

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 prefaciá-lo 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

INTRODUÇÃO.....	17
1. TECNOLOGIA E TRABALHO.....	20
2. PLANO DE VOO.....	23
3. METODOLOGIA.....	26
3.1. AMAZON MECHANICAL TURK.....	27
3.2. UBER.....	31
1. TECNOLOGIA, INSTITUIÇÕES E IDEOLOGIA E O FUTURO DO TRABALHO....	35
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
2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	67
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
3. TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVOS.....	99
1. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MODO DE OPERAÇÃO DAS PLATAFORMAS.....	100

2. OS TRABALHADORES.....	101
3. GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO	102
4. DEPENDÊNCIA E PRECARIIDADE.....	106
5. UBER.....	109
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
4. CROWDWORK	139
1. MODELOS DE NEGÓCIOS, TIPOS DE TRABALHO E TRABALHO CULTURAL.....	141
2. DINÂMICAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	145
3. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA TRABALHADORES E REQUERENTES	146
4. AMAZON MECHANICAL TURK.....	152
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
5. O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA	171
1. O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	172
2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	177
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>	179

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
6. NOVAS ABORDAGENS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	203
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
7. UMA PROPOSTA PARA REGULAR O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL	239
CONCLUSÕES.....	261
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	271

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”¹. 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

¹ 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)”².

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 altos³.

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”⁴.

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

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

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

⁴ 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 declínio⁵.

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 cidades⁶, encarecimento no preço de aluguéis de imóveis⁷, vazamento de dados pessoais para a manipulação de processos eleitorais⁸, 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

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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 produtiva⁹. 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-animal¹⁰.

⁹ 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.

¹⁰ 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 subsistência¹¹.

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 segundos¹². 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 usuários¹³.

¹¹ 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. Acesso em: 20 set. 2017.

¹² 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.

¹³ 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 motoqueiros¹⁴.

¹⁴ 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 Benkler¹⁵ porque não trata a tecnologia como um elemento neutro ou isolado do sistema socioeconômico, mas influenciando e

¹⁵ 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 Stefano¹⁶, 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.

¹⁶ 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 social¹⁷.

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

¹⁷ 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 empresa¹⁸. 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*¹⁹, 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, consequentemente, pagar o trabalhador. Além disso, desenvolvemos o questionário, a partir da pesquisa realizada pela OIT e de reflexões com o Professor Otavio Pinto e

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

¹⁹ 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 principais²⁰ 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.

²⁰ 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 hora²¹.

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 Wengronowitz²², 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.

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

²² 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. 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 local²³ 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

²³ 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.

