDONVIRTA, Vili. *How fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms*. Oxford: Oxford Internet Institute, 2017.

COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. Case C-434/15. Dec. 2017. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dcb236077b2ccb4eac82eea27b3c4d851c.e34KaxiLc3eQ-c40LaxqMbN4Pbh0Ke0?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=634146>. Acesso em: 20 set. 2018.

COUTINHO, Diogo Rosenthal. Direito e institucionalismo econômico: apontamentos sobre uma fértil agenda de pesquisa. *Revista de Economia Política*, v. 37, n. 3, p. 581-583, jul./set. 2017.

COUTINHO, Diogo Rosenthal. O direito nas políticas públicas. In: MARQUES, Eduardo; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de (Orgs.). *A política pública como campo multidisciplinar*. São Paulo: Editora Unesp, 2013, p. 181-200.

CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. (Eds.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Oakland, California: University of California Press, 2016.

CROWDSPRING. Design done better. Disponível em: <https://www.crowdspring.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, v. 96, 2016.

CURY, Carolina Bonemer. Contemporaneidade e direito do trabalho: os motoristas de Uber e os marcos regulatórios brasileiros. 2019. 97f. Tese de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019.

DAGNINO, Emanuele. Labour and labour law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, Dez. 2016.

DAVIDOV, Guy. *A purposive approach on labour law*. New York: Oxford University Press, 2016.

DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: a purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, v. 6, n. 1-2, Nov. 2017.

DE STEFANO, Valerio. Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law Introduction. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, 2016.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Pagina 99*, 29 magg. 2017. Disponível em: <http://www.pagina99.it/2017/05/29/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy>. Acesso em: 20 out. 2017.

DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. Looking to the other side of the bench: the new legal status of independent contractors under the Italian legal system. *Comparative labor law & policy journal*, v. 39, n. 3, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

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

DIÓGENES, Juliana. Uber cresce 10 vezes e já tem 50 mil motoristas. O Estado de São Paulo, *São Paulo*, 18 out. 2016. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,uber-cresce-10-vezes-e-ja-tem-50-mil-motoristas,10000082769>. Acesso em: 30 set. 2017.

DOCKÈS, Emmanuel *et al.* *Proposition de code du travail*. Paris: Dalloz, 2017.

DRAHOKOUPIL, Jan.; FABO, Brian. *The Sharing Economy That Is Not: Platform Capitalism Social Europe*. Jul. 2016. Disponível em: <https://www.social-europe.eu/2016/07/sharing-economy-not-shaping-employment-platform-capitalism/>. Acesso em: 26 maio 2017.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Policy Brief*, n. 5, 2016.

DYAL-CHAND, Rashmi. Regulating Sharing: The Sharing Economy as an Alternative Capitalist System. *Tulane Law Review*, v. 90, 2016.

ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. *Harvard Business Review*, Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 26 maio 2017.

ESTLUND, Cynthia. Why flexibility is not just a trope. *OnLabor*, Cambridge, 17 may 2018. Disponível em: <https://onlabor.org/why-flexibility-is-not-just-a-trope>. Acesso em: 17 maio 2018.

FABRELLAS, Anna Ginès i. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. *Revista Derecho y Empresa*, n. 6, Dez. 2016.

FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, v. 32, n. 1, 2011.

FERNANDÉZ, María Luiz Rodriguez. *Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital*. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf). Acesso em: 16 ago. 2018.

FIGUREEIGHT. We make AI work in the real world. Disponível em: <https://www.figure-eight.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

FOROOHAR, Rana. *Makers and takers: how Wall Street destroyed Main Street*. New York: Crown Business, 2016.

FOWLER, Susan. “What Have We Done?”: Silicon Valley Engineers Fear They’ve Created a Monster. *Vanity Fair*, New York, sept. 2018. Disponível em: <https://www.vanityfair.com/news/2018/08/silicon-valley-engineers-fear-they-created-a-monster>. Acesso em: 11 set. 2018.

FRAYSSÉ, Olivier; O’NEIL, Mathieu. Hacked in the USA: Prosumption and digital labour. In: FRAYSSÉ, Olivier; O’NEIL, Mathieu (eds.). *Digital labour and prosumer capitalism: The US matrix*. New York: Palgrave and Macmillan, 2015.

FREELANCER. Hire expert freelancers for any job, online. Disponível em: <https://www.freelancer.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

FREEMAN, Richard. Who Owns the Robots Rules the World. *Harvard Magazine*, Cambridge, maio 2016. Disponível em: <http://harvardmagazine.com/2016/05/who-owns-the-robots-rules-the-world>. Acesso em: 06 set. 2017.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan. *The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies*. Sept. 2017. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: 06 out. 2017.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Sept. 2013. Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>. Acesso em: 06 out. 2017.

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecilia Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (Orgs.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.



GEMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na gig economy. *Revista LTr*, v. 83, n. 02, fev. 2019.

GOLDIN, Adrián. The subjective weakening of labour law. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (Orgs.). *Boundaries and frontiers of labour law*. Oxford: Hart, 2006.

GRAHAM, Mark *et al.* *Risks and rewards of online gig work at the global margins*. 2017. Disponível em: <https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2018.

GRAMANO, Elena. *Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamento jurídico italiano*. Jan. 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3109481>. Acesso em: 25 jan. 2018.

GRAY, Mary; SURI, Siddarth. *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

GRAY, Mary; SURI, Siddarth. The Humans Working Behind the AI Curtain. *Harvard Business Review*, Cambridge, jan. 2017. Disponível em: <https://hbr.org/2017/01/the-humans-working-behind-the-ai-curtain>. Acesso em: 06 out. 2017.

GRAY, Mary; SURI, Siddarth; KINGSLEY, Sara Constance. Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets. *Policy and Internet*, v. 7, n. 4, 2015.

GRAY, Mary; SURI, Siddarth; ALI, Syed Shoaib; KULKARNI, Deepti. *The Crowd is a Collaborative Network*. 2015. Disponível em: [http://www.inthecrowd.org/wp-content/uploads/2015/10/collab\\_paper21.pdf](http://www.inthecrowd.org/wp-content/uploads/2015/10/collab_paper21.pdf). Acesso em: 5 dez. 2017.

GREENHOUSE, Steven. The Whatchamacallit Economy. *The New York Times*, New York, 16 dec. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>. Acesso em: 26 maio 2017.

GROHMANN, Rafael. Imaginar plataformas alternativas: entrevista com Nick Srnicek. *Digilabour*, 11 out. 2019. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/10/11/srnickek-capitalismo-de-plataforma-mudancas>. Acesso em: 04 abr. 2020.

HALL, Jonathan. *An analysis of CEEPR's paper on "The economics of ride-hailing"*. 2018. Disponível em: <https://medium.com/uber-under-the-hood/an-analysis-of-ceeprs-paper-on-the-economics-of-ride-hailing-1c8bfbf1081d>. Acesso em: 11 set. 2018.

HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker"*. Dezembro, 2015. Disponível em: [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf). Acesso em: 12 fev. 2016.

HORAN, Hubert. Will the growth of Uber increase economic welfare? *Transportation Law Journal*, v. 44, 2017.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: A Definition. Junho, 2006. Disponível em: [http://www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing\\_a.html](http://www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html). Acesso em: 06 jun. 2017.

HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. *A good gig? The rise of on-demand domestic work*. Dec. 2016. Disponível em: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/111155.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2018.

HUWS, Ursula. Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work organisation, labour & globalisation*, v. 10, n. 1, 2016.

HUWS, Ursula *et al.* *Work in the European gig economy*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017.

INNOCENTIVE. Innovate with InnoCentive. Disponível em: <https://www.innocentive.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

INSTACART. Get paid to shop! Disponível em: <https://shoppers.instacart.com>. Acesso em: 14 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Trimestre móvel Set.-Nov. 2018. 28 dez. 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2018\\_nov.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf). Acesso em: 06 jan. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB avança 1,0% em 2017 e fecha ano em R\$ 6,6 trilhões. 01 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20166-pib-avanca-1-0-em-2017-e-fecha-ano-em-r-6-6-trilhoes>. Acesso em: 06 jan. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 0,8% e chega a R\$ 1,716 trilhão no 3º tri de 2018. 30 nov. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23251-pib-cresce-0-8-e-chega-a-r-1-716-trilhao-no-3-tri-de-2018>. Acesso em: 06 jan. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. 6ª edição. Geneva: ILO, 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Understanding crowdwork: a survey of crowdworkers*. Geneva: ILO, 2015.

IPEIROTIS, Panos. Analyzing the Amazon Mechanical Turk marketplace. *ACM XRDS*, v. 17, n. 2, 2010.

IRANI, Lilly. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, v. 114, n. 1, jan. 2015.

IRANI, Lilly. Justice for “Data Janitors”. *Public Books*, New York, 15 jan. 2015. Disponível em: <http://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors>. Acesso em: 11 maio 2018.

IRANI, Lilly. The cultural work of microwork. *New Media & Society*, v. 17, n. 5, may 2015.

ISAAC, Mike. Uber sells stake SoftBank, valuing ride-hailing giant at \$ 48 billion. *The New York Times*, New York, 28 dec. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/12/28/technology/uber-softbank-stake.html>. Acesso em: 23 jun. 2018.

JUDICIARY. Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber. Oct. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

KEZUKA, Katsutoshi. Crowdwork and the Law in Japan. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, ANDREW; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017.

KUEK, Siou Chew; PARADI-GUILDORD, Cecilia; FAYOMI, Toks; IMAIZUMI, Saori; IPEIROTIS, Panos. *The global opportunity in online outsourcing*. June 2015. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/138371468000900555/pdf/ACS14228-ESW-white-cover-P149016-Box391478B-PUBLIC-World-Bank-Global-OO-Study-WB-Rpt-FinalS.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2018.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2017.

LEAGLE. Cotter v. Lyft, Inc. 2015. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/infdco20150312a52>. Acesso em: 01 nov. 2018.

LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New technology, work and employment*, v. 33, n. 1, mar. 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. 2018. 157f. Dissertação (Mestrado em Direito). – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2018.

LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, Andrew. Crowdworkers, the Law and the future of Work: The U.S. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, ANDREW; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017.

LOBEL, Orly. The gig economy & the future of employment and labor law. *University of San Francisco Law Review*, v. 51, 2017.

LOBO, Sascha. S.P.O.N. - Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle. *Der Spiegel*, Hamburg, 03 set. 2014. Disponível em: <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>. Acesso em: 28 jun. 2017.

LOHR, Steve. For big-data scientists, “janitor work” is key hurdle to insights. *The New York Times*, New York, 18 ago. 2014. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2014/08/18/technology/for-big-data-scientists-hurdle-to-insights-is-janitor-work.html>. Acesso em: 08 ago. 2018.

MANNRICH, Nelson. O futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, v. 81, n. 11, Nov. 2017.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Org.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015.

MARVIT, Moshe. How crowdworkers became the ghosts in the digital machine. *The Nation*, New York, 24 feb. 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine>. Acesso em: 16 ago. 2018.

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY. *Opening keynote and keynote interview with Jeff Bezos*, set. 2006. (1h02m38s). Disponível em: <https://techtv.mit.edu/videos/16180-opening-keynote-and-keynote-interview-with-jeff-bezos>. Acesso em: 21 dez. 2018.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration*. Los Angeles: Los Angeles Review of Books, 2017.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *A labor market that works: connecting talent with opportunity in the digital age – full report*. 2015. Disponível em: [https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI\\_Online\\_talent\\_A\\_labor\\_market\\_that\\_works\\_Full\\_report\\_June\\_2015.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI_Online_talent_A_labor_market_that_works_Full_report_June_2015.ashx). Acesso em: 04 jun. 2018.

MIAZARA, Raphael. A Lei n. 13.640/18 e o vínculo empregatício dos motoristas em plataformas digitais. *Os Trabalhistas*, Teresina, 07 nov. 2018. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/pela-lei-no-13-6402018-motorista-do-uber-e-afins-nao-e-empregado-sera>. Acesso em: 08 nov. 2018.

MILLAND, Kristy. Crowdwork: shame, secrets, and an imminent threat to employment. *Global Labour Column*, June 2016. Disponível em: <http://column.global-labour-university.org/2016/06/crowd-work-shame-secrets-and-imminent.html>. Acesso em: 04 out. 2017.

MIMS, Christopher. How Everyone Gets the “Sharing” Economy Wrong. *The Wall Street Journal*, New York, 24 May 2015. Disponível em: <http://www.wsj.com/articles/how-everyone-gets-the-sharing-economy-wrong-1432495921>. Acesso em: 03 jun. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Ministério do Trabalho autua empresa que usa aplicativo para oferecer serviços de motoboys. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/5338-ministerio-do-trabalho-autua-empresa-que-usa-aplicativo-para-oferecer-servico-de-motoboys>. Acesso em: 22 dez. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório conclusivo: Grupo de Estudos “GE Uber”. Brasília: MPT, 2017.

MISHEL, Lawrence. Uber and the labor market: Uber drivers’ compensation, wages, and the scale of Uber and the gig economy. 15 may 2018. Disponível em: <https://www.epi.org/files/pdf/145552.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2018.

MISHEL, Lawrence; BIVENS, Josh. *The zombie robot argument lurches on: There is no evidence that automation leads to joblessness or inequality*. 24 may 2017. Disponível em: <http://www.epi.org/publication/the-zombie-robot-argument-lurches-on-there-is-no-evidence-that-automation-leads-to-joblessness-or-inequality/>. Acesso em: 27 fev. 2018.

MISHEL, Lawrence; EISENBREY, Ross. Uber business model does not justify a new “independent worker” category. Março, 2016. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category>. Acesso em: 05 dez. 2017.

MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. Wage inequality: A story of policy choices. *New Labor Forum*, New York, v. 23, n. 3, Aug. 2014.

MISHEL, Lawrence; SCHMITT, John; SHIERHOLZ, Heidi. *Don’t blame the robots: assessing the job polarization explanation of growing wage inequality*. 19 nov. 2013. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/technology-inequality-dont-blame-the-robots>. Acesso em: 10 out. 2017.

MISHEL, Lawrence; SHIERHOLZ, Heidi. *Robots, or automation, are not the problem: Too little worker power is*. 21 fev. 2017. Disponível em: <http://www.epi.org/publication/robots-or-automation-are-not-the-problem-too-little-worker-power-is/>. Acesso em: 27 fev. 2018.



MTURK TRACKER. Countries. Disponível em: <http://demographics.mturk-tracker.com/#/countries/all>. Acesso em: 20 ago. 2018.

MUMFORD, Lewis. Authoritarian and Democratic Technics. *Technology and Culture*, Norman v. 5, n. 1, 1964.

MUMFORD, Lewis. *Technics and civilization*. New York: Harcourt, Brace and Co., 1934.

MURRAY, Fergus. The decentralisation of production - the decline of the mass-collective worker? *Capital & Class*, v. 7, n. 1, p. 74-77, 1983.

MYERS, John; BHUIYAN, Johana; ROOSEVELT, Margot. Newsom signs bill rewriting California employment law, limiting use of independent contractors. *Los Angeles Times*, Los Angeles, 10 set. 2019. Disponível em: <https://www.latimes.com/california/story/2019-09-18/gavin-newsom-signs-ab5-employee-independent-contractors-california>. Acesso em: 02 jun. 2020.

NEWCOMER, Eric. Uber quarterly sales rose 61% to \$ 2 billion amid heavy loss. *Bloomberg*, New York, 13 feb. 2018. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-13/uber-sales-reach-7-5-billion-in-2017-despite-persistent-turmoil>. Acesso em: 23 jun. 2018.

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

PASQUALE, Frank. Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality Conference. *Yale Law & Policy Review*, New Haven, v. 35, 2016.

PC MAGANIZE. Application program. Disponível em: <https://www.pcmag.com/encyclopedia/term/37919/application-program>. Acesso em: 15 jun. 2018.

PEW RESEARCH CENTER. *Gig work, online selling and home sharing*. 17 nov. 2016. Disponível em: [http://www.pewinternet.org/wp-content/uploads/sites/9/2016/11/PI\\_2016.11.17\\_Gig-Workers\\_FINAL.pdf](http://www.pewinternet.org/wp-content/uploads/sites/9/2016/11/PI_2016.11.17_Gig-Workers_FINAL.pdf). Acesso em: 20 set. 2017.

PINSOF, Jennifer. A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy Notes. *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, v. 22, 2016.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos químicos, 2016.

POLANYI, Karl. *The great transformation: the political and economic origins of our time*. 2ª ed. Boston: Beacon Press, 2001.

PORTINARI, Natalia. Grupo do iFood é multado em R\$ 1 mi por desrespeito às leis trabalhistas. Folha de São Paulo, *São Paulo*, 07 jun. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/06/grupo-do-ifood-e-multado-em-r-1-mi-por-desrespeito-as-leis-trabalhistas.shtml>. Acesso em: 22 dez. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

PORTUGAL. Lei n. 45/2018, de 10 de agosto. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. *Diário da República*, Lisboa, 10 ago. 2018. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/115991688/details/maximized>. Acesso em: 01 nov. 2018.

PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. New York: Oxford University Press, 2018.

PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdfork. *Comparative. Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. Motoristas do Uber: empregados ou autônomos? O Estado de São Paulo, São Paulo, 22 out. 2015. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos>. Acesso em: 31 out. 2018.

REESE, Hope; HEATH, Nick. Inside Amazon's clickworker platform: How half a million people are being paid pennies to train AI. *TechRepublic*, San Francisco, 17 dec. 2016. Disponível em: <http://www.techrepublic.com/article/inside-amazons-clickworker-platform-how-half-a-million-people-are-training-ai-for-pennies-per-task/>. Acesso em: 04 out. 2017.

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

RISAK, Martin. Fair working conditions for platform workers. Apr. 2018. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2018.

ROBINSON, Hillary C. *Making a digital working class: Uber drivers in Boston, 2016-2017*. 2017. Disponível em: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/113946>. Acesso em: 10 jul. 2018.

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

RODRIGUES, Bruno Alves. A relação de emprego no serviço de transporte de passageiros ofertado por intermédio de plataforma eletrônica. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

ROQUE, Tatiana. Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 17 fev. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/02/por-causa-de-robos-ideia-de-renda-basica-universal-ganha-mais-adeptos.shtml>. Acesso em: 19 fev. 2018.

ROSENBERG, Matthew; CONFESSORE, Nicholas; CADWALLADR, Carole. How Trump consultants exploited the Facebook data of millions. *The New York Times*, New York, 17 mar. 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/03/17/us/politics/cambridge-analytica-trump-campaign.html>. Acesso em: 25 abr. 2018.

ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are erwriting the rules of work*. Oakland: University of California Press, 2018.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, 2016.

SACHS, Benjamin. Do we need an “independent worker” category? *OnLabor*, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category>. Acesso em: 31 jan. 2016.

SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. *OnLabor*, Cambridge, 18 may 2018. Disponível em: <https://onlabor.org/uber-flexibility-and-employee-status>. Acesso em: 18 maio 2018.

SADOWSKI, Christopher. Uber drivers working up to 19 hours just to get by. *New York Post*, New York, 07 feb. 2016. Disponível em: <https://nypost.com/2016/02/07/uber-drivers-working-up-to-19-hours-a-day-just-to-get-by/>. Acesso em: 08 jul. 2018.

SÃO PAULO. Decreto n. 56.981, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre o uso intensivo do viário urbano municipal para exploração de atividade econômica privada de transporte individual remunerado de passageiros de utilidade pública, o serviço de carona solidária e o compartilhamento de veículos sem condutor. *Diário Oficial da Cidade de São Paulo*, São Paulo, SP, 11 maio 2016. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-56981-de-10-de-maio-de-2016>. Acesso em: 25 out. 2017.

SÃO PAULO. Resolução Secretaria Municipal de Mobilidade de Transportes – SMT/CMUV n. 16 de 11 de julho de 2017. Regulamenta os requisitos mínimos exigidos para cadastramento de condutores nas Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas – OTTCs para exploração de atividade econômica privada de transporte individual de passageiros e altera a Resolução n. 09/2016. *Diário Oficial da Cidade de São Paulo*, São Paulo, SP, 12 jul. 2017. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/resolucao-comite-municipal-de-uso-do-viario-cmu-16-de-11-de-julho-de-2017>. Acesso em: 25 out. 2017.

SCHALLER CONSULT. *The new automobility: Lyft, Uber and the future of American cities*, jul. 2018. Disponível em: <http://www.schallerconsult.com/rideservices/automobility.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. *The New York Times*, New York, 02 apr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 10 out. 2017.

SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2018.

SCHOLZ, Trebor. *Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy*. Malden: Polity Press, 2017.

SCHOR, Juliet. *Debating the Sharing Economy*. 2015. Disponível em: <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 04 jun. 2017.

SCHOR, Juliet. Getting sharing right. *Contexts*, v. 14, n. 1, 2015.

SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. Dependence and precarity in the platform economy. Feb. 2017. Disponível em: [http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas\\_sites/sociology/pdf/Dependence%20and%20Precarity%20Feb%202017.pdf](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/Dependence%20and%20Precarity%20Feb%202017.pdf). Acesso em: 13 dez. 2017.

SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. 1ª edição. New York: Crown Business, 2016.

SIDDIQUI, Faiz. Uber mandates a six-hour rest period for frequent drivers. *The Washington Post*, Washington, 12 feb. 2018. Disponível em: [https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/?noredirect=on&utm\\_term=.76c56ae735ae](https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/?noredirect=on&utm_term=.76c56ae735ae). Acesso em: 08 jul. 2018.

SILBERMAN, M. Six. *Human-centered computing and the future of work: lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008-2015*. Irvine: UC Irvine, 2015.

SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

SLEE, Tom. *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York: OR Books, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

SPEMOLLA, Gerardo Cedrola. El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 5, n. 1, p. 11, ene. /mar. 2017.

SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017.

STATE OF CALIFORNIA. Assembly Bill n. 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 02 jun. 2020.

STATE OF CALIFORNIA. Opinion n. S222732. Requerente: Dynamex Operations West, Inc. Requerido: Superior Court of Los Angeles County. Juiz: C. J. Cantil-Sakauye. Los Angeles, 30 abr. 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 02 jun. 2020.

STERN, Andy. *Raising the floor: how a universal basic income can renew our economy and rebuild the american dream*. New York: Public Affairs, 2016.



STONE, Katherine. Employment protection for boundaryless workers. In: DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian (Orgs.). *Boundaries and frontiers of labour law*. Oxford: Hart, 2006.

SUNDARARAJAN, Aran. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: The MIT Press, 2016.

SUPIOT, Alain. Et si l'on refondait le droit du travail? *Le Monde Diplomatique*, Paris, oct. 2017. Disponível em: <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>. Acesso em: 15 out. 2017.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo social*, n. 18, v. 1, 2006.

THE NEW YORKER. R. Kikuo Johnson's "Tech Support". 23 out. 2017. Disponível em: <https://www.newyorker.com/culture/cover-story/cover-story-2017-10-23>. Acesso em: 12 nov. 2017.

TIPPET, Elizabeth. Employee classification in the sharing economy. In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). *The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy*. New York: Cambridge University Press, 2018.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The "gig economy": employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European review of labour and research*, v. 23, n. 2, 2017.

TOMASSETTI, Julia. Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, v. 34, 2016.

TOPCODER. Design & build high-quality software with crowdsourcing. Disponível em: <https://www.topcoder.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista. Brasília, 05 fev. 2020. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/25103977](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977). Acesso em: 04 abr. 2020.

UBER. Aeroporto de Guarulhos (GRU): Instruções aos motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/airports/guarulhos-airport/>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Aluguel de veículos. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 25 jun. 2018.

UBER. Another step to prevent drowsy driving. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/drowsydriving/>. Acesso em: 8 jul. 2018.

UBER. City of Chicago ordinance: operating hours cap. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-US/drive/chicago/resources/driving-hour-limits>. Acesso em: 12 nov. 2018.

UBER. Clube 6 estrelas: o exclusivo clube de vantagens dos melhores motoristas parceiros da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/rio-de-janeiro/clube-6-estrelas-rio-de-janeiro-2/>. Acesso em: 07 dez. 2018.

UBER. Clube 6 estrelas: o exclusivo clube de vantagens dos melhores motoristas parceiros da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/salvador/6-estrelas-ssa/>. Acesso em: 07 dez. 2018.

UBER. Código de conduta da comunidade Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 27 jun. 2018.

UBER. Como funciona a verificação de segurança na Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2018.

UBER. Como funciona o Uber VIP. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em: 27 jun. 2018.

UBER. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em: 27 jun. 2018.

UBER. Como pedir um Uber sem precisar instalar o aplicativo. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/pedir-uber-sem-baixar-aplicativo>. Acesso em: 26 jun. 2018.

UBER. Conheça mais sobre a Uber e veja por que vale a pena ser um motorista parceiro. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirigir-uber-vale-a-pena/>. Acesso em: 01 jul. 2018.

UBER. Dúvidas e perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2018.

UBER. Em que dia é feito o repasse semanal? Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/42973e65-45a8-4aaf-90d5-d3e97ab61267](https://help.uber.com/pt_BR/h/42973e65-45a8-4aaf-90d5-d3e97ab61267). Acesso em: 08 set. 2018.

UBER. Everyone's private driver. Disponível em: <https://vimeo.com/58800109>. Acesso em: 07 dez. 2018.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 01 jun. 2018.

UBER. How Uber engineering increases safe driving with telematics. Disponível em: <https://ubereng.wpengine.com/telematics/>. Acesso em: 17 set. 2018.

UBER. Introducing a new feature: driving hours limit. Disponível em: <https://www.uber.com/en-ZA/blog/driving-hours-limit>. Acesso em: 12 nov. 2018.

UBER. New York City TLC's driving hours rule. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-US/drive/new-york/resources/driving-hour-limits>. Acesso em: 12 nov. 2018.

UBER. O que é preço dinâmico. Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec](https://help.uber.com/pt_BR/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec). Acesso em: 01 jul. 2018.

UBER. Open marketplace. Disponível em: <https://marketplace.uber.com/open-marketplace>. Acesso em: 07 out. 2018.

UBER. Oportunidades em todo o lugar. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive>. Acesso em: 02 nov. 2018.

UBER. Os preços das viagens incluem uma gorjeta. Disponível em: [https://help.uber.com/pt\\_BR/h/c23aa32f-f9fc-4671-b2cc-e419d67fe8f9](https://help.uber.com/pt_BR/h/c23aa32f-f9fc-4671-b2cc-e419d67fe8f9). Acesso em: 08 set. 2018.

UBER. Perguntas e respostas sobre o preço dinâmico. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aracaju/perguntas-e-respostas-sobre-o-preco-dinamico>. Acesso em: 01 jul. 2018.

UBER. Políticas e regras. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 28 jun. 2018.

UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

UBER. Saiba tudo sobre a documentação para o CONDUAPP. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/sao-paulo/resources/conduapp/>. Acesso em: 25 jun. 2018.

UBER. Segurança das viagens. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/safety/>. Acesso em: 30 jun. 2018.

UBER. Seguro para passageiros e motoristas parceiros na plataforma da Uber no Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/segu-ro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>. Acesso em: 25 jun. 2018.

UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. São Paulo, mimeo: 2018.

UBER. UberBAG. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sao-pau-lo/a-uber-tem-uma-grande-novidade-para-voce/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

UBER. UberBLACK. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uber-black/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

UBER. UberSELECT. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uber-select/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

UBER. UberX. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/ride/uberx/>. Acesso em: 24 jun. 2018.

UNGER, Roberto Mangabeira. *The knowledge economy*. 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016. Dispõe sobre a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e a livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE. *Jornal Oficial da União Europeia*, Bruxelas, 04 maio 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/3e485e-15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1>. Acesso em: 30 out. 2018.

UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, *et al.*, Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., *et. al.*, Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017.

UPWORK. Get the talent you need in 3 days, not 30. Disponível em: <https://www.upwork.com>. Acesso em: 05 ago. 2018.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMINI, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Mar. 2016. Disponível em: [http://ftu-namur.org/fichiers/Work\\_in\\_the\\_digital\\_economy-ETUI2016-3-EN.pdf](http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf). Acesso em: 10 abr. 2017.

VALOR ECONÔMICO. Uber extingue taxa fixa cobrada de motoristas. *Valor Econômico*, São Paulo, 02 jul. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/empresas/5633831/uber-extingue-taxa-fixa-cobrada-de-motoristas>. Acesso em: 23 jul. 2018.

WAAS, Bernd. Crowdwork in Germany. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, ANDREW; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017.

WAAS, Bernd. Introduction. In: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, ANDREW; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork: a comparative law perspective*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017, p. 14.

WE ARE DYNAMO. Guidelines for academic requesters. Disponível em: <http://guidelines.wearedynamo.org>. Acesso em: 02 fev 2018.

WEBSTER, Juliet. Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious. *New Labor Forum*, v. 25, n. 3, Sept. 2016.

WEIL, David. *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

WINNER, Langdon. Do Artifacts Have Politics? *Daedalus*, v. 109, n. 1, 1980.

WOLFE, Jonathan; LEVINE, Alexandra. New York today: Capping Uber. *The New York Times*, New York, 15 ago. 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com>.

com/2018/08/15/nyregion/new-york-today-sunglasses-eye-safety.html. Acesso em: 01 set. 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of jobs report*. Sept. 2018. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf). Acesso em: 29 set. 2018.

ZOEPF, Stephen. *The economics of ride hailing, revisited*. 2018. Disponível em: <http://cepr.mit.edu/files/papers/2018-005%20Authors%20Statement.pdf>. Acesso em: 11 set. 2018.

ZOEPF, Stephen; CHEN, Stella; ADU, Paa; POZO, Gonzalo. *The economics of ride hailing: driver revenue, expenses and taxes*. 2018. Disponível em: [https://orfe.princeton.edu/~alaink/SmartDrivingCars/PDFs/Zoepf\\_The%20Economics%20of%20RideHialing\\_OriginalPdfFeb2018.pdf](https://orfe.princeton.edu/~alaink/SmartDrivingCars/PDFs/Zoepf_The%20Economics%20of%20RideHialing_OriginalPdfFeb2018.pdf). Acesso em: 11 set. 2018.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas tecnologias, globalização e relações de trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites*. Brasília: OIT, 2018.