

Eunice Maria Franco Zanatta

TRABALHO POR CONTA ALHEIA EM PLATAFORMAS DIGITAIS:

A *AJENIDAD* COMO ELEMENTO NA CLASSIFICAÇÃO
DO TRABALHO DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGAS

INSTITUTO RTM
DE DIREITO DO TRABALHO
E GESTÃO SINDICAL

Editora **RTM**[®]

Eunice Maria Franco Zanatta

**TRABALHO POR CONTA ALHEIA
EM PLATAFORMAS DIGITAIS:**

*A AJENIDAD COMO ELEMENTO NA CLASSIFICAÇÃO
DO TRABALHO DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGAS*

INSTITUTO IRTM[®]
DE DIREITO DO TRABALHO
E GESTÃO SINDICAL

Belo Horizonte
2022

Editora **RTM[®]**

Proibida a reprodução total ou parcial, sem a autorização da Editora e do(a) Autor(a).

As opiniões emitidas em artigos de Revistas, Site e livros publicados pela Editora RTM (Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical) são de inteira responsabilidade de seus autores, e não refletem necessariamente, a posição da nossa editora e de seu editor responsável.

Z27t Zanatta, Eunice Maria Franco
Trabalho por conta alheia em plataformas digitais: a *ajenidad* como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas / Eunice Maria Franco Zanatta. - Belo Horizonte: RTM, 2022.

202 p. - Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Tecnologia. 3. Relações trabalhistas.
I. Título

CDU 331.1

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Luciane Lorena Queiroz CRB 6/2233.

ISBN: 978-65-5509-109-0

Editoração Eletrônica e Projeto Gráfico:

Equipe RTM

Capa: Equipe RTM

Editor Responsável: Mário Gomes da Silva

Revisão: a autora

Editora RTM - Instituto RTM de Direito do Trabalho e
Gestão SindicalRua João Euflásio, 80 - Bairro Dom Bosco BH - MG
- Brasil - Cep 30850-050

Tel: 31-3417-1628

WhatsApp: (31) 99913-9998

E-mail : rtmeducacional@yahoo.com.brSite: www.editorartm.com.brLoja Virtual : www.rtmeducacional.com.br**Conselho Editorial:**

Adriane Reis de Araújo

Adriano Jannuzzi Moreira

Amauri César Alves

Andréa de Campos Vasconcellos

Antônio Alvares da Silva

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Bruno Ferraz Hazan

Carlo Cosentino

Carlos Henrique Bezerra Leite

Cláudio Jannotti da Rocha

Cleber Lúcio de Almeida

Daniela Muradas Reis

Delaíde Alves Miranda Arantes

Elaine Noronha Nassif

Ellen Mara Ferraz Hazan

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Fernando Maciel

Gabriela Neves Delgado

Giovani Clark

Gustavo Seferian

Hugo Cavalcanti Melo Filho

Jorge Luiz Souto Maior

José Reginaldo Inácio

Juliana Teixeira Esteves

Leonardo Tibo Barbosa Lima

Lívia Mendes Moreira Miraglia

Lorena Vasconcelos Porto

Lutiana Nacur Lorentz

Marcella Pagani

Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Marcelo Fernando Borsio

Márcio Túlio Viana

Maria Aparecida Gugel

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Maria Cecília Máximo Teodoro

Maria Rosaria Barbatto

Nasser Ahmad Allan

Ney Maranhão

Raimundo Cezar Britto

Raimundo Simão de Mello

Renato César Cardoso

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

Romulo Nei Barbosa de Freitas Filho

Rômulo Soares Valentini

Ronaldo Lima dos Santos

Rosemary de Oliveira Pires Afonso

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sandro Lunard Nicoladeli

Sayonara Grillo

Valdete Souto Severo

Vitor Salino de Moura Eça

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

Eunice Maria Franco Zanatta

**TRABALHO POR CONTA ALHEIA
EM PLATAFORMAS DIGITAIS:**

*A AJENIDAD COMO ELEMENTO NA CLASSIFICAÇÃO
DO TRABALHO DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGAS*

Ao meu irmão Clóvis (*in memoriam*), por ter trabalhado como motorista por aplicativo e ter me ajudado com as crianças durante as aulas do mestrado.

À minha mãezinha querida Regina, por sempre me incentivar a estudar e torcer por mim.

A Jorge, Mariana e Bernardo, por compreenderem as minhas recorrentes ausências e pela tolerância.

Às minhas irmãs, por terem me auxiliado no cuidado com os meus filhos.

A todas as mulheres que tiveram suas vidas completamente transformadas pela pandemia do COVID-19.

AGRADECIMENTOS

Considerando que a elaboração desta dissertação se deu em meio à pandemia da COVID-19, com a perda irreparável do meu irmão Clóvis e do meu tio Mauro, além de outros familiares queridos, a presente seção torna-se muito especial e importante.

A pandemia da Covid-19, trazendo perdas sofridas e irreparáveis, a angústia que a incerteza sobre a doença e sobre o desgoverno do nosso país causaram, as mudanças profundas que causou na vida de todos, especialmente das mulheres que, assim como eu, tornaram-se professoras, psicólogas, médicas, enfermeiras, recreadoras, dançarinas, jogadoras de futebol, cuidadoras e empregadas domésticas de uma hora para outra, além de continuarem com toda a carga de seu trabalho externo e do seu papel de mãe, esposa, filha e estudante, morando no trabalho e trabalhando em casa. Assim, longe de parecer lugar comum, como cristã, agradeço ao Divino Pai Eterno por estar viva e ter conseguido chegar até aqui.

Ao Professor Doutor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, o meu agradecimento eterno. Ele acreditou em mim, sempre esteve ao meu lado e não largou a minha mão em nenhum momento, mesmo com todos os meus nervosismos, meus achismos, e com os percalços que tive de enfrentar. Lembro-me da primeira aula na disciplina sobre Princípios do Processo de Trabalho, como aluna especial do mestrado. Foi o dia em que o conheci. Confesso que fiquei amedrontada com tanto conhecimento, tinha receio em abrir a boca e falar bobagem. Mas ele é tão gente boa, que nunca reclamou das besteiras que fiz e disse e dos foras que dei.

Outra pessoa a quem sempre serei grata é a Professora Doutora Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos. Humana, sempre pronta a ensinar e mostrar o melhor caminho. Atenciosa e preocupada, disposta a escutar minhas lamúrias e a enxugar minhas lágrimas, sempre atenta com a minha saúde mental. Além de Professora, uma amiga. Não só eu, mas a turma inteira da disciplina de Direito do Trabalho e Inclusão Social ficou encantada com as suas aulas e sua benevolência. Ao lado do Professor Ricardo, não deixou que eu esmorecesse e vibrou com as minhas conquistas.

Muito obrigada é pouco para vocês dois!

Aos membros da banca da dissertação do mestrado em Relações Sociais e Trabalhistas, Prof.^a Dra. Renata Queiroz Dutra e Prof. Dr. Rodrigo

de Lacerda Carelli, por terem dedicado uma parcela do seu tempo para participar e contribuir para a defesa do meu trabalho.

Às professoras e aos professores do mestrado, Prof^a. Dra. Katia Aruda, Prof. Dr. José Roberto Freire Pimenta, Prof. Dr. Maurício Godinho Delgado, Prof. Dr. Raimundo Simão, Prof. Dr. Marcelo Bórsio, Prof. Dr. Paulo Campana, e demais profissionais do corpo docente do Programa de Mestrado do Centro Universitário do Distrito Federal, pelos ensinamentos dados em aulas e pela forma apaixonante de vivenciar a pesquisa.

Ao pessoal da Secretaria do Mestrado, pelo auxílio prestado.

Às Professoras Doutoras Renata de Assis Calsing e Rúbia Zanotelli, que mesmo não fazendo mais parte do corpo docente do mestrado em Direito do UDF, souberam passar suas experiências e seus conhecimentos da melhor forma possível.

Ao Conselho Editorial da Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, periódico científico do Programa de Mestrado do Centro Universitário do Distrito Federal, por ter me dado a oportunidade de aprender e ganhar experiência como mestranda pesquisadora.

Agradeço ao melhor presente que o mestrado me deu: a amizade das minhas queridas Fabíola Nascimento, Jurema Oliveira e Oneide Soteiro. Juntas nós estudamos, rimos, trocamos figurinhas (literalmente), textos e livros, aprendemos, dividimos nossos problemas, choramos, cuidamos umas das outras. Posso dizer que a minha escrita não foi tão solitária, porque contei com o cuidado e com o apoio das minhas queridas e divertidas amigas.

Também fui presenteada com a amizade das queridas Sílvia Sampaio e Jessica Gurgel. Junto com Oneide, Jurema e Fabíola, elas me acolheram e ajudaram para que eu cruzasse a linha de chegada.

Eu não teria conseguido os textos antigos espanhóis, principalmente de Alarcón Caracuel e Alonso Oléa, se não fosse a ajuda da querida e solícita Professora Esperanza Macarena Sierra Benitez. Da Espanha, enviou-me prontamente todos os textos que precisei.

Ao Jorge Biasuz, que topou essa jornada comigo. Muito obrigada pela paciência, pelo companheirismo, por fazer o contraponto como a voz do capital nos nossos debates justralhistas, por compreender as minhas ausências recorrentes e por entender quando eu procrastinava na minha parte dos afazeres domésticos e deixava tudo para ele fazer.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

À minha querida mãezinha, muito obrigada por sempre ter me mostrado que o conhecimento é o melhor caminho, mesmo não sendo o mais fácil, e por me incentivar a realizar os meus sonhos.

Às minhas irmãs, principalmente à Marília Lúcia, por trazerem paz ao caos dentro da vida da minha família.

À Elisvânia Negrão, minha fiel escudeira! Não teria conseguido fazer a metade do que fiz sem a sua prestação de serviço doméstico, seu cuidado com a minha família e com Tônico e Chiquinho.

Aos meus amigos Larissa Hana e Vinícius Taveira, por me ajudarem nessa reta final, ficando com as crianças, enquanto eu escrevia a dissertação.

Agradeço a compreensão do pessoal do gabinete do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em especial à Vívian Borges Lopes, por não ter conseguido alcançar a meta semanal dos processos, algumas vezes, em razão dos trabalhos acadêmicos.

Também agradeço ao pessoal da biblioteca Délio Maranhão, do Tribunal Superior do Trabalho, na pessoa dos servidores Gilberto e Denis, por serem prestativos, atenciosos comigo.

Por fim, agradeço à Patrícia Moises pelas correções e pelas aulas dadas.

Muito obrigada!

“(...) a racionalidade neoliberal produz o sujeito de que necessita ordenando os meios de governá-lo para que ele se conduza realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo a inteira responsabilidade por eventuais fracassos. “Empresa” também é nome que se deve dar ao governo de si na era neoliberal.”

P. Dardot e C. Laval

APRESENTAÇÃO

Sinto-me extremamente honrada e agradecida por ter sido escolhida para apresentar Eunice Maria Franco Zanatta e sua obra intitulada “Trabalho por Conta Alheia em Plataforma Digitais: A *Ajenidad* como Elemento na Classificação do Trabalho de Transporte de Pessoas e Entregas”, publicada pela Editora RTM. Recebo o encargo com muita alegria e com o orgulho de quem acompanhou o desabrochar de uma pesquisadora potente, cuja obra já se mostra imprescindível para os estudiosos das novas morfologias do trabalho, sobretudo o trabalho em Plataforma Digitais.

Como aluna da disciplina Direito do Trabalho e Inclusão Social do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF – Centro Universitário e nas parcerias em artigos publicados, Eunice Maria Franco Zanatta destacou-se pela capacidade de articular de forma interdisciplinar seus conhecimentos, demonstrando uma cultura jurídica e uma inteligência incomuns, permeadas por uma profunda preocupação social. Sua escrita impecável e seu raciocínio sofisticado completaram os requisitos necessários para enfrentar sem medo os grandes temas que desafiam o Direito do Trabalho contemporâneo.

Reunindo, portanto, características essenciais para brilhar como uma jovem pesquisadora, Eunice não se intimidou em buscar um tema pouco explorado para sua dissertação de Mestrado – a *ajenidad* - elemento a ser conjugado com a subordinação jurídica e a dependência na classificação de trabalhadores por conta alheia, colhendo na literatura e na jurisprudência internacional os subsídios que resultaram em uma pesquisa primorosa, que aponta para a necessidade de proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais para o transporte de pessoas e coisas.

Enfrentado com argumentos sólidos o discurso neoliberal dominante e a tendência ao esvaziamento do valor social do trabalho - fundamento da Constituição Federal de 1988 - sua obra é uma ode ao trabalho digno, uma trincheira de resistência em uma selva capitalista que promove a precarização do trabalho humano com requintes de sofisticação, capturando o corpo e a alma do trabalhador e transformando-o em empreendedor de si mesmo – portanto, em mercadoria.

Em quatro Capítulos muito bem alinhavados, Eunice tece sua obra prendendo a atenção do leitor a partir de um bem construído Sumário. No primeiro Capítulo, a autora inicia identificando as principais transformações do mundo do trabalho no século XXI, sobretudo as decorrentes do

uso das tecnologias para potencialização do capitalismo de acumulação flexível, com ênfase ao trabalho desenvolvido por intermédio das plataformas digitais. Para tanto, apresenta a origem, as denominações e as diferenças entre as novas modalidades de trabalho a *gig economy*, debruçando-se sobre o estudo da organização do processo produtivo e da força de trabalho desenvolvidos por essas plataformas, em especial a Uber e o iFood.

No segundo Capítulo, a autora examina as diferenças entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia e apresenta as características da *ajenidad* – instituto originário do direito espanhol. A seguir, confronta as regras determinadas pelas Uber e iFood com as novas características do empregador definidas por Jeremias Prassl, de forma a contribuir para a classificação dos trabalhadores como sendo por conta alheia ou por conta própria. A autora constata que, “*Uber e iFood, ao exercerem o controle sobre o início e o fim do contrato de trabalho, ao receber o trabalho e seus frutos, ao fornecerem o trabalho e o seu pagamento, ao gerenciarem internamente os fatores de produção e ao administrarem externamente a atividade no mercado, enquadram-se nas cinco formas de ajenidad: de los frutos, de los medios de producción ou en la titularidad de la organización, de los riesgos, en la utilidad patrimonial e en el mercado*”.

Diante do reconhecimento de todas as características da *ajenidad* no trabalho de referidas empresas, afirma que tais plataformas se prestam exclusivamente “*à exploração do trabalho humano, pois se apropriam dos resultados do trabalho dos motoristas e entregadores, visam ao lucro e se esquivam da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal*”.

No terceiro Capítulo, Eunice apresenta a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, decisões do Tribunal Supremo da Espanha, da Corte de Cassação da França, da Corte Superior do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, e do Tribunal de Justiça do Uruguai, analisando os fundamentos das decisões que enfrentaram o enquadramento jurídico do trabalhador das plataformas digitais em transporte de pessoas e entrega de coisas, inclusive na perspectiva da *ajenidad*.

Em conclusão a autora reafirma a necessidade de o Judiciário Trabalhista brasileiro caminhar no sentido da reafirmação da centralidade do trabalho preconizada pela Constituição Federal de 1988, contrapondo-se ao mantra da precarização como tendência inevitável das novas modalidades de trabalho por plataformas digitais.

Para Eunice Maria Franco Zanatta vislumbro um futuro brilhante, pois sua força e capacidade foram postas à prova durante a escrita desta obra: ao transformar as dores e as perdas enfrentadas durante uma pandemia mundial em coragem e superação, nos oferece um trabalho de fôlego, que reflete o ser humano maravilhoso por trás da pesquisadora competente.

Para o leitor, lanço o desafio de conhecer a obra de Eunice Maria Franco Zanatta, “Trabalho por Conta Alheia em Plataforma Digitais: A *Ajenidad* como Elemento na Classificação do Trabalho de Transporte de Pessoas e Entregas” sem se indignar com a condição social desses trabalhadores. Impossível! Sem dúvida, quem beber dessa fonte sairá convencido de que é preciso reconhecer a importância dessa nova modalidade de trabalho – os trabalhadores das plataformas digitais em transporte de pessoas e entrega de coisas - cuja essencialidade incontestável após a pandemia do coronavírus requer da sociedade o seu reconhecimento como sujeitos de direito.

PREFÁCIO

Com grata satisfação, recebi o convite de Eunice Maria Franco Zanatta para elaborar o prefácio que integrará a publicação de sua dissertação de mestrado no programa de pós-graduação estrito senso *Relações Sociais e Trabalhistas* do Centro Universitário UDF, com o título “Trabalho por Conta Alheia em Plataforma Digitais: A *Ajenidad* como Elemento na Classificação do Trabalho de Transporte de Pessoas e Entregas.”

É uma honra fazer parte, de forma publicizada, da magnífica obra confeccionada por Eunice. A dissertação foi aprovada por banca composta pelas professoras Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos e Renata Queiroz Dutra, pelo professor Rodrigo de Lacerda Carelli e por mim. Após ricas discussões e da avaliação positiva sobre tema atual e que atrai a atenção da comunidade jurídica trabalhista, a banca, à unanimidade, recomendou a publicação da dissertação.

O livro de Eunice consiste numa excepcional contribuição para o conhecimento das principais questões e análises relacionadas ao trabalho por plataformas digitais. O trabalho por plataformas passou a ser essencial no estudo do Direito do Trabalho. Essa nova modalidade de prestação de serviços produz impactos e discussões sobre modelos de relações de trabalho em praticamente todos os ordenamentos jurídicos.

Eunice, mais do que uma orientanda dedicada, foi uma parceira de trabalho durante o seu exitoso mestrado. Tivemos oportunidades de publicações conjuntas e participação em eventos nacionais e internacionais. A sua capacidade de pesquisa é invejável, pois resulta de uma inquietação acadêmica que a leva a apreender com exatidão os estudos de todas as partes que compõem a estrutura de seu texto. Eunice processa todo esse conhecimento e materializa de forma clara e didática. A vocação para a pesquisa e o rigor metodológico com que trabalha esbanjam no texto de Eunice. Apenas um exemplo, entre muitos outros que poderiam ser citados em seu livro: o estudo da *ajenidad* na Espanha é de tal riqueza, em termos de amplitude, profundidade e clareza, que raramente é encontrada na literatura trabalhista, inclusive espanhola.

A análise comparativa dos ordenamentos jurídicos da Espanha, Califórnia nos Estado Unidos da América, França e Uruguai, com abundância de detalhes, constituem fontes imprescindíveis para a discussão do tema no Brasil. Encontramos-nos na fase inicial de deliberações e propostas, mas já com sinais de caminhar na contramão desses países ao virar as cos-

tas para a exploração do trabalho humano. A se confirmar esse percurso em direção à desproteção do trabalho por plataformas, tratar-se-á de manifesta inconstitucionalidade que atropela a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

O texto de Eunice se contrapõe ao relatório apresentado pelo Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), que propõe alteração da Constituição e da legislação trabalhista e previdenciária. Dois grupos, Trabalho e Segurança Jurídica e o de Liberdade Sindical, propuseram aprovação de dispositivo legal no sentido da inexistência de vínculo empregatício dos trabalhadores por plataformas digitais. Ao contrário do texto de Eunice, o GAET não apresenta justificativas plausíveis para a proposta, a não ser o desgastado conceito multiuso da segurança jurídica. Segurança jurídica para quem? Como se segurança jurídica fosse possível num cenário devastado por múltiplos fatores, como crises econômicas seguidas, pandemia e repetidos equívocos dos poderes públicos na condução desses problemas. A reforma de 2017 foi aprovada com a mesma linha de argumentação e a insegurança por ela gerada provavelmente perdurará por muitos anos.

Eunice revela em seu livro a falácia da retórica do empreendedor, que se encaixa no discurso da segurança e modernidade para precarizar a proteção às relações de trabalho:

No momento em que o Uber conclama os trabalhadores a se tornarem seus próprios chefes, essa empresa faz com que haja o “embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário”. Inclusive, um dos slogans do iFood é baseado no empreendedorismo, “agimos como donos e temos almas empreendedoras”.

Ser empreendedor significa organizar e assumir os riscos da própria atividade, tornando-se, portanto, um trabalhador autônomo. Aquele que pode escolher quando, como, onde e para quem trabalhar, que precifica livremente o valor a ser cobrado pela sua prestação de serviços, que possui os meios de produção para a consecução de sua atividade e que gerenciando-a interna e externamente, consoante o estudo de Prassl.

Portanto, o livro de Eunice, além de resultar de pesquisa rigorosamente científica, surge em momento extremamente oportuno, no intuito de elevar a discussão para que no final prevaleça o Direito, por meio da Constituição brasileira de 1988, a Moral, como reconhecimento do Outro, colocando-se em seu lugar para perceber sofrimentos, angústias e explo-

ração, e a Ética, para de fato avançarmos para uma sociedade justa, livre e solidária.

Parabéns Eunice! A sua será obra referência fundamental para todos os que atuam nas questões do trabalho, especialmente aqueles que atuam em prol da valorização do trabalho humano.

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

Professor Titular do Programa de Pós Graduação Estrito Senso
do Centro Universitário UDF

Estágio Pós Doutoral Cornell University (USA)

Doutor pela Universidad Complutense de Madrid (Espanña)

Master of Law Syracuse University

Mestre pela Universidade de Brasília UNB

Subprocurador Geral do Trabalho aposentado e Advogado

Eunice Maria Franco Zanatta

SUMÁRIO

1 Introdução	23
2 As relações de trabalho humano e as plataformas digitais	31
2.1 Um novo modelo de negócio: plataformas digitais de trabalho	42
2.2 Classificação das plataformas digitais de trabalho	56
2.3 Organização da produção e força de trabalho nas plataformas digitais de trabalho sob demanda de transporte de pessoas de entrega de coisas	65
2.3.1 Uber	75
2.3.2 iFood	85
3 Ajenidade e a classificação entre trabalho por conta própria e trabalho por conta alheia	93
3.1 Trabalhador por conta própria e trabalhador por conta alheia	101
3.2 <i>AJENIDAD: TRABAJAR PARA A CONTA DO OUTRO</i>	109
3.2.1 <i>Ajenidad de los medios de producción ou en la titularidad de la organización</i>	113
3.2.2 <i>Ajenidad en los frutos</i>	114
3.2.3 <i>Ajenidad en los riesgos</i>	115
3.2.4 <i>Ajenidad en la utilidad patrimonial</i>	116
3.2.5 <i>Ajenidad en el mercado</i>	118
3.3 A <i>Ajenidad</i> como elemento na classificação do trabalhador em plataformas digitais de trabalho sob demanda de transporte de pessoas e de entrega de coisas	120
4 Decisões judiciais no brasil e em outros países: análise comparativa	131
4.1 Espanha	136
4.2 Estados Unidos da América – Estado da Califórnia.....	143
4.3 França	154

Eunice Maria Franco Zanatta

4.4 Uruguai	159
4.5 Brasil	162
4.6 Análise comparativa	167
5 Conclusão	173
Referências	177

1 INTRODUÇÃO

Com o auge do setor de serviços, as cadeias de subcontratação expandiram-se para o setor da construção civil, de transporte, entrega, limpeza, principalmente porque as empresas fragmentaram-se ou fissuraram-se^{1,2}, funcionando como alavancas no desenvolvimento de algumas modalidades de prestação de serviço que se encontram em zonas não bem delimitadas entre o trabalho por conta alheia e o trabalho autônomo. Consequentemente, aprofundou-se a dualidade de trabalho, entre alguns casos protegidos pela norma trabalhista e outros que estão fora de seu âmbito de abrangência, enfraquecendo³ aparentemente a centralidade do trabalho assegurada pela Constituição Federal de 1988.

Essa fragmentação^{4,5} e ⁶, como dito, decorre dos processos de subcontratação e da globalização das cadeias produtivas, acarretando profundas consequências sobre o emprego e as condições de trabalho não só no Brasil, mas em todos os cantos do mundo. Aliado a isso, há um forte fator que ao mesmo tempo é central, multiplicador e desagregador: a tecnologia⁷.

Como elemento central nos diferentes mecanismos de acumulação⁸, a tecnologia foi primordial para que o capitalismo se reinventasse, inovando em novos modos de exploração e novas formas de organização do trabalho⁹.

Contudo essa fragmentação também afetou sobremaneira os limites entre o trabalho por conta própria - o trabalho autônomo - e o trabalho por conta alheia.

Não só no Brasil¹⁰ mas em muitos outros sistemas jurídicos, do ponto de vista normativo, doutrinário e jurisprudencial, não são poucos os incentivos para que seja conveniente que a entidade que contrate o trabalhador procure classificá-lo como autônomo, tendo em vista as consequências que esse enquadramento representa.

Trata-se, principalmente, de minimizar ou retirar a responsabilidade empresarial em tudo o que diz respeito às suas obrigações laborais e pre-

⁹ A expansão da conectividade de banda larga e a disponibilidade de alta velocidade possibilitou o rápido desenvolvimento da infraestrutura digital desde o início dos anos 2000. SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism** (Theory Redux). Cambridge: Polity Press. pp. 21-23. Edição do Kindle.

¹⁰ O Brasil adota um sistema binário de classificação de relações de trabalho, classificando os trabalhadores como empregados ou trabalhadores autônomos.

videnciárias. Ou, visto de forma real, que os trabalhadores são alijados de todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição (como no Brasil) ou perdem grande parte de seus direitos legais (no caso da Espanha) quando não se enquadram na definição jurídica do que é o objeto básico de proteção pelo Direito do Trabalho.

Como consequência dessas preferências, a distinção entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia se tornou ainda mais nebulosa, o que merece ser estudado com profundidade maior. Mesmo porque, apesar da importância da distinção empregado/autônomo, essa diferenciação permanece mal definida pelas leis e interpretações dadas pelos tribunais.

Pode-se indicar o Brasil como um triste exemplo da situação acima exposta, haja vista as decisões proferidas pelas 4^a¹¹ e 5^a¹² Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, em casos que tratam a relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais de trabalho em transporte de pessoas e de entrega de coisas.

Essas duas Turmas, ao não levarem em conta o princípio da primazia da realidade, têm interpretado as normas jurídicas – Constituição Federal e CLT – de forma distorcida, coonestando e manipulando seus julgados para que prevaleça o trabalho autônomo, por conta própria, em detrimento do trabalho por conta alheia.

Totalmente apartadas da realidade, as argumentações expendidas pelas 4^a e 5^a Turmas do TST são de que há uma nova economia - a economia colaborativa –, que essas relações ocorrem em um *marketplace*, com utilização de algoritmos, o que transformou sensivelmente a prestação de serviço, tornando inaplicáveis as disposições da CLT, por tratar-se de um outro tipo de relação de trabalho diferente do liame empregatício.

Os magistrados dessas duas Turmas do TST acataram os argumentos da Uber de que a plataforma digital é uma empresa de tecnologia neutra, projetada simplesmente para permitir que trabalhadores (de transporte de pessoas e entrega de coisas) e passageiros transacionem, de forma independente, o negócio que pretendem, por meio de um aplicativo móvel

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 10555-54.2019.5. 03.0179. 4ª Turma. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. DJe: 05/03/21.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 100123-89.2017.5. 02.0038. 5ª Turma. Relator: Min. Breno Medeiros. DJe: 07/02/20.

online e que os trabalhadores, por sua vez, são autônomos, como em um contrato de parceria.

A terminologia empregada - “*gig economy*”, economia colaborativa – pelas próprias empresas detentoras da plataforma digital de trabalho tem o objetivo de incutir que há uma forma inovadora e diferente de prestar serviços, em que trabalhadores realizam tarefas de duração mais ou menos curta, quando, onde e como quiserem, por meio de um mercado digital, na tentativa de encobrir a realidade subjacente dessa relação de trabalho.

É evidente que as práticas de organização de pessoas por parte das empresas mudaram e que muitas dessas transformações foram causadas por demandas ou exigências do mercado e da globalização, as quais pedem respostas muito mais flexíveis do que as tradicionais. Também é verdade que se modificaram as preferências dos próprios trabalhadores, que, em tendência crescente, mostram em muitas ocasiões a sua preferência pelo trabalho autônomo e as supostas vantagens daí decorrentes¹³.

Porém, todo esse discurso embasa claramente o pensamento neoliberal¹⁴ que coloca a valorização da concorrência e da empresa como supe-
dâneo da sociedade¹⁵.

Para Dardot e Laval, o neoliberalismo sobrevive, se reforça como sistema de poder e possui caráter plástico e plural, por que:

não se trata somente de políticas econômicas monetaristas ou de austeridade, de mercantilização das relações sociais ou de ditadura dos mercados financeiros. Trata-se mais fundamentalmente de uma racionalidade política que se tornou mundial e que consiste em impor por parte dos governos, na economia, na sociedade e no próprio Estado, a lógica do ca-

¹³ EXAME. **Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada.** Negócios. 24 jul 2020. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/pesquisa-indica--que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>>. Acesso em 15jun. 2021.

¹⁴ Neoliberalismo “é o nome de uma premissa que, sorrateiramente, veio a regular todas nossas práticas e crenças: que a competição é a única forma legítima de organização das atividades humanas”. METCALF, S. Neoliberalismo: A “grande ideia” que engoliu o mundo. Artigo traduzido pelo sítio Voyager, em 2017. Reproduzido pela **Revista IHU on-line**. 24 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/570979-neoliberalismo-a-grande-ideia-que-engoliu-o-mundo>>. Acesso em 25 fev. 2021.

¹⁵ DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo.** Ensaio sobre a sociedade neoliberal. E-book. São Paulo: Boitempo. 2016.

pital até a converter na forma das subjetividades e na norma das existências¹⁶.

O neoliberalismo incute na sociedade a ideia do “sujeito econômico”¹⁷ ao construir “na concorrência geral certa dimensão do homem, o *entrepreneurship*, que é o princípio da conduta potencialmente universal mais essencial à ordem capitalista”¹⁸.

As políticas de livre mercado, paradoxalmente, restringem em vez de promover sua liberdade de escolha. Sem dúvida, a transformação do trabalho por conta alheia (dependente e subordinado) em trabalho autônomo (por conta própria) implica a perda de direitos previstos na Constituição Federal, além de transformar o trabalho em mercadoria¹⁹.

No momento em que a Uber conclama os trabalhadores a se tornarem seus próprios chefes, essa empresa faz com que haja o “embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário”²⁰. Inclusive, um dos slogans pregados pela iFood é baseado no empreendedorismo, “agimos como donos e temos almas empreendedoras”²¹.

Porém, ser empreendedor significa organizar e assumir os riscos da própria atividade, tornando-se, portanto, um trabalhador autônomo. Aquele que pode escolher quando, como, onde e para quem trabalhar, que precifica livremente o valor a ser cobrado pela sua prestação de serviços, que possui os meios de produção para a consecução de sua atividade e que a gerencia interna e externamente, consoante o estudo de Prassl²².

¹⁶ DARDOT, P.; LAVAL, C. Anatomia do novo neoliberalismo. **Revista de IHU on-line**. 25 jul 2019. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval>>. Acesso 25 fev. 2021.

¹⁷ DARDOT; LAVAL, 2016. op. cit.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ SUPIOT, A. Para além do emprego: Os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. V. 4, n.3, 2018. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/160>. Acesso em 18 nov. 2019.

²⁰ ABILIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p.9-10, nov. 2019.

²¹ IFOOD. **I'm a lover**. Amamos pessoas, comida e tecnologia. Disponível em: <<https://johnnieburger.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 10 set. 2021.

²² PRASSL, J. **The Concept of the Employer**. E-book. Oxford: Oxford Universtiy, 2015.

Porém, a relação de trabalho é muito complexa e, a cada passo que o capitalismo se reinventa, esses vínculos vão se metamorfoseando. Dessa mudança, podem surgir novas relações laborais atípicas, mas outras, apenas, ganham uma nova roupagem, mantendo a sua natureza primitiva. O que leva a pensar se outros elementos, como a *ajenidad*, poderiam ser conjugados à subordinação jurídica – critério primordial consoante a doutrina e jurisprudência majoritária – quando da classificação dos trabalhadores em plataformas digitais de trabalho em transporte de pessoas e entrega de coisas como autônomos ou empregados.

Tratando a subordinação como elemento secundário, Oliveira²³ indica ser necessário examinar o estado de dependência econômica do trabalhador para situá-lo como empregado ou autônomo, em razão de ser uma situação que antecede o contrato de trabalho e ante a desigualdade patente entre as partes contratantes.

Melhado, por sua vez, é claro ao afirmar que a subordinação não é elemento definidor do que seja trabalho por conta própria ou trabalho por conta alheia²⁴. Valendo-se da teoria *marxista*, aponta a alienação mercantil da força de trabalho como critério distintivo, denominada como *ajenidad* para o espanhol Alonso Oléa²⁵.

²³ OLIVEIRA, M. C. S. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 196-215, jul./set. 2013.

²⁴ MELHADO, R. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho**. Relações de Poder, Reforma do Judiciário e Competência da Justiça Laboral. São Paulo: LTr, 2006. pp. 117, 201.

²⁵ “No modo de produção capitalista, o trabalhador, qualquer trabalhador, como gênero, e não apenas o empregado – presta serviços através de uma relação mercantil de compra e venda de força de trabalho - mediante o regime salarial ou quaisquer outras formas de remuneração – apropria-se legalmente dos frutos desse trabalho (por isso o pensamento crítico considera essa apenas a legalidade da ordem capitalista). Nesse processo ocorre o que a teoria marxista denomina *alienação*: o trabalho cria valor mais só parte dele retorna para o seu produtor sob a forma de remuneração. Uma fatia desse produto é objeto da apropriação indébita pelo capitalista através da geração da mais-valia. *M. Alonso Oléa* denomina esse fenômeno jurídico *ajenidad* e o considera como a base do próprio Direito do Trabalho: entendidos de forma ampla que ‘abarque todo o resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual’, os ‘frutos do trabalho são atribuídos inicial e diretamente a pessoa distinta de quem executou o trabalho’”. *Ibid*, pp. 203-204.

O Direito do Trabalho espanhol vale-se da relação de *ajenidad*²⁶ para classificar o trabalho por conta alheia do trabalho por conta própria, diferentemente do direito do trabalho brasileiro, o qual adota a subordinação como elemento central delimitador do contrato de emprego, regulado pela CLT.

A medida em que as relações laborais evoluíram, a doutrina hispânica foi aprofundando as facetas da *ajenidad*. Por isso, esse elemento conta, atualmente, com cinco teorias: *en los riesgos, en los frutos, en los medios de producción, en la utilidad patrimonial e en lo mercado*.

Importante decisão da Corte Suprema espanhola, de repercussão internacional e de consequências legislativas (Ley rider), lançou mão das teorias sobre a *ajenidad* para, conjugando com outros fatores como a dependência, afastar a classificação dos trabalhadores vinculados à plataforma digital de entrega de coisas Glovo como autônomos²⁷.

Constata-se que as primeiras decisões do Tribunal Superior do Trabalho, prolatadas por duas de suas Turmas, na contramão de decisões de vários outros países, classificou os trabalhadores que prestam seus serviços por meio de plataformas digitais de transporte de pessoas como autônomos, desconsiderando fatos jurídicos do contrato-realidade, de grande importância, confundido alguns conceitos imprescindíveis para a resolução da questão posta.

A par disso, essa interpretação superficial, além criar uma redoma intransponível para que as empresas proprietárias das plataformas digitais de transporte de pessoas e entrega de coisas não sejam responsáveis pelos custos trabalhistas, previdenciários e tributários, a classificação descurada desses prestadores de serviços como trabalhadores por conta própria esvazia as normas de cunho trabalhista asseguradas na Constituição Federal, desregula e precariza as relações de trabalho e prejudica a todos, com a externalização de custos para a sociedade e com a ocorrência de *dumping social*.

²⁶ Este trabalho adotará o vocábulo *ajenidad* sem qualquer tradução para o português e sem ter o mesmo significado de alteridade, alienidade ou alheidade e os motivos serão explicados mais a frente, no capítulo 3.

²⁷ ESPANHA. PODER JUDICIAL. **Sentencia núm. 805**. 25/09/20. Disponível em <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em 30 dez. 2020.

O objetivo geral do trabalho, nessa perspectiva, é examinar se a *ajenidad*, ao ser compatível com o sistema jurídico brasileiro, atuaria como um critério na diferenciação entre trabalho por conta própria do trabalho por conta alheia, na classificação de trabalhadores em plataformas digitais de transporte de pessoas e entrega de coisas.

Sem pretensão de esgotar o tema, a presente obra, além de introdução e conclusão, será dividida em três pontos principais e, cada um deles, em diversos subitens.

O primeiro capítulo tem por objetivo identificar as mudanças nas relações de trabalho humano proporcionadas pela fragmentação do local de trabalho, pela tecnologia, com a análise das principais discussões acadêmicas a respeito da reconfiguração do capitalismo no século XXI, das várias denominações que esse período vem recebendo, sobre a necessidade de manter viva a centralidade do trabalho, estabelecida na Constituição Federal de 1988.

No próximo capítulo ainda serão analisados os conceitos de plataforma digital de trabalho, apresentadas as principais classificações a respeito, bem como a descrição da organização do processo produtivo e da força de trabalho desenvolvidos por essas infraestruturas, em especial Uber e iFood.

No segundo capítulo, em consonância com o objetivo geral deste trabalho, serão examinadas as diferenças entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia, bem como as características da *ajenidad* do direito espanhol e as várias teorias a seu respeito.

Em seguida, as regras determinadas pelas²⁸ Uber e iFood, como termos de uso, serão analisadas à luz das teorias sobre a *ajenidad* e dos estudos de Jeremias Prassl sobre as novas características do empregador.

No terceiro capítulo, será realizado um estudo comparativo entre as decisões emanadas pelas 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro e as prolatadas pelo Tribunal Supremo da Espanha, pela Corte de Cassação da França, pela Corte Superior do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, e pelo Tribunal de Justiça do Uruguai acerca do enquadramento do trabalhador feito pelas plataformas digitais em trans-

²⁸ Cabe esclarecer que será empregado "a" Uber e "a" iFood, em razão de se referirem à empresa detentora da plataforma digital e, também, porque usar o artigo "o" para se referir à Uber e iFood passará a equivocada e limitada impressão de que essas empresas são mero aplicativos.

porte de pessoas e entrega de coisas, procurando reafirmar a centralidade do trabalho na Constituição Federal de 1988, tendo em vista que o trabalho não é mercadoria, tampouco tecnologia. Além de indicar como o elemento *ajenidad* foi aplicado.

Para o desenvolvimento da pesquisa científica, foram analisados artigos científicos e obras doutrinárias em uma perspectiva multidisciplinar, envolvendo as ciências sociais, tanto pátrios quanto internacionais.

Os diálogos estabelecidos com o professor orientador indicaram os recortes a serem feitos no tema, bem como as bibliografias dos autores nacionais e estrangeiros a serem utilizadas.

Para o desenvolvimento da investigação de cunho teórico, o principal procedimento metodológico empregado consistiu em coleta e análise de documentos, principalmente dos Termos de Uso e das regras apresentadas pela Uber e iFood aos seus trabalhadores, na pesquisa bibliográfica, notadamente em fontes originais, no estudo de legislações, suas conexões contextuais e de jurisprudências com os objetivos e referenciais teóricos desta pesquisa. Também foram analisadas matérias publicadas na imprensa, vídeos no YouTube e *lives* sobre o assunto.

No plano internacional, o estudo compreendeu a apreciação de jurisprudências da Espanha²⁹, do Estado da Califórnia³⁰, da França³¹ e do Uruguai³², nos casos de classificação dos trabalhadores em plataformas digitais de transporte de pessoas e entrega de coisas e a teoria do Direito Espanhol referente à *ajenidad* na diferenciação entre trabalho por conta própria e trabalho por conta alheia.

²⁹ Ibid.

³⁰ STANFORD LAW SCHOOL. SCOCAL. **Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court**, 30 abr. 2018. Disponível em <<https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>>. Acesso em 29 ago. 2019.

³¹ FRANÇA. Cour de Cassation. Jurisprudence. Chambre Sociale. **Arrêt n. 1737 du 28 novembre 2018** (17-20.079) Chambre Sociale. Disponível em <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html>. Acesso em 30 mai. 2021.

³² URUGUAI. Poder Judicial. Base de Jurisprudencia Nacional Pública. **Tribunal Apelaciones Trabajo 1º, n.º 89/2020**. Disponível em <<http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=186620>>. Acesso em 17 mai. 2021.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO HUMANO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

Desde a Revolução Industrial, a tecnologia³³ sempre esteve presente nas relações de trabalho. Da criação da máquina a vapor, passando pela mecânica, engrandecida pela eletricidade e eletrônica, a tecnologia tomou enormes dimensões com as telecomunicações, pelos saltos trazidos pela automatização, robótica, informática e Internet das Coisas, até os dias de hoje, com a nanotecnologia e a inteligência artificial, a forma de organização da empresa, de se produzir e se trabalhar mudaram consideravelmente.

Schwab diz que não se pode esquecer a lição aprendida com a 1ª Revolução Industrial: “um dos grandes determinantes do progresso consiste na extensão que a inovação tecnológica é adotada pela sociedade”³⁴.

Spemolla afirma que, no campo das relações de trabalho, sempre foi necessário analisar o contexto tecnológico como uma variável central capaz de explicar diferentes situações típicas do mundo do trabalho³⁵.

³³ Toma-se como conceito de tecnologia o formulado por Gerardo Cedrola Spemolla, sendo “cualquier conocimiento, habilidade o competencia capaz de poder ser empleado de una manera más o menos sistematizada a efectos de lograr un objetivo determinado”. SPEMOLLA, G. C. El trabajo em la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización em 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. 4, ene./mar.2017.

³⁴ SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial** (livro eletrônico). São Paulo: Edipro, 2019.

³⁵ SPEMOLLA, Op. cit. p.3.

Cada avanço tecnológico³⁶ impactou as relações de trabalho³⁷ na medida em que propiciou grandes descobertas, transformações, produções e melhorias para os trabalhadores, para as empresas e para os consumidores, mas, também, causou desemprego, desigualdade³⁸, discriminação, precarização e exclusão.

Schwab pontua que, na virada do século XXI, teve início a 4ª Revolução Industrial, “caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderoso que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)”³⁹.

Explica, ainda, que “as tecnologias digitais, fundamentadas no computador, software e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial”, e que, por serem mais sofisticadas e integradas, estão transformando a sociedade e a economia global⁴⁰.

Com o incremento da Internet das Coisas⁴¹, doravante apenas internet, a criação de *smartphones*, de redes de comunicação em tempo real e de *softwares*, como as plataformas digitais, o desenvolvimento tecnológi-

³⁶ Renan Kalil adota a perspectiva da economia política bidimensional defendida por Yo-chai Benkler, porque “a tecnologia está inserida nas dinâmicas entre a organização social e as contínuas disputas de poder”, permitindo-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”. KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 51.

³⁷ Callum Cant aponta que “a tecnologia desenvolvida sob o sistema capitalista não é neutra – ela surge em contextos sociais e econômicos específicos para servir aos interesses de uma classe específica”. CANT, C. **Delivery Fight! A luta contra os padrões sem rosto**. São Paulo: Veneta, 2020. p. 82

³⁸ Yo-chai Benkler aponta que no último quarto de século, a explicação mais aceita pelos economistas e formuladores de políticas públicas é que a mudança tecnológica atuou em duas linhas distintas de trabalho: a mudança técnica tendenciosa por habilidades; e, os mercados, onde o vencedor leva tudo. BENKLER, Y. **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 4 abr. 2021.

³⁹ SCHWAB. Op. cit.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ SRNICEK, N. **Platform Capitalism (Theory Redux)** Ebook. Cambridge: Polity Press, 2016.

co⁴² do século XXI gerou significativas, vertiginosas, rápidas e abrangentes alterações nas vidas das pessoas, influenciando a forma de viver, de se relacionar, de produzir, de estudar. O mundo do trabalho, por sua vez, não passou imune a essa transformação.

Inclusive, esse avanço reconfigurou o capitalismo⁴³ e apresenta, segundo Castells⁴⁴, cinco características:

- atuação humana como natureza da matéria-prima;
- atividades produtivas permeadas pelas tecnologias;
- sistema de redes;
- flexibilidade nos setores de produção; e,
- integração entre os atores envolvidos na relação de trabalho.

Aliás, a respeito do sistema de redes e sobre a flexibilidade nos setores de produção, o acelerado processo de desintegração vertical das empresas, acompanhado do avanço das tecnologias de informação e comunicação, tem provocado uma forma de produção de bens e serviços

⁴² Cabe destacar que não existe só um tipo de tecnologia. Para este estudo, a tecnologia referida será a decorrente da transformação digital.

⁴³ Snircek defende que o capitalismo se reestrutura toda vez que se depara com uma crise. Que a atual reestrutura refere-se à exploração econômica de dados é o centro dos novos empreendimentos privados, em razão do enfraquecimento do setor manufatureiro. Que apesar de o capitalismo ser extremamente flexível, há certas características invariáveis, que funcionam como parâmetros para qualquer período histórico. Que o capitalismo informacional do século XXI expressa-se por ou modernizando atividades anteriores ou apresentando iniciativas bem diferentes das que lhe precederam. SRNICEK. Op. cit.

⁴⁴ CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 3ª ed. v.1. São Paulo: Paz e Terra. 2005. pp. 108-109.

caracterizada por uma tripla fragmentação ou fissuração^{45, 46 e 47}: a primeira, e mais evidente, é uma consequência direta dos processos de subcontratação e a desenvolvimento global das cadeias produtivas, com suas diversas ramificações e imensas consequências sobre o emprego e as condições de trabalho não só no Brasil, mas em todos os cantos do mundo.

A segunda ocorre entre as esferas física e virtual, de forma que a tomada de decisão, a prestação de serviços, ou o poder de direção ou coordenação da atividade se produzam de forma diferenciada, alternativa ou cumulativa nos espaços real e digital, a ponto de todos ou a maior parte dos conteúdos da relação de trabalho ou profissional serem desagregados um de outro^{48 e 49}.

Antunes afirma que “as tecnologias de informação e comunicação configuram-se, então, como um elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro de nosso tempo”⁵⁰.

Snricek aponta que o capitalismo, como se apresenta hoje, utiliza desse novo conjunto tecnológico para reengendrar um novo regime de acumulação⁵¹, atendendo às demandas e aos interesses da sociedade, bem

⁴⁵ David Weil, bem antes do surgimento do trabalho por meio de plataformas digitais, já mostrava que as sensíveis e profundas transformações ocorridas no local de trabalho moderno, com o obscurecimento da relação entre empregador e trabalhador, não sendo mais possível ter certeza sobre quais seriam as funções exercidas por aquele. Valendo-se do termo e do significado geológico “fissurado/fissuração” esse autor estudou os procedimentos adotados pelas empresas estadunidenses de grande porte nas últimas quatro décadas e constatou que havia um processo de fragmentação, com transferências de operações e transformações na produção, repercutindo direta e sensivelmente na forma como trabalho é organizado, nominando-o como “Workplaced Fissured”. Esse processo de fragmentação transformou a organização do trabalho valendo-se de três habilidades/estratégias: a) a busca da competência central e suas consequências ou concentração nas competências nucleares; b) descentralização do trabalho, e; c) aplicação obrigatória de padrões produtivos. Cf. WEIL, Op. cit.

⁴⁶ PEREIRA, ZANATTA, Op. cit.

⁴⁷ CABEZA PEREIRO, Op. cit.

⁴⁸ WEIL, Op. cit.

⁴⁹ CABEZA PEREIRO, Op. cit.

⁵⁰ ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, R. et al. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 2020.

⁵¹ SRNICEK, Op. cit.

como às consequências da globalização⁵². Com isso, novas formas organizacionais, novos modos de exploração, novos tipos de empregos e novos mercados emergiram para criar uma nova forma de acumular capital⁵³.

A terceira refere-se a uma fragmentação de conteúdo mais ontológico, já relacionada à classificação entre trabalhadores autônomos de pessoas que, em condições calculadamente ambíguas, realizam seu trabalho em benefício de terceiros, ou, em outras palavras, por conta alheia.

Essa reformulação do capitalismo, com novas formas de trabalho, possui várias denominações^{54 e 55}. A título de exemplo, citam-se: *sharing economy* (economia de compartilhamento), *gig economy* (economia de bicos), *on-demand economy* (economia sob demanda); *platform capitalism* (capitalismo de plataforma); *collaborative economy* (economia colaborativa); *uberization* (uberização) e *crowd-based capitalism* (capitalismo baseado na multidão). Todavia, ressalta-se que essa relação não é exaustiva.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT⁵⁶, em recente relatório e utilizando-se do conceito fixado pela *Organisation for Economic Co-operation and Development* - OCDE, refere-se a essa reconfiguração do capitalismo como economia digital (*digital economy*) porque

incorpora toda a atividade econômica dependente ou significativamente aprimorada pelo uso de entradas digitais, incluindo tecnologias digitais, infraestrutura digital, serviços digitais e dados. Refere-se a todos os produtores e consumi-

⁵² Uma das consequências mais importantes desse modelo esquemático de capitalismo é que ele exige constantes mudanças tecnológicas. No esforço de cortar custos, derrotar os concorrentes, controlar os trabalhadores, reduzir o tempo de rotatividade e ganhar participação no mercado, os capitalistas são incentivados a transformar continuamente o processo de trabalho. SRNICEK. Op. cit.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ KALIL, Op. cit., p. 67.

⁵⁵ Foram citadas as mais populares. GREENHOUSE, S. The Whatchamacallit Economy. **The New York Times**, New York, 16 de dezembro de 2016. Disponível em <<https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>>. Acesso em 15 abr. 2021.

⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. p. 33.

dores, incluindo o governo, que estão utilizando esses insumos digitais em suas atividades econômicas⁵⁷.

O termo *sharing economy* ou economia de compartilhamento é a mais comum para indicar o modelo de negócio efetuado via plataformas digitais e muitas vezes é referida como *collaborative economy* ou economia colaborativa⁵⁸.

Cherry expõe que sites do tipo *prosumer*⁵⁹ foram os espaços digitais precursores do compartilhamento social, ao conectar pessoas diretamente - vendedor/prestador de serviços ao consumidor⁶⁰.

Slee⁶¹ define economia de compartilhamento como “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas”.

⁵⁷ ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT – OCDE. A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy. **Report for the G20 Digital Economy Task Force**, Saudi Arabia, 2020. p.5.

⁵⁸ EUROPEAN COMMISSION. **Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs**. Collaborative economy. Disponível em <https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en>. Acesso em 14 jan. 2021.

⁵⁹ *Prosumers* é um termo que foi originalmente criado por Alvin Toffler em seu livro de 1980, ‘The Third Wave’ (A Terceira Onda). É uma junção das palavras *producer* (produtor) e *consumer* (consumidor) e seu significado nada mais é que o consumidor que atua ao mesmo tempo como produtor e consumidor. Os *prosumers* ditam tendências, ou seja, eles são influenciadores que geram opiniões importantes - positivas ou negativas -, principalmente via internet. É aquele consumidor que se envolve com a marca, que quer conteúdo porque ele gosta da marca. Se bem engajados eles serão “defensores” da marca da empresa e irão difundir a mensagem proativamente, visando audiência, destaque, reputação e respeito para a marca”. Trecho da revista eletrônica EBS. O que são os *Prosumers*? **Revista Evento Business Show**. 24 abr. 2020. Disponível em <<https://www.revistaebs.com.br/brand-experience/prosumers-consumidor-digital/>>. Acesso em 15 mai. 2020.

⁶⁰ CHERRY, M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Saint Louis U, n. 2, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2734288>>. Acesso em 15 mai. 2020.

⁶¹ Vale lembrar que o título da obra de Tom Slee em inglês é “What’s Yours Is Mine: Against The Sharing Economy. Na nota do editor há a justificativa para a escolha do título “Uberização”: a escolha se deu em razão de as discussões sobre economia de compartilhamento só se intensificarem após a empresa Uber começar a operar no Brasil e que a frase em inglês “What’s Yours Is Mine” poderia não ser bem compreendida. SLEE. Op. cit., p. 21.

Sundarajan utiliza *sharing economy* e *crowd-basic capitalism* ou capitalismo de multidão⁶² como “formas intercambiáveis” e identifica as seguintes características: a) constitui instrumento amplamente voltado ao mercado, o que potencializa a atividade econômica; b) possui capital de alto impacto porque permite que bens, habilidades, tempo e dinheiro sejam utilizados em sua plena capacidade; c) cria redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas; d) faz com que as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal tornem-se pouco definidas; e, e) torna incerto o limite entre emprego por prazo determinado e indeterminado, entre trabalho dependente e trabalho autônomo (ou independente) e entre trabalho e lazer⁶³.

Botswan e Rogers⁶⁴ explicam que o termo “colaboração” foi utilizado em contraposição à “cultura do desperdício”, com o objetivo de dividir ativos subutilizados (bens e serviços aptos de pessoas físicas que podem ser compartilhados temporariamente, de forma onerosa ou gratuita, por estarem total ou parcialmente sem uso).

Para os adeptos dessa terminologia, o avanço tecnológico viabiliza a atividade econômica, reduzindo custos e o tempo para sua realização e, principalmente, por “disseminar informações sobre reputação e avaliação de fornecedores e consumidores, reduzindo os riscos de comercializar com quem não se conhece”⁶⁵.

Por outro lado, o termo compartilhamento recebe algumas críticas porque denota uma transação social que ocorre entre pessoas que se conhecem, imbuídas do espírito de condescendência e de comunidade⁶⁶, o que é muito difícil ser feito com pessoas estranhas.

Kalil destaca que “quando uma empresa faz a intermediação entre pessoas que não se conhecem, há uma relação de consumo e uma transação

⁶² Apesar de o autor utilizar os termos *sharing economy* e *crowd-basic capitalism* como sinônimos, ele tem preferência pelo último termo porque dá mais exatidão ao assunto. SUNDARAJAN, A. **Economia compartilhada: O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução André Botelho. São Paulo: Senac. 2018. p. 55.

⁶³ Ibid, pp. 54, 55.

⁶⁴ BOTSWAN, R.; ROGERS, R. **What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption**. HarperBusiness e-books, 2010.

⁶⁵ KALIL. 2020 (b). Op. cit., p. 71.

⁶⁶ Ibid, p. 72.

econômica, ou seja, há o interesse na troca de dinheiro por bens ou serviços e não o propósito de compartilhamento”⁶⁷.

A denominação *gig economy* é empregada por Huws⁶⁸ e Prassl⁶⁹ para explicar que é a forma de produção configurada em plataformas *on-line* e aplicativos móveis para conectar consumidores, empresas e trabalhadores, muitas vezes para trabalhos que não duram mais do que alguns minutos⁷⁰.

Prassl explica que o que muitas vezes é chamado de “economia do show”, evocando a vida do artista em que cada show, ou “*gig*”, é apenas uma tarefa ou transação única, sem compromissos adicionais de qualquer um dos lados.⁷¹

Aloisi trata *on demand economy* como sinônimo de *gig economy*⁷², seguindo a proposta de Prassl.

Todolí-Signes afirma que a *on-demand economy* ou economia sob demanda⁷³ é um modelo de negócio no qual as novas tecnologias em internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes números de prestadores de serviços, os quais estão à espera da solicitação de um serviço por um consumidor.

⁶⁷ Ibid, p. 73.

⁶⁸ HUWS, U. et al. **Work in the European gig economy**. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017. p. 9-11.

⁶⁹ PRASSL, J. **Humans as a Service**. The promise and perils of work in the gig economy. (livro eletrônico). Oxford: Oxford University press. 2018.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ “(...)what is often called the ‘gig economy’, evoking the artist’s life in which each concert, or ‘gig’, is but a one-off task or transaction, without further commitments on either side” PRASSL· Op. cit.

⁷² ALOISI, A. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “ondemand/ gig economy” platforms. **Comparative labor law and policy journal**, v. 37, pp. 654-656, 2016.

⁷³ TODOLI-SIGNES, A. **El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa**. Valencia: Tirant lo blanch laboral.2017. pp. 21-22.

De Stefano indica *gig economy* como gênero, do qual o *crowdwork* – trabalho da multidão – e *work on-demand via apps*, trabalho sob demanda por meio de aplicativos, são espécies⁷⁴.

Abílio usa uberização (*uberization*) como sinônimo de economia de bicos (*gig economy*), definindo-a com 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 trabalho⁷⁵.

A autora explica ainda que a uberização também pode ser considerada como uma outra maneira de terceirizar, haja vista que pode “concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas”⁷⁶.

Abílio explica que a uberização teve início bem antes do aparecimento da Uber e a ela não se restringe. Afirma que esse fenômeno “consolidou a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho”⁷⁷ e que foi impulsionado:

(...) no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento, (Chesnais, 1996; Harvey, 2008), além de novos modos de subjetivação (Dejours, 1999; Laval, & Dardot, 2016)⁷⁸.

⁷⁴ DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. In **International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 18 nov. 2020.

⁷⁵ ABILIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, pp.9-10, nov. 2019

⁷⁶ ABILIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. São Paulo, 19 fev 2017. Disponível em <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em 15 set. 2019.

⁷⁷ ABILIO, 2019. Op. cit.

⁷⁸ ABILIO, 2017. Op. cit.

Grohmann denomina a plataformização do trabalho como

a crescente dependência de infraestruturas digitais para executar atividades de trabalho, é a materialização e a combinação de processos já existentes, com financeirização, dataficação e flexibilização do trabalho⁷⁹.

Afirma que esse modo de produção está em franca generalização para todas as atividades e cita como exemplos o trabalho de docentes, profissionais de saúde, assessor de imprensa, *drag queen*, *cheifeiro*, *ghost writer*, Papai Noel e piloto de drone⁸⁰.

Kalil⁸¹ adota a formulação capitalismo de plataforma (*platform capitalism*) apresentada por Snircek⁸², Langley e Leyshon⁸³ e Scholz⁸⁴, a qual se apresenta como uma “infraestrutura essencial que permite a organização da produção de trabalho a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação”. Modo de produção predominante na sociedade atual que deve ser tratado como elemento integrado aos demais aspectos da vida socioeconômica⁸⁵.

O presente estudo adota o conceito de capitalismo de plataforma, defendido por Snircek, por entender que não há compartilhamento nas relações estabelecidas com a intermediação da plataforma, que a reconfiguração do capitalismo aprimorou sua capacidade de adaptação às crises e a

⁷⁹ GROHMANN, R. Lavits_Covid19_#23: Os Laboratórios do Trabalho em Plataformas. Dec, 2020. Série Lavits_Covid19_#23: Pandemia, Tecnologia e Capitalismo de Vigilância. Disponível em <https://lavits.org/lavits_covid19_23-os-laboratorios-do-trabalho-em-plataformas/?lang=pt>. Acesso em 14 abr. 2021.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ KALIL. 2020 (b). Op. cit. p. 81.

⁸² Modelo de produção hegemônico, SRNICEK. Op. cit.

⁸³ LANGLEY, P.; LEYSHON, A. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. **Finance and Society**, v. 3, n. 1, 2017.

⁸⁴ SCHOLZ, T. **Uberworked and underpaid**: how workers are disrupting the digital economy. Malden: Polity Press, 2017.

⁸⁵ KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese de Doutorado em Direito, área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Universidade de São Paulo, USP, 2020.

redução dos custos, expandiu o trabalho fissurado, o trabalho *just-in-time*⁸⁶ e a externalização dos custos, com cadeias produtivas e terceirizações.

A extração de dados⁸⁷ é o principal intento do capitalismo de plataforma. Para tanto, vale-se do pensamento neoliberal com o culto ao individualismo, à desregulamentação do Direito do Trabalho, ao lucro expressivo e rápido para seus investidores, à preterição dos trabalhadores pelos consumidores. Com isso, o capitalismo de plataforma precariza as condições de trabalho⁸⁸ com contratos intermitentes⁸⁹ e a classificação do traba-

⁸⁶ Trabalhador *just-in-time* é aquele que está disponível para prestar o serviço imediatamente, mas só será remunerado pelo que produz. ABILIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**. av. v. 34 n.98 São Paulo. Jan./abr. 2020.

⁸⁷ Kalil explica que é a “extração e o processamento de dados de seus trabalhadores que permite administrar a força de trabalho, distribuir atividades entre os trabalhadores, estabelecer procedimentos operacionais, indicar o tempo para a realização de uma tarefa, avaliar trabalhadores e aplicar sanções”. KALIL, R. B. A LGPD e a dispensa por algoritmos. **Carta Capital**. 6 mai. 2021. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/a-lgpd-e-a-dispensa-por-algoritmos/>>. Acesso em 7 mai de 2021.

⁸⁸ Prassl utiliza a expressão “Apploitation”. PRASSL, 2015. Op. cit.

⁸⁹ O contrato intermitente foi inserido na CLT por meio da Lei n.º 13.467/2017 - Reforma Trabalhista. Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (...) Maria Cecília de Almeida Lemos afirma que “o contrato de trabalho intermitente é seguramente uma modalidade contratual adotada para implementar o projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, atendendo aos interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capital, fragmentação de classe e otimização do modo de produção capitalista por intermédio de acumulação flexível, característica da produção just in time toyotista. Tal contrato rompe com a lógica do contrato de trabalho clássico, subordinado, por tempo indeterminado e com jornada constitucional. LEMOS, M.C.de A. M. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

lhador como autônomo, sem nenhum tipo de proteção. E, ainda, insere-se no ciclo de setor de *venture capital*⁹⁰, no intuito de monopolizar o mercado.

Assim, para que se tenha a real dimensão desse fenômeno e se compreenda a sua dinâmica, esse capítulo identifica como as plataformas digitais se tornaram o modelo atual de negócio, as suas várias classificações e aprofunda o estudo nas plataformas digitais de trabalho sob demanda.

2.1 UM NOVO MODELO DE NEGÓCIO: PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Na década de 1970, quando a globalização se instalou, a reestruturação produtiva do capitalismo da época fordista/taylorista para a toyotista tomou corpo e houve a substituição da automação rígida para a automação e a robótica, bem como quando os modelos de negócios se tornaram mais enxutos e flexíveis, com um sistema de produção *just in time*, na qual produção e força de trabalho eram utilizadas apenas quando demandadas⁹¹. As organizações empresariais adaptaram a sua produção às necessidades da sociedade e dos consumidores: só se produzia o que seria consumido, sendo que o produto se adaptou aos consumidores⁹³. A empre-

⁹⁰ *Venture capital (VC)*, também conhecido como capital de risco ou capital empreendedor, é um segmento do mercado financeiro que consiste fundamentalmente em aporte temporário de capital, realizado por um fundo de VC, por meio de participação no capital de empresas em estágio inicial, mas com potencial de crescimento e expectativa de grande valorização. A valorização da empresa permitirá ao fundo de VC obter retorno com a venda da participação (desinvestimento) a médio ou longo prazo. MEIRELLES, J. L. et al. *Venture capital e private equity no Brasil: alternativa de financiamento para empresas de base tecnológica*. 11-21. *SciELO*, v. 15, n. 1, p. 11-21, jan.-abr. 2008. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/gp/v15n1/a03v15n1>. Acesso em 27 abr. 2021.

⁹¹ CARELLI, R. de L. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**. Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar. 2003. pp. 51-52.

⁹² De Stefano explica que “Workers are provided ‘just-in-time’ and compensated on a ‘pay-as-you-go’ basis; in practice they are only paid during the moments they actually work for a client”. Em livre tradução: Os trabalhadores são fornecidos “just-in-time” e remunerados com base em “repartição”; na prática, eles só são pagos durante os momentos em que realmente trabalham para um cliente. DE STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand, work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: ILO, 2016. p.4.

⁹³ CARELLI, 2003. Op. cit. p. 52.

sa vertical, que era responsável por todas as etapas da fabricação de seus produtos, tornou-se horizontal, segmentando seus processos produtivos⁹⁴.

Castells explica que:

os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção, no exato momento da solicitação, e com as características específicas para a linha de produção; “controle de qualidade total” dos produtos ao longo do processo produtivo, visando um nível tendente a zero de defeitos e melhor utilização dos recursos; envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo por meio do trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para a tomada de decisão no chão da fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal (...)⁹⁵

A estrutura da organização do trabalho no toyotismo acabou por reduzir o quadro de trabalhadores empregados formalmente. Harvey acentua que naquela época a “tendência dos mercados de trabalho era reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entrava facilmente e era demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”⁹⁶.

Aliado a isso, o neoliberalismo, marcado pela austeridade fiscal e reestruturação (intensa flexibilização) do mercado de trabalho, propagou (e propaga) “subjetividades assentadas no individualismo e na concorrência, para além de políticas governamentais e inovações legislativas que constituem um modelo cada vez mais autoritário”, fomentando o combate à proteção ao trabalhador, aumentando os níveis de precariedade⁹⁷, de externalização e afetando a organização e a representação de classe⁹⁸.

⁹⁴ Ibid. pp. 52-53.

⁹⁵ CASTELLS. Op. cit. pp. 108-109.

⁹⁶ HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola. 2011. p.144.

⁹⁷ Renan Kalil ainda indica que “as mudanças que ocorreram nos âmbitos econômico, político e social reforçaram as características neoliberais, o que contribuiu de forma decisiva para a acentuada expansão da desigualdade socioeconômica”. KALIL, 2020 (a). Op. cit.

⁹⁸ OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. de L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Direito e Práxis**. V.11, N.4, Rio de Janeiro, 2020, p. 2611.

Junto com a inserção do pensamento neoliberal⁹⁹, houve intensificação das relações comerciais internacionais e da circulação de capital, que estimulou a globalização do mercado de trabalho e o massivo *offshoring*¹⁰⁰ de fábricas para países com baixos custos de mão de obra, pressionando ainda mais salários nacionais e enfraquecimento da solidariedade internacional do trabalho¹⁰¹.

O trabalho temporário também desempenhou um papel fundamental nessa expansão estrutural e de segmentação do trabalho contingente nas últimas três décadas, tanto na indústria como no setor de serviços em rápido crescimento, no qual a normalização gradual das práticas de emprego *just-in-time* teve particular efeito debilitante na vida dos trabalhadores de baixa renda¹⁰².

A flexibilização do trabalho industrial gerou um contingente de trabalhadores desempregados e subempregados. O excedente de mão de obra dispensada do setor industrial foi realocado nessa mesma atividade em contratos intermitentes, temporários ou terceirizados. Outra grande parte procurou se inserir no setor de serviços, formal ou informalmente, alavancando consideravelmente a economia.

A inclusão das redes de informatização no processo produtivo aumentou o controle sobre o trabalho: pelo controle da produção (quantidade/quantidade), no setor industrial, e pelo sistema de reputação no setor de serviços.

⁹⁹ Gaia explica que “o sentimento de pertencimento a um grupo socialmente organizado é diluído no individualismo”, enfraquecendo a coletividade de trabalhadores. GAIA, F. S.. **Uberização do trabalho**. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2019. pp. 59-60.

¹⁰⁰ Para a OECD: “Generally, offshoring is used to describe a business's (or a government's) decision to replace domestically supplied service functions with imported services produced offshore”. Em livre tradução da autora: “Geralmente, *offshoring* é usado para descrever a decisão de uma empresa (ou de um governo) de substituir funções de serviço fornecidas internamente por serviços importados produzidos offshore”. ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OCDE. **Glossary of Statistical Terms**. Disponível em <<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6271>>. Acesso em 29 abr. 2021.

¹⁰¹ VAN DOORN, N. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. Information. **Communication & Society**, v. 20, n. 6, pp. 898-914, 2017.

¹⁰² Ibid.

A internet já fazia parte da vida de algumas pessoas na metade dos anos 1990¹⁰³. A troca entre indivíduos (*peer-to-peer*), uma prática antiga, passou de “um suplemento ou extensão de formas existentes de comércio para criar modelos de negócios e comportamentos de consumo completamente novos”¹⁰⁴. Contudo, a internet só ganhou essa força e amplitude descomunal com a convergência de vários facilitadores: a massificação dos *smartphones*, a ampla disponibilidade da banda larga, a confiabilidade nas redes sociais e a alteração do padrão de consumo “compartilhado”.

A ideia inicial foi de que esse “compartilhamento” promoveria novas trocas em rede, “constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente a aquisição de um produto ou troca monetária”¹⁰⁵, principalmente em razão das pautas ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, como dito anteriormente.

Todavia, com o decorrer do tempo constatou-se que, nas palavras de Lobo, a “economia compartilhada era apenas um aspecto denominado eufemisticamente de uma nova ordem econômica digital: o capitalismo de plataforma”¹⁰⁶. Continua, ao detalhar que:

“Economia do compartilhamento” é um paradoxo velado, o entendimento original da palavra “compartilhamento” não tem nada a ver com dinheiro. Ninguém fala do pintor “compartilhando” seu serviço com os clientes quando os

¹⁰³ Lobel explica que foi a Web 3.0 que permitiu esses avanços tecnológicos, como a troca direta de bens e serviços entre pessoas: “We are now in a third phase of the Internet, which presents new regulatory challenges. The first phase, Web 1.0, was about enabling search and access to information. Web 2.0 was about selling things - books, music, file sharing. Now, Web 3.0 is expanding the reach of the Internet to facilitate the selling of labor, effort, skills, and time”. Em livre tradução da autora: “Estamos agora em uma terceira fase da Internet, que apresenta novos desafios regulatórios. A primeira fase, Web 1.0, foi sobre a ativação de pesquisa e acesso à informação. A Web 2.0 era sobre vender coisas - livros, músicas, compartilhamento de arquivos. Agora, a Web 3.0 é expandir o alcance da Internet para facilitar a venda de mão de obra, esforço, habilidades e tempo”. LOBEL. *The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law*. **University of San Francisco Law Review**, Forthcoming; San Diego Legal Studies Paper, n. 16-223, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2848456>>. Acesso em 28 mai. 2020.

¹⁰⁴ SUNDARAJAN. Op. cit. p. 90.

¹⁰⁵ CASTELLS. Op. cit. p. 266.

¹⁰⁶ LOBO, S. S.P.O.N. - Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumphinghölle. **Der Spiegel**, Hamburg, 3 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 12 dez. 2020.

vende. Nem tem nada a ver com “compartilhamento” quando (falsos) motoristas autônomos vendem seus serviços de transporte através do aplicativo Uber. O que é chamado de economia compartilhada é apenas um aspecto de um desenvolvimento muito maior¹⁰⁷.

Feito os devidos esclarecimentos, retoma-se enfatizando que a transformação de coisas em informação e a representação digital dessa informação aliadas ao crescimento sustentado e exponencial do poder do *hardware*, da banda larga, do armazenamento, de *widgets*¹⁰⁸ de geolocalização¹⁰⁹, a miniaturização dos dispositivos digitais e o aumento sustentado e modular na programabilidade, definiram a evolução da tecnologia¹¹⁰.

¹⁰⁷ Na versão original: “Sharing-Ökonomie” ist ein verschleiernendes Paradoxon, das ursprüngliche Verständnis des Wortes “Teilen” (Sharing) hat gerade nichts mit Geld zu tun. Niemand spricht davon, dass der Maler seine Dienstleistung mit den Kunden “teilt”, wenn er sie verkauft. Ebenso wenig hat es mit “Sharing” zu tun, wenn (schein-)selbstständige Fahrer ihre Transportleistung per Uber-App verkaufen. Was man Sharing-Ökonomie nennt, ist nur ein Aspekt einer viel größeren Entwicklung, einer neuen Form des digitalen Kapitalismus: Plattform-Kapitalismus. Ibid.

¹⁰⁸ “Widget é um componente que pode ser utilizado em computadores, celulares, tablets e outros aparelhos para simplificar o acesso a um outro programa ou sistema”. Assim, widget de geolocalização é uma ferramenta que permite à rede detectar o local físico do usuário. Em desktops, ele utiliza o navegador na rede para detectar a localização. Em dispositivos móveis, por padrão, ele utiliza o GPS no dispositivo para determinar sua localização. CANALTECH. O que é Widget? **Canaltech**. Disponível em <https://canaltech.com.br/produtos/O-que-e-widget/>. Acesso em 6 mai 2021.

¹⁰⁹ As tecnologias de geolocalização permitem localizar geograficamente pessoas ou coisas, por meio de infraestruturas como GPS - Global Positioning System, estações de base GSM e por Wi-Fi. Os smartphones são dotados de sistema de geolocalização próprios a depender da marca, mas aceitam outros tipos de software que também indicam a localização em tempo real. MOREIRA, T. C. O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In. LEME, A. C. R. P. et. al. (Coord.) **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. pp. 56-69.

¹¹⁰ SUNDARAJAN. Op. cit. pp. 85-87.

A facilidade de acesso às novas tecnologias fez com que houvesse a sua incorporação em massa¹¹¹. A venda de *laptops*, *tablets* e *smartphones* aumentou consideravelmente^{112, 113 e 114}, bem antes da pandemia da COVID-19.

Intimamente associado a isso, estava a exigência que todo trabalhador possuísse habilidades genéricas necessárias para usar essas tecnologias, reforçando uma tendência de os trabalhadores serem autosserviços, realizando eles próprios uma série de tarefas que costumavam ser reservadas a especialistas¹¹⁵.

Assim, as novas tecnologias, a governança algorítmica e o aperfeiçoamento de outras habilidades demonstraram que o capitalismo soube se reconfigurar, fissurando o local de trabalho, multiplicando as formas de

¹¹¹ ROSENBAUM CARLI, F. **El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica**. Tese de doutorado em Administración, Hacienda y Justicia em el Estado Social, na linha de investigação sobre “El Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho”. Universidade de Salamanca, out. 2020.

¹¹² No primeiro semestre de 2013, segundo os dados organizados pela Abinee, houve um aumento de 99,6% no comércio de celulares inteligentes no Brasil, em comparação ao mesmo período do ano passado. HAMMERSCHMIDT, R. Vendas de tablets superam PCs no Brasil e podem bater notebooks em breve. **Tecmundo**. 07 out. 2013. Disponível em <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/45325-vendas-de-tablets-superam-pcs-no-brasil-e-podem-bater-notebooks-em-breve.htm>>. Acesso em 18 abr. 2021.

¹¹³ Sendo que em 2019, o Brasil contava com 230 mi smartphones em uso. WOLF, G. Brasil tem 230 mi de smartphones em uso. **Estadão conteúdo**. 26 abr. 2019. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/04/26/brasil-tem-230-mi-de-smartphones-em-uso.htm>>. Acesso em 18 abr. 2020.

¹¹⁴ Em junho de 2020, com a pandemia do COVID-19, o Brasil chegou a 424 milhões de dispositivos digitais em uso, conforme pesquisa realizada pela FGVcia. FGV. Brasil tem 424 milhões de dispositivos digitais em uso, revela a 31ª Pesquisa Anual do FVCcia. **FGV**. 8 jun. 2020. Disponível em <<https://portal.fgv.br/noticias/brasil-tem-424-milhoes-dispositivos-digitais-uso-revela-31a-pesquisa-anual-fgvcia>>. Acesso em 18 abr. 2021.

¹¹⁵ HUWS, U. Logged Labour: a new paradigm of work organization? Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017. p. 9-11. **Work organisation, labour & globalisation**, v. 10, n 1, p. 12, 2016 Disponível <<em://www.jstor.org/stable/pdf/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007.pdf?refreqid=excelsior%3A3d4138650c-c01228f37a95005bc7cc2d>> Acesso em 31 mar. 2021.

terceirização através de subcontratações, mas mantendo seu núcleo (*core business*) e o controle rígido sobre os subcontratantes^{116 e 117}.

Essa nova relação de produção continua a ser constituída pela assimetria entre os contratantes. Contudo, esse desequilíbrio ocorre entre o poder socializado da máquina e os indivíduos divididos e separados¹¹⁸.

Howe¹¹⁹, em 2006, analisou o sucesso do iStockPhoto, que começou como repositório *on-line* de imagens compartilhadas por pessoas que não eram fotógrafas profissionais e constatou que o poder das multidões:

Assim como projetos de computação distribuída como o SETI @ home da UC Berkeley exploraram o poder de processamento não utilizado de milhões de computadores individuais, as redes de trabalho distribuídas estão usando a Internet para explorar o poder de processamento de milhões de cérebros humanos. O movimento do software de código aberto provou que uma rede de voluntários apaixonados e geeks poderia escrever código tão bem quanto os desenvolvedores bem pagos da Microsoft ou da Sun Microsystems. A Wikipedia mostrou que o modelo pode ser usado para criar uma enciclopédia *on-line* ampla e surpreendentemente abrangente. E empresas como eBay e MySpace criaram negócios lucrativos que não poderiam existir sem a contribuição dos usuários¹²⁰.

¹¹⁶ WEIL. Op. cit.

¹¹⁷ PEREIRA; ZANATTA. Op. cit.

¹¹⁸ CINGOLANI, P. **Ubérisation, turc mécanique, économie à la demande** où va le capitalisme de plateforme? Paris, 26 août 2016. Disponível em: <<https://theconversation.com/uberisation-turc-mecanique-economie-a-la-demande-ou-va-le-capitalisme-de-plateforme-64150>>. Acesso em 22 abr. 2021.

¹¹⁹ HOWE, J. The Rise of Crowdsourcing. **Wired**. 1 jun 2006 Disponível em <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 02 jan 2021.

¹²⁰ "Just as distributed computing projects like UC Berkeley's SETI@home have tapped the unused processing power of millions of individual computers, so distributed labor networks are using the Internet to exploit the spare processing power of millions of human brains. The open-source software movement proved that a network of passionate, geeky volunteers could write code just as well as the highly paid developers at Microsoft or Sun Microsystems. Wikipedia showed that the model could be used to create a sprawling and surprisingly comprehensive online encyclopedia. And companies like eBay and MySpace have built profitable businesses that couldn't exist without the contributions of users". *Ibid*.

Ao constatar que as empresas poderiam gerar valor delegando responsabilidades e tarefas para a multidão, Howe forjou o conceito de *crowdsourcing*¹²¹, que será tratado mais à frente.

Em 2007 surgiu a americana Airbnb. Brian Chesky e Joe Gebbia ofertavam um quarto e uma boa conversa para o interessado que fosse participar das próximas conferências sobre design em São Francisco, por meio de informativo *on-line* destinado a designers industriais. A ideia deu certo e, com a ajuda de Nathan Blecharczk, criaram uma plataforma que compartilha quartos, apartamentos ou casas entre pessoas cadastradas - anfitriões e hóspedes¹²².

Todolí-Signes¹²³ indica que no jornal The Economist, em janeiro de 2015, foi vaticinado que “the rise of on-demand economy poses difficult questions for workers, companies and politicians”¹²⁴. A notícia apresentou a Uber como um grupo crescente de empreendedores que estava se esforçando para reunir o poder do computador com trabalhadores autônomos no fornecimento de luxos que antes eram reservados para os ricos. Relacionou algumas plataformas já existentes além da Uber: a SpoonRocket, na entrega em domicílio de refeições feitas em restaurantes; a Instacart para manter a geladeira abastecida; a Mediacast, para serviços médicos e a Axiom, para serviços de um advogado¹²⁵. Esclareceu que:

O poder de computação barato significa que um ator solitário com um Apple Mac pode criar vídeos que rivalizam com os dos estúdios de Hollywood. Tarefas complexas, como

¹²¹ Consta do relatório o seguinte conceito de crowdsourcing elaborado por Jeff Howe: “O ato de externalizar um trabalho anteriormente realizado por um determinado agente (um funcionário, um trabalhador independente ou outra empresa) sob a forma de um convite aberto dirigido a um grupo geralmente vasto e indefinido de pessoas, normalmente através da Internet”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO-OIT. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**. Promover o trabalho digno no mundo digital. OIT: Genebra. 2020. p.3.

¹²² PARKER, G.; ALSTYNE, M.; CHOUDARY, S. **Platform revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you**. New York: W.W. Norton & Company, 2016.

¹²³ TODOLI-SIGNES, A. **El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa**. Valencia: Tirant lo blanch laboral.2017. p. 20.

¹²⁴ THE ECONOMIST. Works on the tap. **The Economist**. 3th jan 2015. Disponível em <<https://www.economist.com/leaders/2014/12/30/workers-on-tap>>. Acesso em 25 jan. 2021.

¹²⁵ Ibid.

programar um computador ou escrever um resumo jurídico, agora podem ser divididas em suas partes componentes - e subcontratadas por especialistas em todo o mundo. A economia on-demand permite que a sociedade aproveite seus recursos subutilizados: assim, a Uber faz com que as pessoas aluguem seus próprios carros, e a InnoCentive permite que elas aluguem sua capacidade mental sobressalente¹²⁶.

E foi além, mostrou que, como a linha de montagem móvel de Ford, a ideia de conectar pessoas com *freelancers* para resolver seus problemas era boa, mas alertou para os problemas que a externalização dos custos aos trabalhadores podia gerar¹²⁷.

Slee explica que o compartilhamento de carros é anterior ao de viagens, sendo que aquele ocorre quando a pessoa dirige um carro que não lhe pertence, por determinado tempo, e este, quando uma pessoa é levada por outra como passageira. Aponta ainda que a *Community Car Share* foi fundada em 1988, no Canadá, como uma cooperativa de compartilhamento de carros¹²⁸.

Slee também relata que em 2000, em Boston, foi fundada a Zipcar, empresa que compartilhava veículos que eram de sua propriedade, uma locadora de carros. Após a sua expansão, em 2008, a empresa criou um aplicativo para Iphone que auxiliava as pessoas a agendarem um carro:

O chamariz da marca era econômico, social e ambiental: fornecia opções acessíveis para dirigir (o acesso, mais que a propriedade), fomentou um sentimento alternativo, comunitário (você é um membro, em vez de um consumidor) e promoveu uma imagem verde (um uso mais eficiente de recursos em comparação com a propriedade individual)¹²⁹.

¹²⁶ Cheap computing power means a lone thespian with an Apple Mac can create videos that rival those of Hollywood studios. Complex tasks, such as programming a computer or writing a legal brief, can now be divided into their component parts—and subcontracted to specialists around the world. The on-demand economy allows society to tap into its under-used resources: thus, Uber gets people to rent their own cars, and InnoCentive lets them rent their spare brain capacity. ^{ibid.}

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ SLEE. *Op. cit.* pp.89-90.

¹²⁹ *Ibid.*, p.90.

Expõe, ainda, que Logan Green e John Zimmer, em 2007, criaram um programa de compartilhamento de viagens de curta distância na Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, chamado por Zimride¹³⁰.

Por ter se tornado um sucesso onde operava, o programa recebeu investimentos de fundos de capital de risco, transferiu suas atividades para San Francisco, expandiu o serviço para outras Universidades, “mas o ambiente universitário impunha certos limites ao negócio, e o Zimride tinha ambições maiores”¹³¹. Com isso, a Lyft nasceu em 2012 como “um aplicativo que unia motoristas e passageiros para viagens de curta distância dentro da mesma cidade, ou seja, um serviço de mediação de deslocamentos”¹³². Para expandir o negócio, a empresa permitiu que os motoristas ganhassem certa quantia em dinheiro em razão das viagens, principalmente em deslocamentos que não fariam pela distância. Seria uma carona solidária, o passageiro fazia uma doação ao motorista se entendesse devida, mas a Lyft sugeria o valor a ser doado. Contudo, em 2013, a empresa fixou um sistema de tarifas, abandonando a ideia de doação¹³³.

Assim surgiram as plataformas digitais de trabalho, enfatizando as mudanças significativas sobre o modo de organização e produção das empresas, ao alterar o foco da propriedade para o acesso a bens^{134, 135}, e, ao implantar a mentalidade de que as pessoas devem deixar o padrão do “você é o que possui” e partir para “você é o que você pode compartilhar”^{136, 137}. Citam-se algumas, sem a pretensão de relacioná-las: Uber, Cabify, 99,

¹³⁰ Ibid, pp. 94-95.

¹³¹ Ibid, p.95.

¹³² Ibid, p. 95.

¹³³ Ibid, p.95-96.

¹³⁴ MASELLI, I.; GIULI, M. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre for European Policy Studies** - 25 fev. 2015. Disponível em: <<https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-ord%C3%A9ja-vu>>. Acesso em 12 jan. 2021.

¹³⁵ ARAÚJO, W. M. **A Intermediação do Trabalho Humano por Meio de Tecnologias Algorítmicas e a Necessidade de Proteção do Trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. Dissertação de Mestrado em Direito, na linha de pesquisa: História, Poder e Liberdade. Universidade Federal de Minas Gerais. 2019.

¹³⁶ BELK, R., You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online, **Journal of Business Research**, v. 67, n. 8, 2014, p. 1595-1600. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296313003366>>. Acesso em 12 jan. 2021.

¹³⁷ ARAÚJO, Op. cit.

Frida Karro, Ecodrivers, Easy, iFood, Deliveroo, Rappido, Loggi, Glovo, Aiqfome, Rappi, Pedeaí, Parafuzo, Fix app, Handy.com, GetNinjas, Incloudcounsel, JusTap, Jurídicocerto, Advogapp, FreeLaw, Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Figure Eight, Freelancere Upwork.

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, do-ravante apenas OIT, apontou que, na última década, as plataformas digi-tais de trabalho multiplicaram-se por cinco, consoante dados do relatório *World Employment and Social Outlook 2021*, e que esse crescimento des-tacou a necessidade de diálogo político internacional e cooperação regula-tória, possibilitando ações mais coerentes para oportunidades de trabalho decente e fomentando o crescimento de negócios sustentáveis¹³⁸.

Embora a OIT tenha feito esse recente estudo, em 2018 essa orga-nização internacional já havia conceituado plataforma digital de trabalho como um negócio que conecta produtores e consumidores externos e per-mite interações de criação de valor entre eles e que a plataforma fornece uma infraestrutura para que essas interações definindo as condições de governança a elas aplicáveis¹³⁹. Para o caso específico das plataformas de trabalho, definiram-se como infraestruturas que conectam os trabalhadores com os consumidores dessa prestação de serviços e também fixam-se as condições de governança para essas trocas¹⁴⁰.

Em 2021, a OIT lançou novo relatório no qual enfatiza que as plata-formas digitais surgiram como uma característica distintiva da economia digital na forma como conectam empresas e clientes aos trabalhadores e fornecem novas oportunidades para trabalhadores e empresas. Com isso, explica que os avanços tecnológicos têm facilitado novas formas de orga-nizar o trabalho, transformando como as pessoas trabalham e que a pande-mia de COVID-19 reforçou ainda mais o seu papel na economia¹⁴¹.

¹³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2021.Op, cit. p. 19.

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.** Geneva: ILO, 2018. p.1.

¹⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2021. Op. cit. p.1.

¹⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2021. Op. cit. p. 31.

Segundo a OIT, a expansão dessas plataformas ocorreu juntamente com o aumento da relevância de dados – principalmente do *big data*¹⁴² – que agora podem ser armazenados e analisados por meio da computação em nuvem. Isso foi possível em razão da disponibilidade de fundos de capital de risco, que têm desempenhado um papel fundamental no financiamento da difusão das plataformas digitais¹⁴³.

Com esse novo relatório, a OIT passou a adotar o conceito de plataforma digital formulado pela *Organisation for Economic Co-operation and Development* – OCDE, em que são consideradas como entidades *online* que fornecem serviços e produtos digitais, os quais facilitam as interações entre dois ou mais conjuntos distintos, mas interdependentes de usuários (seja empresas ou indivíduos) que interagem por meio do serviço via Internet¹⁴⁴. Essas interações podem incluir troca de mão de obra, mercadorias (e-commerce) ou *software*¹⁴⁵.

O relatório da Eurofound expõe que o trabalho de plataforma é uma forma de emprego que usa uma estrutura que funciona *online* para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento. Suas principais características são: trabalho remunerado organizado por meio de uma plataforma *online*; envolvimento da plataforma *online*, do cliente e do trabalhador na relação; objetivo de realizar tarefas específicas ou resolver problemas específicos; divisão do trabalho em tarefas; terceirização do trabalho; serviços prestados sob demanda¹⁴⁶.

¹⁴² Para Seller, Big Data vem sendo usado para descrever o conjunto de dados (e técnicas analíticas associadas) que são tão grandes (de terabites e exabites) e complexos (de dados de mídias sociais e dados de sensores) que requerem tecnologia de armazenamento de dados, gerenciamento, análise e visualização específica. SELLER, M. L. **Big Data, capacidades dinâmicas e valor para o negócio**. Tese de Doutorado em Ciências, área de concentração Engenharia de Produção. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, USP, 2018.

¹⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. 2021. Op. cit. p. 31.

¹⁴⁴ ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT – OCDE. Op. cit. p.21.

¹⁴⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, 2021. Op. cit. p. 33.

¹⁴⁶ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxemburg: Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2018.

Aloisi e De Stefano¹⁴⁷ não fixaram um conceito de plataforma digital de trabalho porque entendem ser uma tarefa complexa de descrever formas de trabalho digitalmente habilitadas na economia de plataforma, haja vista a lista de rótulos e o número de empresas e pessoas envolvidas nesse setor crescerem a cada dia. Apenas dizem que são formas atípicas de trabalho canalizadas através de infraestruturas digitais e que ascenderam na sociedade, em razão da necessidade de lidar, de forma rápida, com as flutuações do mercado geradas pelos consumidores e de reduzir os custos trabalhistas.

Oliveira, Carelli e Grillo explicam que a noção de plataforma não está restrita apenas ao âmbito digital porque refere-se a uma forma de organização empresarial e, que atualmente, tornou-se um modelo de negócio¹⁴⁸. Amparados na definição de Snircek¹⁴⁹, concluem que plataformas digitais de trabalho:

Seriam modelos de negócios baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial¹⁵⁰.

Os autores¹⁵¹ reforçam que as plataformas digitais de trabalho não devem ser tratadas como um setor autônomo da atividade econômica porque são simplesmente modelo de organização empresarial.

Por sua vez, os aplicativos (*app*) são

programas de softwares presentes em celulares Android, iPhone (iOS), e em outros diversos dispositivos inteligentes, como smart TVs”, podendo ser pagos ou gratuitos e “desem-

¹⁴⁷ ALOISI, A.; DE STEFANO, V. **Européenne legal framework for digital Labour platforms**. Luxemburg: Publications Office of The European Union, 2018. p. 7-8.

¹⁴⁸ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2613.

¹⁴⁹ SRNICEK. 2016. Op.cit.

¹⁵⁰ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2622.

¹⁵¹ Ibid. p. 2622.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

penham diversas funções: mensageiros on-line, streaming, gerenciadores, editores de fotos e vídeos etc.¹⁵²

As empresas proprietárias das plataformas digitais apregoam que está ocorrendo uma nova relação entre indivíduos, que não tem a ver com os modelos tradicionais de negócios¹⁵³. Todavia, na maioria dos casos, o que se constata é que a subjetividade das pessoas foi subjugada para viabilizar e garantir o capitalismo de plataforma¹⁵⁴. Plataformas que pretendem maximizar lucros, defender seus interesses econômicos, sobrepor-se às normas dos países que operam.

Oliveira, Carelli e Grillo afirmam que:

(...) o meio digital não implicou ruptura com a estrutura produtiva capitalista. As relações econômicas e sociais transpostas para uma economia de plataformas digitais prosseguem no modo capitalista de criação, apropriação e reprodução da desigualdade¹⁵⁵.

O presente estudo adota o conceito de plataforma digital de trabalho apresentado por Oliveira, Carelli e Grillo, posto que, da forma como hoje se apresentam, não há nada de disruptivo. Os serviços de transporte, entrega, traduções, aulas, limpeza, entre tantos outros, são intermediados por uma infraestrutura digital que oferece quem possa prestar esse serviço (trabalhadores) aos consumidores (demanda) de forma rápida, eficiente, com baixo custo.

Como as plataformas digitais de trabalho atuam de várias formas, convém aferir como são classificadas, para entender o seu funcionamento.

¹⁵² TECHTUDO. O que é app? Quatro perguntas e respostas sobre aplicativos para celular. **Techtudo**. 09 dez. 2019. Disponível em <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/12/o-que-e-app-quatro-perguntas-e-respostas-sobre-aplicativos-para-celular.ghtml>>. Acesso em 10 out. 2020.

¹⁵³ SPRAGUE, R. Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes, **Journal of Labor and Employment Law**, v. 53, 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600>. Acesso em 22 jan. 2020.

¹⁵⁴ DARDOT; LAVAL, 2016. Op. cit.

¹⁵⁵ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2615.

2.2 CLASSIFICAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Há várias classificações de plataformas digitais de trabalho que levam em consideração diferentes critérios e fatores. Todavia, observa-se que há características em comum, como: o uso da tecnologia da informação e comunicação para combinar oferta e demanda, bem como a centralidade da plataforma nas formas de trabalho prestado.

Em sua pesquisa, Kalil¹⁵⁶ relaciona três parâmetros utilizados pelos estudiosos sobre o tema para classificar as plataformas digitais de trabalho: 1) considera a forma da contraprestação econômica da atividade desempenhada, se é ou não remunerada¹⁵⁷; 2) leva em consideração apenas os trabalhos prestados no espaço virtual¹⁵⁸; e. 3) identifica as plataformas em que as atividades ocorrem em ambientes virtuais – o trabalho é realizado remotamente - e reais, no qual o trabalho é mediado pela plataforma e prestado de forma presencial¹⁵⁹.

Casilli¹⁶⁰, por sua vez, distingue dois grupos de plataformas digitais de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho digital por demanda. O primeiro diz respeito ao micro trabalho (moderação de conteúdo, busca de metadados específicos, classificação de informações, verificação de dados, entre outros), fragmentado, prestado em qualquer país, de maneira virtual, como os realizados pela Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower e Microworkers. O trabalho digital por demanda pode ser sobre a venda de serviços especializados, como tradução, serviço jurídico, de contabilidade, ou aquele que é mediado por diversos tipos de plataformas de serviços, tais como transporte (Uber, Lift, 99), entregas (Ifood, Rappido, Foodora, Deliveroo, Postmates, Loggi.), hotelaria (Brigad), cuidados de crianças, idosos e doentes (Care.com, Helping), de consertos (Instacard, TaskRabbit,

¹⁵⁶ KALIL, 2020(a).. Op. cit.

¹⁵⁷ Nesse critério, Kalil cita a classificação de Trebor Scholz. KALIL, 2020 (b). Op. cit. p.84

¹⁵⁸ Kalil toma como exemplo a divisão apresentada por Mirian Cherry. Ibid. pp. 84-85.

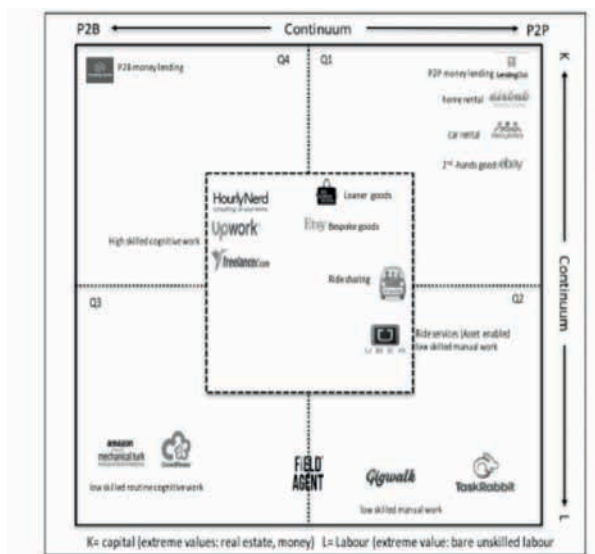
¹⁵⁹ Greetje Corporaal e Vili Lehdonvirta são citados por Kalil para ilustrar o critério. Ibid. p.85.

¹⁶⁰ CASILLI, A. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Éditions du Seuil, 2019. p. 58.

LaborMe.app), de cozinha em domicílio (La Belle Assiette) ou limpeza (Handy)¹⁶¹.

Codagnone, Biagi e Abadie¹⁶²¹⁶³, amparados no plano cartesiano, criaram dois eixos: a) capital (K) e labour (L)¹⁶⁴; b) *peer-to-business* (P2B) e *peer-to-peer* (P2P). Esses dois eixos formam quatro quadrantes (Q) que representam os tipos de plataforma, além de um ponto de intersecção dessas infraestruturas, representado pelo quadrado no centro. Em seu estudo, apresentam o seguinte quadro, fazendo a ressalva que a divisão não deve ser vista como classes dicotômicas bem definidas:

Figura 01



Fonte: CODAGNONE, Cristiano; BIAGI, Federico; ABADIE, Fabienne. **The passions and the interests: unpacking the “Sharing Economy”**. Luxemburg: European Union, 2016. p.23

¹⁶¹ Ibid. pp.58-59.

¹⁶² CODAGNONE, C.; BIAGI, F.; ABADIE, F. *The passions and the interests: unpacking the “Sharing Economy”*. Luxemburg: European Union, 2016. p. 24.

¹⁶³ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. pp. 2617-2618 e 2621.

¹⁶⁴ Os autores consideram como ativos “subutilizados”, os quais podem assumir diferentes formas e implicar uma mistura diferente de coisas tangíveis (dinheiro, propriedade imobiliária, um carro, bens de segunda mão ou produtos sob medida), habilidades menos tangíveis, mas muito valiosas, ou tempo livre para oferecer seu trabalho. Também explicitam o trabalho (L) oferecido é básico e não especializado e que na outra ponta (K), apenas o capital é oferecido, com pouco ou nenhum trabalho (K). CODAGNONE; BIAGI; ABADIE. Op. cit. p. 24.

No quadrante 1 (Q1) estão as plataformas de empréstimo, aluguéis de bens móveis e imóveis e trocas de bens de segunda mão, entre indivíduos/pares (P2P). Cita-se como exemplos: Airbnb, Ebay, Mercado Livre

^{165 e 166}

Quanto ao quadrante 2 (Q2), estão incluídas as plataformas que permitem que os colegas forneçam serviços de mão de obra intensiva a outros colegas por meio de trabalho manual não qualificado (ou seja, TaskRabbit), que seria equivalente no Brasil ao Parafuzo. Plataformas tipo Uber, Lyft, 99 e Cabyfi são colocadas na área de hibridização porque, embora evidentemente forneçam trabalho manual não especializado para os motoristas, esse trabalho é possibilitado por um ativo tangível” ^{167 e 168}.

Analisando os quadrantes 3 (Q3) e 4 (Q4), tem-se a relação pessoa/empresa (P2B), sendo que naquele ocorre “o trabalho de baixa qualificação para empresas, como a Amazon Mechanical Turk”, e neste, “o empréstimo de dinheiro de pessoas para empresas”, conforme a plataforma Funding Circle, onde investidores individuais emprestam dinheiro para pequenas e médias empresas¹⁶⁹.

Codagnone, Biagi e Abadie¹⁷⁰ ressaltam que no Quadrante 3, como há fornecimento de mão de obra não qualificada de serviços para empresas, há implicações regulatórias para plataformas de trabalho digital, como Q4hyb, Q3 e Q4, e as que oferecem serviços de transporte, como Uber e Lyft.

Na zona de intersecção, ocorre uma hibridização entre as plataformas, com outras combinações possíveis, como o trabalho usando um ativo físico (um automóvel) – Uber, Lyft, 99 ; mão-de-obra e competências para produzir um bem (Etsy); apenas bens para vender ou emprestar ou competências profissionais (mais qualificadas)¹⁷¹.

Ao examinarem a classificação acima, Oliveira, Carelli e Grillo inserem a plataforma GetNinjas na zona de intersecção, haja vista ser um *marketplace* de trabalhadores com alta e baixa qualificação. Explicam,

¹⁶⁵ Ibid. p. 24.

¹⁶⁶ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2617.

¹⁶⁷ CODAGNONE; BIAGI; ABADIE. Op. cit. p. 24.

¹⁶⁸ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2618.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ CODAGNONE; BIAGI; ABADIE. Op. cit. p. 24.

¹⁷¹ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2618.

ainda, que as plataformas de entrega de mercadoria, como iFood, UberEats, 99 food, por exemplo, “poderiam ser colocadas tanto do quadrante 3 ou na hibridização, caso algum bem do trabalhador fosse utilizado na prestação de serviço, como uma motocicleta ou uma bicicleta”. Apontam também que essa divisão é apropriada, por demonstrar que “o que se chama de plataforma de trabalho *on-line* tem como característica que o resultado do trabalho é entregue por meio da internet, e não sua execução é realizada *on-line* (...)”¹⁷².

O relatório da Eurofound ^{173 e 174} indica uma divisão baseada em cinco variáveis: 1) local de entrega do serviço – *on-location* ou *online* -; 2) processo de seleção, se a decisão é tomada pela plataforma, pelo cliente ou trabalhador; 3) nível de habilidades necessárias para realizar a tarefa – baixo, médio ou alto; 4) escala das tarefas – micro tarefas *versus* projetos maiores; 5) forma de ligação entre oferta e demanda – oferta ou concurso.

Snircek entende que plataformas digitais são infraestruturas que conectam diversos usuários, como consumidores, prestadores de serviços, produtores e fornecedores, oferecendo mecanismos a esses atores para que possam produzir os seus produtos e serviços¹⁷⁵. Recentemente, o autor revisou a sua classificação anterior, em que previa cinco tipos de plataformas, e as reduziu para três, sendo: i) de publicidade (Google e Facebook); ii) de nuvem (Amazon Mechanical Turk); e iii) plataformas *lean* (Uber, Airbnb)¹⁷⁶.

Esse mesmo autor apresenta quatro características das plataformas digitais de trabalho: i) não serem empresas de internet ou tecnologia, mas que podem operar de qualquer lugar, desde que tenham acesso à internet; ii) necessidade de usuários para ser rentável, portanto, são dependentes dos efeitos em rede, tendendo à monopolização da atividade e ao aumento da quantidade de dados acessados; iii) “é o subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ EUROFOUND. Op.cit.

¹⁷⁴ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2621.

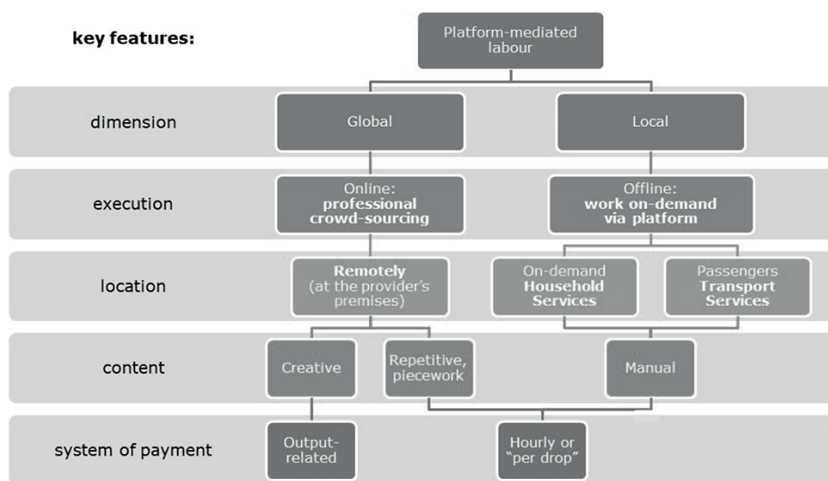
¹⁷⁵ SNIRCEK, 2016. Op. cit.

¹⁷⁶ SNIRCEK, N. Imaginar plataformas alternativas: entrevista com Nick Srnicek. Entrevista para o site Digilabour. 11 out. 2019. **Digilabour**. Disponível em <<https://digilabour.com.br/2019/10/11/srnicke-capitalismo-de-plataforma-mudancas/>>. Acesso em 20 out. 2019.

a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas¹⁷⁷; e iv) para ter muitos usuários, é preciso ser atraente^{178, 179}.

Aloisi e De Stefano¹⁸⁰ dividem as plataformas digitais em dois grupos: as plataformas de trabalho e as plataformas de capital, que facilitam o acesso a bens, propriedades e capital (Airbnb, serviços financeiros, *marketplaces* de venda de bens). Quanto às plataformas baseadas em trabalho, há outras subdivisões que já se diferenciam da seguinte forma:

Figura 02



Fonte: ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Européenne legal framework for digital Labour platforms**. Luxemburg: Publications Office of The European Union, 2018.

Analisando o quadro acima, observa-se, na plataforma de trabalho de dimensão global, que o trabalhador executa seu serviço de forma remota e entrega, exclusivamente, de forma *online*, via plataforma digital. Serviço esse que pode ser criativo ou manual, repetitivo, por peça ou micro trabalhos e que será pago por produção ou hora. Nessa classificação, são considerados *crowdsourcing* ou *crowdwork*.

¹⁷⁷ KALIL, 2020 (b). Op. cit.,p. 70.

¹⁷⁸ SNIRCEK. Op. cit. 2016, p. 10.

¹⁷⁹ KALIL, 2020 (b). Op. cit. p. 70.

¹⁸⁰ ALOISI; DE STEFANO. Op. cit. p.9.

Por sua vez, o *work on-demand via platform* refere-se a serviços executados no local da demanda, solicitado por meio da plataforma digital, mas executado fisicamente (*off-line*), como serviços de limpeza ou de transporte de passageiros. Dessa forma, esses serviços são manuais e pagos por hora ou serviço.

Oliveira, Carelli e Grillo¹⁸¹ apresentam uma classificação crítica das plataformas digitais de trabalho, as quais se dividem em: i) puras: verdadeiros *marketplaces* desprovidos de controle relevante sobre a interação entre as partes negociantes, como a GetNinjas, pois “o objeto do negócio se confunde em algum ponto com a forma empresarial”; e ii) mistas/híbridas: misturam mercado e hierarquia, posto que a “forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde”.

De qualquer sorte, apesar de haver algumas diferenças entre as classificações apresentadas, todas possuem uma matriz comum que se refere a um modelo produtivo intermediado e regulado por uma plataforma digital, em que a distribuição do trabalho é dada a uma multidão indistinta de pessoas, de forma rápida, com vistas a redução dos custos de transação.

Em que pese a classificação indicada por Aloisi e De Stefano não contemplar os entregadores de coisas e reforçar a falsa ideia de que existem trabalhadores digitais¹⁸², essa dissertação conjugará a divisão apresentada pelos autores italianos, por considerá-la didática e de fácil compreensão, com a exposta por Oliveira Carelli e Grillo, tendo em vista esta última utilizar como critério diferenciador o tipo de controle/hierarquia exercido pela plataforma.

Assim, para que a classificação atenda ao escopo deste estudo, os trabalhadores que se ativam na entrega de coisas serão incluídos na seção *work on-demand via platform* (doravante trabalho sob demanda via plataforma digital), por se encaixarem em todas os requisitos apontados por Aloisi e De Stefano para essa divisão. E, ainda, em mistas/híbridas, consoante Oliveira Carelli e Grillo, porque as plataformas digitais Uber e iFood, por exemplo, servem à prestação final de serviço de transporte de pessoas e de entrega de coisas.

¹⁸¹ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2613.

¹⁸² OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2620.

Quanto à crença de que são trabalhadores digitais, Oliveira, Carelli e Grillo assim explicam:

O trabalhador sempre é de carne e osso, com necessidades, desejos, vontades, e realiza o trabalho no mundo real e é simplesmente invisibilizado com a noção de “trabalho digital”, que dá a impressão que é realizado por um ser virtual no ciberespaço. O ciberespaço não existe: é uma ficção construída não só para possibilitar ou justificar a fuga da legislação (BARLOW, 1996), mas também ampliar o mercado e viabilizar mais concorrência entre os trabalhadores com consequente redução salarial¹⁸³.

Do que foi exposto até o momento, tem-se que o trabalho sob demanda via plataforma digital é o executado pessoalmente pelo trabalhador, no local da prestação de serviço. O acesso à multidão se restringe ao local em que o trabalho é requerido. A plataforma digital faz a combinação entre oferta e demanda de serviços de limpeza, transporte de pessoas e entrega de coisas, por meio do *software*, de forma que o prestador possa executá-lo fisicamente.

Esse *software*, geralmente um aplicativo para *smartphone* ou *tablet*, é o meio pelo qual o consumidor vai requerer o serviço e o trabalhador será acionado para prestá-lo. O *software* é a “infraestrutura digital que coordena e organiza a atividade econômica desenvolvida pela empresa”¹⁸⁴.

Convém, ainda, destacar que há um critério de extrema relevância que é aplicado por Oliveira, Carelli e Grillo: a verificação do controle exercido pela infraestrutura digital sobre o serviço final¹⁸⁵.

Quem detém o poder de determinar e gerir os termos-chave do negócio¹⁸⁶, a plataforma digital exclusivamente? Ou é possível que o trabalha-

¹⁸³ Ibid. p. 2620.

¹⁸⁴ KALIL, 2020 (b). Op. cit. p. 99.

¹⁸⁵ OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO. Op. cit. p. 2621.

¹⁸⁶ Bogliacino et al. Indicam como termos-chave: preços, marketing, qualidade dos bens e serviços oferecidos, termos e condições do contrato, entrega do bem ou serviço. BOGLIACINO, F.; CODAGNONE, C.; CIRILLO, V.; GUARASCIO, D. Quantity and quality of work in the platform economy. **GLO Discussion Paper**, n 420, 2019, Global Labor Organization (GLO), Essen. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/336983628_Quantity_and_quality_of_work_in_the_platform_economy>. Acesso em 25 mar. 2021.

dor tenha significativa ingerência nesses termos de forma conjunta com a plataforma? Essa resposta será avaliada no decorrer deste estudo.

A seguir serão analisados os modelos de negócios que fazem a intermediação eletrônica com caráter eminentemente lucrativo, conectando oferta e demanda nas plataformas digitais de trabalho de serviços transporte de pessoas e de entrega de coisas.

A escolha sobre plataforma digital de trabalho sob demanda de transporte de pessoas deu-se em razão de a Uber ter sido a primeira plataforma digital do setor de transportes a chegar no Brasil. Depois dela várias outras surgiram, desapareceram, transformara-se diante das vicissitudes do mercado, da concorrência e do interesse dos consumidores.

Prova dessa transformação é que a própria Uber começou a oferecer serviços de entrega de coisas (refeições, compras de supermercado, por exemplo)¹⁸⁷, após o surgimento das plataformas de entrega como iFood, Rappi e similares, e intensificou o investimento nesse setor com a pandemia da COVID-19, já que houve uma diminuição considerável na demanda pelo transporte de pessoas e um grande incremento no pedido de entrega de coisas.

Além disso, observou-se que as plataformas de trabalho digital sob demanda de entrega de coisas surgiram bem depois dos aplicativos de transporte e obtiveram um crescimento exponencial, que triplicou com a

¹⁸⁷ LAVADO, T. Uber enxuga prejuízos e triplica tamanho do comércio de delivery. **Exame**. Tecnologia. 10 fev 2021. Disponível em <<https://exame.com/tecnologia/uber-enxuga-prejuizos-e-triplica-tamanho-do-negocio-de-delivery/>>. Acesso 7 mai 2021.

pandemia¹⁸⁸, ¹⁸⁹, ¹⁹⁰, ¹⁹¹, ¹⁹² e ¹⁹³. Por isso que esse modelo negócio também foi destacado para pesquisa.

Por sua vez, por uma questão de delimitação do tema, o *crowdwork* e as plataformas digitais de trabalho sob demanda de serviços de limpeza não serão aprofundados.

O *crowdwork* deve ser estudado a parte, por englobar situações completamente diferentes das levantadas na análise sobre a plataforma digital de trabalho sob demanda, como local de realização do serviço, tipos de serviços prestados e formas de interação com o demandante do serviço.

As plataformas digitais de trabalho sob demanda de limpeza também não serão aqui examinadas por realizar um serviço muito específico, diferente do transporte de pessoas e entrega de coisas. Por serem tarefas de reprodução social de enorme importância na vida e no bem-estar da sociedade, realizados majoritariamente por mulheres, os serviços de limpeza merecem, também, um estudo exclusivo.

¹⁸⁸ FREITAS, T. 99 lança serviço de entrega de comida 99 Food, novo concorrente da Uber Eats. **StarSe**. 22 nov. 2019. Disponível em <<https://www.startse.com/noticia/startups/99-food-delivery-entrega-comida>>. Acesso 7 mai 2021.

¹⁸⁹ FRANCE PRESSE. Entregas de comida disparam em 2020 e apps comemoram resultados. **Globo.com**. Economia. 12 fev. 2021. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/11/entregas-de-comida-disparam-em-2020-e-apps-comemoraram-lucros.ghtml>>. Acesso em 10 mai. 2021.

¹⁹⁰ ÉPOCA. Uber anuncia um “app para a vida” ao integrar carro, comida e transporte público. **Época Negócios online**. 30 set 2019. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/09/uber-anuncia-um-app-para-vida-ao-integrar-carro-comida-e-transporte-publico.html>>. Acesso em 10 mai 2021.

¹⁹¹ COELHO, T. O que é Uber Eats? Saiba como funciona, preço, tarifas e códigos. **TechTudo**. 1 nov. 2018. Disponível em <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2018/11/o-que-e-uber-eats-saiba-como-funciona-preco-tarifas-e-codigos.ghtml>>. Acesso 7 mai 2021.

¹⁹² IFOOD. **Nossa História**. dez. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood>>. Acesso em 7 mai 2021.

¹⁹³ NSC. Mercado de delivery transformou a tendência em necessidade e segue em crescimento no Brasil em 2021. **NSC**. 15 jan. 2021. Disponível em <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/mercado-de-delivery-transformou-a-tendencia-em-necessidade-e-segue-em-crescimento-no>>. Acesso em 10 mai 2021.

2.3 A ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E FORÇA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO SOB DEMANDA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGA DE COISAS

As plataformas digitais de trabalho sob demanda de serviços de transporte de pessoas e de entrega de coisas, doravante apenas plataformas digitais de trabalho, apresentam-se como agentes digitais que conectam clientes aos prestadores de serviços, contratados independentes, autônomos, que operam por conta própria¹⁹⁴. Afirmam ser parte do *e-marketplace*¹⁹⁵ e que realizam um serviço tecnológico, oferecendo fácil acesso a serviços mais baratos que os prestados de forma convencional.

As plataformas digitais que realizam a entrega de coisas afirmam conectar restaurantes/supermercados/lojas e condutores. As que transportam pessoas, ligam motoristas a clientes que precisam se deslocar de um lugar para outro.

Explicam que possuem natureza disruptiva porque a tecnologia empregada – internet, *smartphone* e *big data* – fez com que surgisse um novo mercado de trabalho mundial, o mercado virtual, afetando sobremaneira o modo de organização das empresas, eliminando modelos antigos, produzindo mais valores com menos investimento¹⁹⁶.

De forma geral, as plataformas digitais de trabalho fixam os valores do trabalho e firmam seus negócios, com tomadores e prestadores, por meio de um contrato intitulado Termo de Serviço, no qual, unilateralmente:

- i) reservam o direito de alterar o termo a qualquer momento;
- ii) fixam que os trabalhadores serão considerados autônomos ou contratados independentes, em razão de não haver, em qualquer hipótese, o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes;

¹⁹⁴ PEREIRA; ZANATTA. Op. cit.

¹⁹⁵ SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v.2, n.2.2019. p.109-135.

¹⁹⁶ WORLD BANC GROUP. **The Changing Nature of Work** (Washington, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2019. Disponível em <http://documents1.worldbank.org/curated/en/232751580940525237/pdf/Overview.pdf>. 15 mar 2021.

iii) estipulam a natureza da relação como mercantil, na qual a plataforma fornecerá um serviço – de transporte de pessoas ou entrega de coisas -, gerado por *software*, ao prestador;

iv) colocam à disposição do trabalhador um cliente em potencial para o seu serviço, o qual é distinto do fornecido pela plataforma;

v) definem regras de conduta e padrões mínimos de qualidade do serviço;

vi) estabelecem o percentual a ser cobrado pela intermediação;

vii) concedem o direito de a plataforma encerrar as contas dos trabalhadores pelo motivo que acharem conveniente.

Apontam que o trabalhador pode escolher onde, quando e quanto vai trabalhar a hora, que de uma forma simples podem complementar a renda. Basta ter um celular, um carro, uma moto ou bicicleta para que se abra um leque de oportunidades para a produção de uma renda autônoma (principal ou complementar), pois o sucesso ou o fracasso do serviço depende exclusivamente do trabalhador¹⁹⁷. Indicam que o sistema de reputação faz com que o consumidor tenha acesso a informações sobre o trabalhador, aumentando a confiança quando da utilização do serviço¹⁹⁸.

Carelli expõe que “a ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de ‘mercado’, ou feira, para a rede mundial de computadores” e exemplifica da seguinte forma:

O organizador da feira ou administrador do centro comercial tem como função conceder as condições para que essas trocas se realizem: oferece local para sua realização, facilita o seu acesso, responsabiliza-se pela segurança e limpeza, podendo também realizar a divulgação para promover o ambiente. Em razão desse serviço, cobra uma remuneração que geralmente é baseada em percentual dos negócios realizados.¹⁹⁹

¹⁹⁷ ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

¹⁹⁸ UBER. Código da Comunidade UBER. Brasil. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guide-lines>>. Acesso em 10 mai. 2021.

¹⁹⁹ CARELLI, R. de L. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, R. de L. et. al. **Futuro do Trabalho**. Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU. 2020. p. 65-83.

O autor continua, ao alertar que, “desde que a escravidão foi colocada na ilegalidade, é um problema para a sociedade a existência de um mercado em que seres humanos são negociados como mercadoria”, e que, para se resguardar a dignidade da pessoa que trabalha, é imprescindível que haja uma regulação rígida estatal, consoante os ditames da OIT²⁰⁰.

Aloisi e De Stefano²⁰¹ advertem que é essencial reconhecer a natureza profissional dos trabalhos prestados por meio das plataformas de trabalho e que eufemismos como “atos de boa vizinhança” ou “atividades de lazer” não podem ser aplicados a tarefas como dirigir carro, limpar apartamentos, traduzir documentos, apenas porque são intermediados através da internet. O que há, na verdade, é uma clara tentativa de esconder o fato de que o trabalho humano está em jogo, falsificando a realidade.

Por sua vez, Van Doorn²⁰² coloca que as plataformas de trabalho devem ser entendidas como novos participantes no setor de contratação de pessoal temporário, cujos dispositivos e práticas agravam as condições já precárias dos trabalhadores temporários na economia de serviços de baixa renda de hoje. Eles fazem isso (i) reforçando a imunidade dos intermediários e clientes da plataforma; (ii) expandindo o controle gerencial sobre os trabalhadores e (iii) orquestrando um senso generalizado de que essa força de trabalho é fungível e supérflua.

O autor complementa que, assim como as agências de emprego temporário convencionais, os intermediários de trabalho de plataforma são agentes de infraestruturas ativos na reconstituição das relações de trabalho e da natureza do trabalho, institucionalizando ainda mais o tênue contrato social pós-fordista que força os trabalhadores a arcar com os riscos e responsabilidades da reprodução social²⁰³.

Independente do país que operam, as plataformas de trabalho digital exercem um controle significativo desde a aceitação ou não do trabalhador, a fixação dos valores a serem pagos aos prestadores até como o trabalho deve ser prestado, além de refutarem a aplicação das normas legais locais a serem aplicadas aos trabalhadores, de recolhimento de tributos e contribuições sociais. Em termos de efeito direto, as plataformas digitais

²⁰⁰ Ibid.

²⁰¹ ALOISI; DE STEFANO, 2018. Op. cit. p. 11.

²⁰² VAN DOORN, Op. cit.

²⁰³ Ibid.

constituem uma oportunidade de externalizar muitas tarefas e muitos custos fora do perímetro central da empresa^{204, 205}.

Carelli afirma que as plataformas digitais de trabalho em transporte e entrega “nada têm de *marketplace*”, porque “prestam e garantem determinado serviço” e “interferem decisiva e intensamente no serviço prestado”, bem como que essas empresas usam desse subterfúgio para se esquivarem do cumprimento da legislação tributária e trabalhista, tanto é que o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) e a Justiça do Trabalho britânica já reconheceram que a Uber é empresa de transporte²⁰⁶.

Na realidade, o que se observa é que a base da organização do processo produtivo da plataforma digital de trabalho está no envolvimento de trabalhadores individuais, que oferecem serviços pessoais de transporte de pessoas e de entrega de coisas à plataforma. Consequentemente, a plataforma específica de serviços de transporte e entrega “condiciona, regra, realiza e garante os serviços prestados”²⁰⁷.

O trabalhador acessa a plataforma digital de trabalho de transporte e entregas, faz o cadastro e apresenta os documentos que lhe forem solicitados. Em quase todas as plataformas digitais, no momento em que o trabalhador se cadastra, adere ao termo de uso, que nada mais é do que um contrato de adesão. As cláusulas desse termo foram estipuladas unilateralmente pela plataforma e não há espaço para qualquer tipo de negociação. Ao trabalhador cabe aceitar ou não. Após examinar o cadastro do trabalhador, a plataforma manifesta-se pela sua vinculação ou não ao sistema.

Nos termos de uso estão fixadas as condições que devem ser seguidas pelos trabalhadores, assegurando direitos e deveres às partes. Embora essas condições possam variar conforme o local, algumas cláusulas restam patentes em todos os termos, tais como a classificação do trabalhador como autônomo, os padrões mínimos de qualidade do serviço, o percentual a ser cobrado do prestador e a forma de repasse do pagamento²⁰⁸.

O trabalhador cadastrado não pode se fazer substituir por outra pessoa, ou seja, o cadastro é pessoal e intransferível. No caso das plataformas digitais de trabalho de transporte, o prestador ainda deve informar o veícu-

²⁰⁴ WEIL. Op. cit.

²⁰⁵ PEREIRA; ZANATTA, op. cit. pp. 285-305.

²⁰⁶ CARELLI. 2020. Op. cit.

²⁰⁷ Ibid.

²⁰⁸ ARAÚJO, Op. cit.

lo que será utilizado, sendo que a substituição sem a devida informação à plataforma pode gerar o cancelamento da inscrição.

As plataformas digitais de trabalho padronizam os meios empregados para a realização da atividade quando exigem que o automóvel que transportará o passageiro siga certos requisitos, e/ou o entregador da mercadoria esteja identificado com a logomarca em sua mochila²⁰⁹.

Por meio da infraestrutura digital, as plataformas dirigem, gerenciam, acompanham e controlam a maneira como o serviço é prestado, instantaneamente, por meio de algoritmos^{210 e 211} e inteligência artificial²¹², também chamada de gestão algorítmica. Acompanham em tempo real a localização do trabalhador por meio do geolocalizador e repassam ao consumidor o gerenciamento e controle da prestação do serviço, ao utilizarem o sistema de reputação ou ranqueamento²¹³, com avaliações que requerem médias altas.

Embora essa gestão algorítmica seja objeto de exame mais aprofundado mais adiante, quando da análise dos arts. 2º e 3º da CLT, destaca-se que essas avaliações repercutem sobremaneira na continuidade do vínculo do trabalhador com a plataforma e na remuneração daquele, haja vista que

²⁰⁹ CARELLI. 2020. Op. cit.

²¹⁰ D'Andréa conceitua algoritmo como sendo rotinas de programação que processam dados; instâncias que viabilizam uma leitura interessada de uma realidade empírica e datificada. D'ANDREA, C. F. de B. **Pesquisando plataformas online: conceitos e métodos**. Coleção Cibercultura. Epub. Salvador: EDUFBA. 2020. Disponível em <<http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/32043>>. Acesso em 15 nov 2020.

²¹¹ Baseando-se na conceituação de algoritmo formulada por Yuval Harari, Carelli e Oliveira (2021) expõem o algoritmo “como uma sequência de instruções para a solução de problema” e por isso que o algoritmo é independente da máquina, mas a máquina necessita do algoritmo para resolver problemas. CARELLI, R. de L.; OLIVEIRA, M. C. S. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021. pp. 41-47.

²¹² O conceito de inteligência artificial a ser adotado nesta dissertação é o proposto pela Comissão Europeia como sistemas que exibem comportamento inteligente ao analisar seu ambiente e tomar ações - com algum grau de autonomia - para atingir objetivos específicos. EUROPEAN COMMISSION. **A definition of Artificial Intelligence: main capabilities and scientific disciplines**. High-level expert group on artificial intelligence. 8 apr. 2019. Brussels: European Commission. Disponível em <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>>. Acesso em 10 mai 2021.

²¹³ ALOISI, 2016. Op. cit. p. 671.

os mais bem avaliados têm prioridade no recebimento de tarefas ou são beneficiados com os melhores serviços.

Abílio esclarece que:

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados -um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância). Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador just-in-time - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las²¹⁴.

Esse sistema de reputação ou avaliação, geralmente baseado em notas e/ou estrelas, é facultativo e os comentários feitos ao serviço prestado é de livre acesso aos outros clientes que utilizam a plataforma digital²¹⁵. Essa estratégia prolonga o prazo de prontidão para o trabalhador e, consequentemente, aumenta a contingência de mão de obra sob demanda, que carrega a responsabilidade empresarial por seu desempenho acelerado e absorve os riscos associados ao seu fracasso²¹⁶.

Segundo a OIT, as plataformas digitais de trabalho tentam assegurar que seus prestadores de serviços lhe sejam exclusivos, ante os custos de *multihoming*, criando dependência do trabalhador ao sistema de reputação

²¹⁴ ABILIO, 2020. Op. cit.

²¹⁵ ARAÚJO, Op. cit.

²¹⁶ VAN DOORN, Op. cit.

(*lock-in*). Trabalhadores que investiram na construção de uma reputação em uma plataforma hesitam em mudar para outra, haja vista não ser possível transferir suas melhores avaliações²¹⁷.

As plataformas digitais de trabalho classificam os trabalhadores como autônomos em razão da liberdade em escolherem quando e por quanto tempo irão se ativar, pois são remunerados de acordo com a quantidade de tarefas realizadas. Contudo, a partir do momento em que se conectam à plataforma, devem estar prontos para prestar seus serviços. Assim, ficam expostos a um sistema de “gamificação”, o qual promove um engajamento subjetivo do trabalhador por meio de sistema de bônus e benefícios²¹⁸, fazendo com que o prestador fique ativamente conectado, trabalhando horas a fio.

Kalil destaca que essa prática de manter o trabalhador ativo por mais tempo na plataforma

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 empresarial²¹⁹.

Carelli enfatiza que

em relação ao horário de trabalho, as empresas costumam manter os trabalhadores na ativa por meio da precificação, em que a imposição de um pagamento propositalmente baixo fará com que o trabalhador fique ativado pelo tempo que quiserem²²⁰.

Ainda em relação ao sistema de reputação e ranqueamento, os trabalhadores não têm acesso às notas individuais dos passageiros ou dos

²¹⁷ CHOUDARY, S. P. **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform desing for worker well-being.** Ilo future of work research paper series. Geneva: ILO, 2018. p.4.

²¹⁸ Carelli detalha que as promoções são organizadas em “períodos mínimos de horas de trabalho e número máximo de recusas em determinado dia ou semana”. CARELLI, 2020. Op. cit.

²¹⁹ KALIL, 2020 (a).Op. cit.

²²⁰ CARELLI, 2020.Op. cit.

estabelecimentos, mas apenas à média. Assim, não podem escolher seus consumidores. Carelli destaca que:

A nota — ou avaliação — assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, eBay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados²²¹.

Trabalhar como motorista ou entregador via plataforma digital aumenta os custos de manutenção do veículo (carro, moto, bicicleta), de pacote de dados para celular e de um *smartphone* de alto padrão, exigindo que o trabalhador passe mais horas ativado para cobrir essas despesas. Ativar-se por mais horas representa mais investimentos, aumentando assim a necessidade de ganho financeiro. Trabalhe mais, ganhe mais, gaste mais: um ciclo vicioso que move milhares de brasileiros fora de suas casas todos os dias para dirigir longas horas em busca de um salário digno para garantir sua sobrevivência²²².

O sistema de reputação e ranqueamento também repercute na permanência do trabalhador como prestador de serviços da plataforma digital: usam métricas para gerenciar seus prestadores, que são obrigados a atingir uma nota alta ou evitar um determinado limite mínimo como pré-condição para a continuar com seu cadastro ativo na plataforma.

As plataformas digitais de trabalho mantêm a “coexistência de dois regimes laborais em que um é uma espécie de versão depauperada do outro”²²³, possuem poucos empregados registrados, normalmente engenheiros, advogados e administradores, os quais são bem remunerados, e uma

²²¹ Ibid.

²²² AMORIM, H.; MODA, F. Work by app: algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. JSTOR. Work **Organisation, Labour & Globalisation**, vol. 14, no. 1, 2020, p. 101–118.

²²³ MAGALHÃES, A. M.; LOPES, D. S. Dualização dúplice: sobre a flexibilização dos serviços de ensino em Portugal. **Etnográfica** [Online], vol. 15 (2) | 2011. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/etnografica/928>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

multidão de trabalhadores “autônomos” que “desenvolvem as atividades centrais para o negócio, anunciadas e oferecidas para os consumidores”²²⁴. Essa dualização²²⁵ faz com que as relações individuais do trabalho se esgarcem e que o espírito de coletividade entre trabalhadores se desmantele.

Para aprofundar a forma de organização do processo produtivo e da força de trabalho nas plataformas digitais de trabalho sob demanda de transporte de pessoas e entrega de coisas, destacaram-se duas plataformas que atuam no Brasil: a Uber e iFood, esta, inclusive, uma criação brasileira.

Uber e iFood foram escolhidas para este estudo não só em razão da popularidade^{226, 227, 228}, mas porque atuam em quase todos os estados bra-

²²⁴ ABILIO, 2020. Op. cit.

²²⁵ GIG – A **Uberização do Trabalho**. Direção de Carlos Juliano Barros; Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção: Repórter Brasil. São Paulo. 2019. 60 min.

²²⁶ Sobre popularidade da Uber. CORDIOLI, C. Os 5 aplicativos de transporte mais acessados pelo celular. **Tim**. 13 abr. 2020. Disponível em: <<https://maistim.com.br/blog/aplicativo-de-transporte/>>. Acesso em: 7 mai. 2021.

²²⁷ LEWER, L. SP é a cidade que usa Uber no mundo; aplicativo é citado por 52% dos entrevistados. **Folha de São Paulo**. 24 abr. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/o-melhor-de-sao-paulo/servicos/2018/04/1966515-sp-e-a-cidade-que-mais-usa-uber-no-mundo-aplicativo-e-citado-por-52-dos-entrevistados.shtml>>. Acesso em: 7 mai. 2021.

²²⁸ “Quando o assunto é popularidade, o iFood segue sendo o aplicativo mais citado pelos respondentes, com 91,6% de citações, seguido da Uber Eats (70,2%), Rappi (60,5%), 99 Food (29,6%), James (18,2%) e Aiqfome (6,6%). O grande diferencial apontado pelos dados da SoluCX é que, mesmo com pouco tempo de operação, o 99 Food é o aplicativo com a terceira melhor avaliação e o quarto mais conhecido entre o público.” EXAME. NPS: iFood é melhor e mais popular app de delivery, diz pesquisa. **Negócios**. 9 dez. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/nps-ifood-e-melhor-e-mais-popular-app-de-delivery-diz-pesquisa/>>. Acesso em: 7 mai. 2021.

sileiros e no exterior^{229, 230 e 231}, além de seu alto valor de mercado^{232, 233 e 234}.

Muitos autores utilizam as expressões “uberismo” ou “uberização”, eufemisticamente, para indicar o novo modo de acumulação. A forma como a Uber recruta seus prestadores, propagando o “self empreendedor”^{235, 236} na busca da “maximização de seu capital humano”²³⁷, demonstra como a racionalidade neoliberal está determinada a captar a subjetividade das pessoas através da “forma-empresa”²³⁸.

Além do que, são marcas muito presentes na mente das pessoas.

Quanto à análise das plataformas digitais de trabalho sob demanda de entrega de coisas, verificou-se que esse tipo de serviço teve um crescimento exponencial com a pandemia, mas que mesmo antes já vinha mostrando sinais de uma veloz e vertiginosa expansão.

A empresa iFood entrega mais de 60 mil pedidos mensalmente, conta com mais de 270 mil restaurantes parceiros, aponta que mais de 160 mil entregadores estão ativos em seu cadastro e que no Brasil e na Colômbia

²²⁹ UBER. Quais cidades que tem Uber? 7 jul. 2020. Disponível em <<https://somosuber.com.br/quais-cidades-que-tem-uber/amp/>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

²³⁰ Sobre a área de abrangência da iFood, veja em IFOOD. **Pensou iFood, pensou na FoodTech referência na América Latina**. dez. 2020. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em: 7 abr 2021.

²³¹ MOBILE. iFood: como funciona a maior foodtech da América Latina. **Mobile**. Disponível em: <<https://mobile.blog/ifood-como-funciona-a-maior-foodtech-da-america-latina/#:~:text=O%20iFood%20surgiu%2C%20em%202011,1%20milh%C3%B5es%20de%20usu%C3%A1rios%20ativos>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

²³² Tanto Uber quanto iFood não divulgam os seus valores de mercado. Porém, da análise de outros dados divulgados pelas próprias plataformas e de notícias é possível ter uma ideia. Sobre a Uber. UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 27 ago 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso 7 mai 2021.

²³³ Quanto à iFood. IFOOD. **Nossa História**. dez. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em: 7 mai. 2021.

²³⁴ TERRA. iFood chega a 39 milhões de pedidos por mês durante a pandemia. **Terra**. 12 ago 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/inovacao/ifood-chega-a-39-milhoes-de-pedidos-por-mes-durante-pandemia,0a8c06d3ac63f6d8a-9adb7d062c73b02lrwompma.html>>. Acesso em: 7 mai. 2021.

²³⁵ ABILIO, 2019. Op. cit.

²³⁶ ABILIO, 2020. Op. cit.

²³⁷ DARDOT; LAVAL. 2016. Op. cit.

²³⁸ Ibid.

emprega mais de 4 mil pessoas²³⁹. Além disso, vem recebendo altos aportes de dinheiro para sua expansão, inclusive para a criação da conta digital iFood²⁴⁰.

2.3.1 Uber

A Uber foi fundada em junho de 2010, em San Francisco, nos Estados Unidos, por Travis Kalanic²⁴¹, ²⁴² e ²⁴³. A empresa administra uma grande e desagregada força de trabalho que denomina de “motoristas-parceiros”, que proporcionam uma experiência relativamente padronizada aos passageiros, ao mesmo tempo que promove motoristas como trabalhadores autônomos, cujo trabalho é caracterizado pela liberdade, flexibilidade e independência.

²³⁹ Dados extraídos do site da empresa. IFOOD. **Nossa História**. dez. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood>>. Acesso em 7 mai 2021.

²⁴⁰ “A dona da iFood acaba de receber mais de R\$ 1 bilhão (US\$ 200 milhões) para investir em seu próprio crescimento. A Movable, que além do aplicativo de entregas também é dona das fintechs Movable Pay e Zoop e da startup de games Afterverse, fez mais uma captação e recebeu o seu maior investimento primário em única rodada desde a sua fundação. O responsável foi o grupo global de internet Prosus, principal investidor da Movable desde 2008”. JANKAVSKI, A. Dona da iFood vai usar aporte de R\$ 1 bilhão em expansão nos próximos 12 meses. **CNN Brasil**. Business. 03 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/dona-do-ifood-recebe-aporte-de-mais-de-r-1-bilhao-para-investir-em-expansao/>>. Acesso em: 15 set. 2021.

²⁴¹ Em 2017, Travis Kalanick foi forçado a renunciar ao cargo de CEO da Uber face a crescente insatisfação dos investidores, como Benchmark, em razão de escândalos de assédio moral, de conivência com assédio sexual e de roubo de tecnologia de condução autônoma, porém manteve assento no Conselho de Administração da empresa. OHNSMAN, A. Travis Kalanick, CEO da Uber, renuncia ao cargo. **Forbes Brasil**. 21 jun. 2017. Disponível em: <<https://forbes.com.br/negocios/2017/06/travis-kalanick-ceo-do-uber-pode-ter-renunciado/>>. Acesso em: 1 mai. 2021.

²⁴² Atualmente, o CEO da Uber é Dara Khosrowshahi. UBER. A letter from Dara Khosrowshahi, Chief Executive Officer. Uber Investor. Disponível em: <https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=b992452a-f10f-48e5-9ac3-615591f97f88>. Acesso em: 10 mai. de 2021.

²⁴³ Porém, em dezembro de 2019, Travis Kalanick saiu definitivamente da empresa, com a venda de 95% das ações da empresa. EXAME INFORMÁTICA. Co-fundador e ex-CEO da Uber Travis Kalanick sai do Conselho de Administração. **Exame informática**. 26 dez. 2019. Disponível em <<https://visao.sapo.pt/exameinformatica/noticias-ei/mercados/2019-12-26-co-fundador-e-ex-ceo-da-uber-travis-kalanick-sai-do-conselho-de-administracao/>>. Acesso em: 1 mai. 2021.

Afirma que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento, que possui compromisso com a diversidade, que a segurança dos usuários e dos motoristas-parceiros lhe é essencial e que “tão importante quanto chegar ao seu destino é chegar de maneira segura e confortável. Por isso, a Uber valoriza a confiança entre você e quem vai estar ao seu lado na próxima viagem. E essa confiança começa com o nome”²⁴⁴: Uber.

Oferece aos seus motoristas-parceiros a oportunidade e a vantagem de controlar seus próprios horários e rendimentos, apresentando um rol com oito motivos para se juntar à empresa, sendo eles:

- 1) trabalhar na hora em que desejar;
- 2) dirigir na cidade em que desejar e aceitar apenas as viagens que quiser;
- 3) obter ganhos maiores de acordo com a demanda e a distância percorrida em suas viagens;
- 4) trabalhar com a ajuda de um aplicativo parceiro que mostra os melhores caminhos a serem percorridos e que confere maior segurança e integridade ao motorista;
- 5) possibilitar controle e recebimento dos ganhos semanalmente;
- 6) conseguir aluguel de veículos para aqueles trabalhadores que não possuam um, por meio de um programa de vantagens com até 50% de desconto no valor mensal;
- 7) ter descontos na compra de combustível e nos serviços de manutenção do veículo;
- 8) ter descontos na compra de aparelhos celulares e na assinatura de planos de telefonia móvel²⁴⁵.

A Uber atua em mais de 10 mil cidades do planeta, está presente em 69 países, sendo que, só no Brasil, atua em mais de quinhentas cidades. Indica que possui 5 milhões de motoristas/entregadores parceiros no mundo, dos quais 1 milhão só no Brasil²⁴⁶.

A empresa começou a operar no Brasil em 2014. Atualmente opera em todas as capitais dos estados e oferece os seguintes serviços: UberX,

²⁴⁴ UBER. Por trás do nome. Disponível em: <<https://www.uber.com/us/es/u/confianca-comeca-com-nome/>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

²⁴⁵ UBER. **Conheça mais sobre a Uber e veja por que vale a pena ser um motorista parceiro.** 21 jun. 2018. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirigir-uber-vale-a-pena/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

²⁴⁶ UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** 27 ago 2020. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso 7 mai. 2021.

carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas; Uber Juntos, modalidade em que é permitido que se compartilhe a viagem com outros usuários que estão em um trajeto similar; Uber Comfort, carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco maior do que o da UberX; Uber Black, carros sedã de grande porte, todos com bancos de couro; Uber Taxi, viagens em táxis com todos os recursos de segurança oferecidos pela Uber; Uber Flash, viagens para enviar itens e artigos pessoais para seus amigos e familiares; Uber Eats, *delivery* de refeições; Transporte Público, recurso que exibe no app da Uber informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô; Uber para Empresas, plataforma exclusiva para negócios, pequenos ou grandes, gerenciarem as viagens dos funcionários, com o objetivo de reduzir burocracia e reembolsos; Uber Direct, serviço exclusivo para a Uber para Empresas que permite acionar motoristas parceiros para entregar produtos a seus clientes; e Uber Eats para Empresas, programa para que empresas possam usar a Uber Eats para comprar refeições para colaboradores, em casa ou no local de trabalho²⁴⁷.

A Uber alerta não ser uma empresa de transporte, porque apenas “conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades”, ao possibilitar que “motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis”, por meio do seu aplicativo. Enfatiza ainda que não emprega nenhum motorista, nem é dona de nenhum carro, haja vista oferecer “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade”²⁴⁸.

Compete ao motorista-parceiro os custos com o seguro e a manutenção do veículo, com o pagamento de qualquer financiamento que recaia sobre ele, bem como pelos tributos incidentes, com o combustível, com a aquisição do *smartphone* e do pacote de dados.

Quem quiser se ativar pela Uber deverá se cadastrar no site da empresa e enviar a Carteira Nacional de Habilitação permanente, com a observação de que “exerce atividade remunerada – EAR” e uma foto com

²⁴⁷ UBER. Op. cit.

²⁴⁸ UBER. Op. cit.

boa resolução. Com base nessa documentação enviada, será feita uma análise da vida pregressa do solicitante²⁴⁹.

A empresa também solicita o envio do documento do automóvel que será utilizado na prestação de serviço e, caso a pessoa não possua um veículo, a Uber concede descontos em alugueis junto a locadoras parceiras²⁵⁰. Os veículos devem preencher os requisitos que a empresa lista em seu site para serem aceitos²⁵¹.

Não é preciso ser proprietário de um veículo para se cadastrar, porque a própria Uber oferece financiamentos.

A criação de uma conta para realizar viagens só pode ser feita por pessoa natural, sendo que o cadastro é intransferível. Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros e aquele que violar essa regra será removido definitivamente da plataforma²⁵².

A Uber enfatiza que protege usuários e motoristas com seguro contra acidentes pessoais de passageiros (app), por meio de uma parceria com uma seguradora. O motorista está coberto desde o início do deslocamento para buscar o passageiro e, para este, assim que entra no carro até o encerramento da viagem. A apólice prevê o pagamento de valores em caso de morte acidental, invalidez permanente total ou parcial e despesas médicas, hospitalares e odontológicas²⁵³.

Após a conclusão e a aceitação do cadastro, para o motorista dar início à sua prestação de serviço, ele deve ligar o aplicativo e fazer o login com a senha pessoal e intransferível. Caso o prestador tenha mais de um

²⁴⁹ UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Como dirigir com a Uber. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=brasil>>. Acesso em 8 abr. 2021.

²⁵⁰ UBER. Op. cit.

²⁵¹ UBER. **Veículos elegíveis em Brasília**. Disponível em <<https://www.uber.com/global/pt-br/eligible-vehicles/?city=brasil>>. Acesso em 8 abr. 2021.

²⁵² UBER. Posso compartilhar minha conta com amigos? **Uber Ajuda**. Disponível em <<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=be1892e8-5a70-4397-8332-b235a99aac88>>. Acesso em 20 abr. 2021.

²⁵³ UBER. **Todas as viagens no Brasil contam com um seguro**. Disponível em: <[https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/#:~:text=Morte%20acidental%3A%20R%24%20100.000%2C,quinze%20mil%20reais\)%20de%20reembolso](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/#:~:text=Morte%20acidental%3A%20R%24%20100.000%2C,quinze%20mil%20reais)%20de%20reembolso)>. Disponível em 20 abr. 2021.

veículo cadastrado, deve indicar qual será usado, já que é expressamente vedado utilizar veículo que não esteja previamente cadastrado²⁵⁴.

Ao receber a chamada de um consumidor, o motorista deve se manifestar sobre a aceitação da corrida, dirigir-se ao local onde está o demandante e assim que o usuário entra no carro, a viagem começa. Ao chegar ao destino indicado, o motorista parceiro encerra a viagem no aplicativo e aparece a tela de avaliação do usuário, em que ele atribui uma nota entre 1 e 5 estrelas²⁵⁵.

O consumidor que possui o aplicativo da Uber, deve acioná-lo para solicitar a sua viagem. Após abri-lo, o demandante insere sua localização, o destino pretendido e escolhe o tipo de serviço desejado; o aplicativo detalha o valor estimado; o consumidor confirma a viagem e a forma de pagamento (cartão, dinheiro²⁵⁶ ou *voucher*). O sistema realiza a busca dos motoristas que estão mais perto do demandante e, no que a viagem for aceita, avisa quem será o prestador mostrando o nome completo do trabalhador, com sua foto e descrição do veículo (modelo, placa e cor)²⁵⁷. É possível ver a movimentação do veículo e, após o início da corrida, o percurso pode ser compartilhado com terceira pessoa via WhatsApp. Ao final da viagem, o consumidor pode avaliar o trabalhador com uma nota entre 1 e 5 estrelas e ainda pagar um adicional (gorjeta) pelo bom serviço prestado²⁵⁸.

A Uber explica que cada cidade e tipo de serviço tem um preço diferente, mas o consumidor sempre é informado sobre o valor exato da viagem antes mesmo de pedir um carro, através do aplicativo. A composição do preço leva em consideração um valor inicial, a distância e o tempo de viagem, mas há uma tarifa mínima cobrada independente desses critérios²⁵⁹.

²⁵⁴ UBER. Op. cit.

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ No Brasil, é possível fazer o pagamento em espécie diretamente ao motorista, desde 2017. “Na Uber trabalhamos para que as pessoas possam ter acesso a uma alternativa de transporte confiável ao toque de um botão. Nós queremos que esta opção esteja disponível para todas as pessoas, em todos os lugares, independentemente do acesso a cartões de crédito e outros serviços financeiros.” UBER. **Você não precisa de um cartão de crédito para usar a Uber**. 25 abr. 2017. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-pagar-uber-em-dinheiro/>>. Acesso em 7 mai de 2021.

²⁵⁷ Ibid.

²⁵⁸ Ibid.

²⁵⁹ Ibid.

A Uber adota, ainda, o preço dinâmico. Assim “quando a demanda está muito alta, os preços podem aumentar para que haja motoristas parceiros disponíveis para atender a todas as viagens”²⁶⁰. Ele pode mudar rapidamente porque os preços são atualizados com base na demanda em tempo real, é específico para cada região da cidade e pode estar ativo em um bairro, mas não em outro. É calculado com base em um multiplicador para o preço normal, um preço dinâmico adicional ou um preço definido que inclui o preço dinâmico e sempre aparecem na tela de ofertas. O percentual da taxa de serviço da Uber não se altera com o preço dinâmico²⁶¹.

O controle das viagens é feito semanalmente, com o fechamento do extrato às segundas-feiras e a remuneração repassada à conta bancária do prestador em até três dias úteis. No Brasil, há a possibilidade de pagamento direto ao motorista, em dinheiro. Nesse caso, a taxa da Uber é deduzida de outros pagamentos eletrônicos. Caso o saldo do motorista fique negativo, o trabalhador tem o prazo de uma semana para quitar suas dívidas com a Uber; caso contrário, a empresa pode suspender a sua conta²⁶².

Para alguns motoristas-parceiros, a Uber antecipa a transferência dos seus repasses, por meio do Flex Pay, não sendo necessário esperar a outra semana para receber a sua remuneração. Contudo, para ter acesso a esse “benefício”, é necessário ter realizado, no mínimo, 25 viagens, estar ativo na plataforma, pelo menos, por duas semanas, não estar com o saldo negativo e ter passado por uma verificação de risco de segurança²⁶³.

A plataforma digital alerta que

na relação entre você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos

²⁶⁰ UBER. **Como funciona o preço dinâmico**. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works/#:~:text=Os%20pre%C3%A7os%20aumentam,a%20ser%20uma%20op%C3%A7%C3%A3o%20confi%C3%A1vel>>. Acesso em 5 mai 2021.

²⁶¹ Ibid.

²⁶² UBER. **Como funciona o cronograma de repasse de ganhos do motorista parceiro da Uber**. 15 abr. 2021. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

²⁶³ UBER. **Transfira seus ganhos quando quiser com a Uber**. 10 ago. 2017. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/transfira-seus-ganhos-quando-quiser-com-a-uber/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber”²⁶⁴.

Em que pese todo esse controle com a fixação do preço do serviço e com a forma de pagamento, a Uber se apresenta ao consumidor do serviço como “agente limitado de cobrança do Parceiro Independente”²⁶⁵.

A empresa enfatiza em suas páginas da internet que a confiança e a segurança fazem o nome da Uber e que respeito, igualdade, integridade e transparência são valores fundamentais da plataforma, por isso dispõe de um código de conduta que aplica a usuários e aos trabalhadores²⁶⁶.

A Uber esclarece que as suas normas estão calcadas em três pilares: i) o tratamento de todas as pessoas com respeito; ii) segurança para todos; e, iii) cumprimento da lei²⁶⁷.

O tratamento de todas as pessoas deve ser com respeito, cordialidade, pontualidade, educação, respeitando as diferenças. É proibido o contato físico, a não ser quando necessário ou quando inevitável. Também é proibida qualquer conduta violenta, má conduta sexual, ameaça ou grosseria. Além de não ser permitida a comunicação entre usuário e motorista após a conclusão da viagem, a não ser que seja para devolver algum objeto esquecido no automóvel²⁶⁸.

Não é tolerada qualquer conduta discriminatória em razão de idade, cor da pele, deficiência, estado civil, identidade de gênero, gravidez, na-

²⁶⁴ UBER. Cláusula 4 Pagamento. UBER. Brasil - **Termos de Uso**. 13 out. 2020. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>. Acesso em 7 mai 2021.

²⁶⁵ Ibid. Cláusula 4. Pagamento. Você entende que os serviços ou bens que você receber de um Parceiro Independente, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados ("Preço"). Após você ter recebido serviços ou bens obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o seu pagamento do respectivo Preço ao Parceiro Independente, agindo na qualidade de agente limitado de cobrança do Parceiro Independente. O pagamento do Preço feito dessa maneira será considerado pagamento feito diretamente por você ao Parceiro Independente. O preço incluirá todos os tributos exigidos por lei. Por favor visite <https://www.uber.com/pt-BR/cities/> para obter informações adicionais sobre uma determinada região.

²⁶⁶ Ibid.

²⁶⁷ UBER. **Código da Comunidade Uber**. Atualizado em 8 mai. 2021. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em 10 mai 2021.

²⁶⁸ Ibid.

cionalidade, religião, sexo, orientação sexual. Porém, esclarece que não configura violação às regras de conduta a recusa de uma viagem por “não funcionar para o motorista”, posto que o trabalhador tem liberdade em decidir quando prestará o serviço²⁶⁹.

A Uber aponta que o sistema de avaliação mútua, entre trabalhadores e usuários, é o responsável pelo aumento do nível de qualidade da plataforma. O motorista e o usuário que não apresentem uma pontuação mínima na avaliação são desativados do sistema²⁷⁰.

A plataforma digital afirma que a sua confiabilidade e eficiência estão diretamente ligadas às taxas de aceitação e cancelamento de viagens. A taxa de aceitação é o resultado da divisão do número de viagens aceitas pelo número de solicitações de viagens. A Uber orienta que os parceiros que mais faturam são os que mantêm essa taxa superior a 90% e dá dicas de como manter as taxas altas²⁷¹.

A taxa de cancelamento é calculada por meio da divisão do número de viagens canceladas pelo motorista e o número de viagens aceitas, considerando os últimos trinta dias em que o trabalhador esteve ativo na plataforma. A Uber aponta que os trabalhadores que mais faturam são os que estão com a taxa de cancelamento abaixo de 10%²⁷².

Em algumas cidades do Brasil, a Uber incentiva os seus trabalhadores a se tornarem Uber VIP e assim tenham acesso a benefícios especiais, como receber mais chamadas, atender a passageiros que tenham realizados muitas viagens no mês anterior, ter prioridade em filas de espera em aeroportos e outros benefícios exclusivos que não estão listados na página da empresa na internet. Para tanto, os motoristas precisam apresentar altas taxas de aceitação e baixas taxas de cancelamento, dirigir com cuidado e sempre seguir a rota indicada pelo GPS, manter o carro limpo, cumprimentar o usuário, perguntar se há algum trajeto de preferência, se a música está

²⁶⁹ Ibid.

²⁷⁰ Ibid.

²⁷¹ Conferir se o som do telefone celular está ligado; ficar off-line quando não puder ou não quiser aceitar viagens; aceitar as solicitações quando estiver on-line; apertar o botão de pausa no caso de ter de abastecer, ir ao banheiro ou querer voltar para a residência. UBER. Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento. 17 jun. 2019. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>>. Acesso em 6 mai. 2021.

²⁷² Ibid.

adequada e se a temperatura do ar-condicionado está boa ou se prefere os vidros abertos²⁷³.

Verifica-se, ainda, que as notas das avaliações também fazem parte dos requisitos para a participação do motorista no programa Uber VIP e que não podem estar abaixo de 4,75 nas cidades de Minas Gerais em que a Uber opera, em Aracaju, Belém, Fortaleza, João Pessoa, Maceió, Manaus, Natal, Porto Velho, Recife, Salvador, São Luís e Teresina. Em outras cidades, as notas variam de 4,77 a 4,85²⁷⁴.

Quanto à segurança dos motoristas, o segundo pilar, a Uber afirma que o aplicativo possui recursos para que o trabalhador permaneça conectado com seus familiares (U-Acompanha) e com a equipe de suporte, disponível 24 horas por dia. No aplicativo há o U-Help, função em que o motorista pode ligar diretamente para a polícia, a qual terá acesso à localização real do trabalhador²⁷⁵.

Há recursos como o U-Check, que verifica o usuário que fará pagamento somente em dinheiro, além da verificação dos documentos de usuários que utilizam outros tipos de pagamento; U-Block, que bloqueia viagens consideradas potencialmente perigosas; U-Código, quando é necessário confirmar a identidade do consumidor que está fazendo uso do serviço; U-sigilo, os números de motorista e do passageiro são mantidos em sigilo, para que não tenham contato à informação; há o bloqueio de mensagens inapropriadas no bate-papo de aplicativo; há o registro da viagem por GPS do início ao fim; o U-Ajuda, com a checagem da rota; e o U-Avalia, para que sejam feitas as avaliações²⁷⁶.

Após vários casos de assassinatos de motoristas e no intuito de manter a segurança como um dos principais diferenciais oferecidos pela Uber, a empresa permitiu que os trabalhadores conheçam o destino de seus passageiros antes mesmo de aceitarem o deslocamento ²⁷⁷e, ainda, saber a fre-

²⁷³ UBER. **Como funciona a Uber VIP**. 30 jan. 2018. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>>. Acesso em 6 mai. 2021.

²⁷⁴ Ibid.

²⁷⁵ UBER. **Dirija com confiança**. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>>. Acesso em 15 abr. 2021.

²⁷⁶ Ibid.

²⁷⁷ A Função Próximo Destino não se aplica a viagens que saem de aeroportos e não está disponível em todas as cidades em que a Uber opera. Cf. UBER. **Próximo Destino**: saiba detalhes sobre a sua viagem antes dela acontecer. 13 mai. 2019. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/proximo-destino/>>. Acesso em 9 mai. 2021.

quência de uso do serviço pelo passageiro. Todavia, não foi possível apurar se essa não aceitação por causa do destino tem repercutido de maneira negativa na taxa de aceitação do trabalhador^{278, 279}.

Com a pandemia da COVID-19, a Uber exige que o motorista tire uma foto antes de iniciar a viagem, para confirmar o uso da máscara facial, e alerta que coloca à disposição dos motoristas parceiros equipamentos de saúde e segurança como máscaras e desinfetantes. Assim, reforça os pedidos de feedback aos usuários sobre o cumprimento dessas medidas de segurança por parte do motorista parceiro²⁸⁰.

Para os consumidores de seus serviços, a Uber destaca que a tecnologia está a favor da segurança e, por isso, todas as viagens são registradas por GPS, que conta com equipe treinada para atender a qualquer necessidade, denúncia ou reclamação, inclusive durante a viagem (Central de Segurança). Afirma ainda que a viagem pode ser compartilhada com contato de confiança do passageiro (U-Acompanha) e que todos os motoristas cadastrados passam pela análise de antecedentes criminais e junto ao Denatram (U-Check)²⁸¹.

A Uber indica que se certifica da identidade do motorista que está ao volante, por meio do U-Selfie, ao solicitar que trabalhador que envie uma *selfie* antes de aceitar a corrida ou de ficar *on-line*, ou que execute determinados movimentos para diminuir a chance de fraudes, e oferece o U-Áudio, em que o usuário poderá gravar a viagem sempre que se sentir desconfortável²⁸².

Assim como os motoristas, os usuários contam ainda com as ferramentas de segurança U-Block, U-Código, U-Sigilo, U-Ajuda, U-Help, U-Suporte, U-Avalia e com a detecção de mensagens inapropriadas²⁸³.

²⁷⁸ Ibid.

²⁷⁹ A Uber apresenta como novidade uma situação que já era utilizada pela plataforma digital 99 e no aplicativo Sity Inc. TUDO CELULAR. Uber passa a mostrar o destino das corridas antes do motorista aceitar a viagem. Tudo celular. 24 jul. 2020. Disponível em <<https://www.tudocelular.com/seguranca/noticias/n160402/uber-mostra-destino-viagem.html>>. Acesso em 9 mai. 2021.

²⁸⁰ UBER. **Viaje com confiança**. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/ride/safety/>>. Acesso em 5 mai 2021. Ibid.

²⁸¹ Ibid.

²⁸² Ibid.

²⁸³ Ibid.

Acerca do terceiro pilar, o cumprimento da lei, a Uber afirma que os motoristas precisam ter licenças, autorizações e outros documentos legais válidos e não podem dirigir sob efeito de álcool ou drogas ilícitas. A empresa também afirma repudiar qualquer tipo de fraude²⁸⁴.

A Uber avisa que analisa o comportamento físico do motorista no trânsito, durante a viagem. Para tanto, desenvolveu uma ferramenta – *Ride Check* (verificação de corrida) - capaz de medir os indicadores de condução do trabalhador, através dos dados relativos à velocidade, aceleração e frenagem dos veículos, mensurados pelo GPS, e conta, ainda, com as avaliações dos usuários²⁸⁵.

No próximo capítulo, a organização do processo produtivo e da força de trabalho pela Uber voltará a ser examinada à luz da *ajenidad* do Direito espanhol e dos artigos 2º e 3º da CLT.

2.3.2 iFood

A iFood surgiu da migração da empresa Disk Cook - uma central de atendimento telefônico, que recebia pedidos e organizava entregas com os restaurantes – para as plataformas digitais, onde passou a funcionar por meio do aplicativo, em 2012²⁸⁶.

A empresa fez fusões com o Grupo Movile, em 2013, com o Restaurante Web, em 2014, com a SpoonRocket, em 2016, e com a Rapiddo, em 2018. Com isso, a iFood se tornou a FoodTech²⁸⁷ de referência na América Latina, operando no Brasil e na Colômbia²⁸⁸.

A iFood se apresenta como uma empresa de tecnologia que facilita o pedido de comida ou a entrega de coisas ao expor aos seus usuários listas

²⁸⁴ UBER Op. cit.

²⁸⁵ TUDO CELULAR. Uber lança novas medidas de segurança e vai usar GPS do usuário para identificar acidentes. 6 set. 2018. Disponível em <<https://www.tudocelular.com/seguranca/noticias/n130418/uber-lanca-novos-recursos-seguranca.html>>. Acesso em 12 mai. 2021.

²⁸⁶ IFOOD. **Nossa história**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/#:~:text=Por%20incr%C3%ADvel%20que%20pare%C3%A7a%20a,a%C3%A-D%20para%20melhorar%20essa%20experi%C3%Aancia>>. Acesso em 7 mai. 2021.

²⁸⁷ Ibid. Conforme a empresa iFood, FoodTech é o nome “moderninho” dado à “empresa de tecnologia aplicada ao universo da alimentação”, “desenvolvendo formas inteligentes de produzir, vender e levar os pratos até a sua mesa”.

²⁸⁸ Ibid.

de mercados e cardápios de restaurantes cadastrados próximos ao endereço de entrega, com diferentes formas de pagamento. Assim, o pedido é feito totalmente *online* e entregue no endereço escolhido pelo consumidor.

Segundo dados apresentados pela empresa, em dezembro de 2020, a iFood opera em mais de mil cidades brasileiras e conta com mais de cento e sessenta mil entregadores ativos na plataforma e mais de duzentos e trinta e seis mil restaurantes parceiros²⁸⁹.

Ao apontar na sua página da internet que “uma boa parceria é uma via de mão dupla”, a empresa fixa que o trabalhador é um profissional independente, pois escolhe como vai fazer a entrega – moto, carro, bicicleta, patinete ou a pé –, o horário que vai se ativar e a região/área da prestação do serviço²⁹⁰. Lista as várias vantagens que o entregador terá ao fazer parte da “comunidade” da iFood, tais como: clube de benefícios com ofertas com empresas parceiras – para manutenção de motocicletas, aparelhos celulares e até artigos de vestuário²⁹¹-, plano de descontos em consultas médicas, odontológicas, compra de remédios e acesso a cursos de qualificação *online* pelo SESI²⁹².

A iFood afirma que seus entregadores estão cobertos por seguro de acidentes pessoais, durante os trajetos de *delivery* e o de retorno para casa²⁹³, limitado a um raio de 30 quilômetros do ponto da última entrega²⁹⁴.

Os trabalhadores podem trabalhar para a iFood: vinculado a um Operador Logístico; Nuvem²⁹⁵ ou Fixo, em restaurante²⁹⁶.

Essa diferenciação é muito importante porque muda completamente a dinâmica de trabalho com a plataforma, dependendo de qual modalidade

²⁸⁹ Ibid.

²⁹⁰ IFOOD. **Abrindo a cozinha**. Vantagens para os entregadores Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/vantagens-entregadores>>. Acesso em 7 mai. 2021.

²⁹¹ Ibid.

²⁹² IFOOD. **Entregadores**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/comunidade/entregadores>>. Acesso em 7 mai. 2021.

²⁹³ Ibid.

²⁹⁴ Ibid.

²⁹⁵ Ibid.

²⁹⁶ IFOOD. **Fixo em Restaurante** – Como escanear e entregar pedidos. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/entregador-fixo-em-restaurant/>>. Acesso em 10 mai. de 2021.

de prestação de serviço for escolhida. Porém, a iFood não esclarece devidamente a diferença entre essas modalidades em nenhum dos seus canais de interlocução com o trabalhador²⁹⁷.

Operador logístico – OL é um intermediador²⁹⁸ entre a iFood e o trabalhador que administra grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos e repassa os valores devidos aos seus trabalhadores²⁹⁹.

Ao optar em trabalhar como OL, o prestador terá acesso imediato, após a aprovação do seu cadastro pela plataforma, à blusa da iFood, à *bag* e à máquina de cartão crédito/débito. Todavia, será o OL quem estabelecerá os dias que serão trabalhados e em quais as faixas de horários - café da manhã, almoço, café da tarde e jantar – que o trabalhador deverá prestar seus serviços. Assim, dias de folga também serão pré-estabelecidos pelo operador: geralmente, “cada entregador pode escolher tirar um dia de folga na semana entre segunda, terça ou quarta-feira”, sendo que “uma vez por mês, poderá escolher tirar a folga no final de semana”³⁰⁰. O pagamento ao trabalhador também será realizado por intermédio do OL, semanalmente, mas os valores serão previamente acordados entre o operador e o prestador. O site Motorista Satélite explica que os valores dependem do turno que é trabalhado e que o entregador

receberá um valor igual, mais baixo ou semelhante, independentemente de ter entregue apenas um, dois ou mais pedidos. Mas, caso ultrapasse esse valor garantido que foi combinado entre as partes para cada período do dia, o trabalhador receberá normalmente as taxas de entregas dos outros pedidos³⁰¹.

²⁹⁷ MOTORISTA SATÉLITE. **iFood Nuvem ou OL** – Qual a diferença e vantagens? não explica adequadamente as diferenças entre as opções ofertadas. Disponível em <<https://motoristaelite.com/ifood-nuvem-e-ol-qual-a-diferenca-e-vantagens/>>. Acesso em 10 jun 2021.

²⁹⁸ Conforme informações do site da plataforma digital iFood, “o OL é uma empresa contratada pelo iFood para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-determinados”. IFOOD. **Como funciona a relação do iFood com o entregador?** Transparência. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>>. Acesso em 13 jul 2021.

²⁹⁹ Ibid.

³⁰⁰ MOTORISTA SATÉLITE. Op; cit.

³⁰¹ Ibid.

É possível a mudança de categoria, de OL para Nuvem, desde que o operador exclua o cadastro do entregador e este aguarde o prazo de três meses para se cadastrar de outra forma.

Conforme a indicação da iFood, o entregador Nuvem é “independente e possui autonomia para realizar suas entregas como, quando e onde quiser”³⁰². Nessa modalidade não há intermediários entre a plataforma digital e o entregador. Esse tipo de prestador corresponde a aproximadamente 90% do total de trabalhadores que utilizam o aplicativo iFood para entregadores³⁰³.

O pagamento das entregas realizadas pelo entregador nuvem é feito quinzenalmente, através da conta bancária indicada no momento do cadastro³⁰⁴. O site da empresa iFood não dá maiores informações no caso de como será a compensação quando o entregador receber os pagamentos em dinheiro, diretamente pelo consumidor final da prestação de seu serviço.

Não há obrigatoriedade em cumprir horários e dias, mas não há garantia de preços, nem de entregas, por sua vez.

O entregador Fixo em restaurante é aquele que já presta serviços em estabelecimento parceiro da iFood. Portanto, ele não recebe chamadas de outros restaurantes pelo aplicativo³⁰⁵. Contudo há a possibilidade de o trabalhador se cadastrar como Nuvem e Fixo em restaurante ao mesmo tempo, em razão de serem sistemas diferentes³⁰⁶.

Para o trabalhador fazer parte da “comunidade” iFood, é necessário que ele se cadastre na plataforma, informe seus dados pessoais, mande uma foto nítida e de qualidade, indique a forma como fará as entregas (e apresentar o RNE do veículo, caso utilize moto ou carro) e aceite os termos e as condições de uso formulados unilateralmente pela empresa aos entre

³⁰² IFOOD. Op. cit.

³⁰³ Ibid.

³⁰⁴ SAIPOS. **iFood entregador**: Conheça a plataforma! 26 out. 2020. Disponível em: <<https://blog.saipos.com/ifood-para-entregadores/>>. Acesso em: 5 ago. 2021.

³⁰⁵ IFOOD. Op. cit.

³⁰⁶ DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendimento: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata: Revista dos alunos do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do UNIFESP**. v.9, n.2. 2021. Disponível e <<https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136>>. Acesso em 15 abr. 2021.

gadores, reconhecendo que a plataforma “não é uma empresa de transporte ou operação logística”³⁰⁷.

A iFood deixa claro que o trabalhador deve ter mais de 18 anos, possuir *smartphone* com acesso à internet (no mínimo, plano de dados 3G), caixa térmica ou baú próprios³⁰⁸, autorizações e documentos necessários para prestar o serviço de entrega. Alerta para o fato de que a conta é pessoal e intransferível, que realiza a checagem das informações inseridas no cadastro e que pode negar a inscrição caso a região indicada pelo trabalhador já esteja saturada³⁰⁹.

Com a aceitação dos Termos e Condições de Uso da empresa, o trabalhador assume os riscos envolvidos nessa atividade, inclusive a responsabilidade total sobre a entrega, bem como todos os custos operacionais concernentes à manutenção de sua prestação de serviço. A plataforma refuta qualquer relação de hierarquia, dependência ou subordinação com a empresa³¹⁰, destacando que as partes envolvidas reconhecem que a relação estabelecida “não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo empregatício”³¹¹.

Pelas regras da plataforma, o entregador deve atualizar o seu *status* no aplicativo para que o cliente possa acompanhar a entrega em tempo real. Caso não possa realizar a entrega já aceita, o trabalhador tem o dever de comunicar à plataforma para redirecionar a execução do serviço para outro entregador.

No momento em que o trabalhador indica que está disponível para fazer entregas, a plataforma localiza-o imediatamente. No momento em que há uma entrega a ser feita, o aplicativo mostra o ponto de coleta e entrega; a distância total a ser percorrida; o valor da rota; informação so-

³⁰⁷ IFOOD. **Termos e Condições de Uso**. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em 7 mai 2021.

³⁰⁸ Como não há cláusula de exclusividade para o prestador de serviços, a empresa iFood não exige que o entregador adquira materiais como mochila térmica com a marca da empresa. IFOOD. **Abrindo a cozinha**. Entregadores. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

³⁰⁹ IFOOD. **Ajuda com o cadastro no App**. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>>. Acesso em 7 mai de 2021. IFOOD. **Abrindo a cozinha**. Entregadores. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/operacao-entregadores/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

³¹⁰ Ibid.

³¹¹ Ibid.

bre um eventual retorno³¹². Assim, o trabalhador pode aceitar, recusar ou ignorar a informação.

O entregador sabe o valor final (denominado de valor da rota) do serviço mesmo antes de aceitar a entrega, o qual pode variar de acordo com o número de pedidos, com o perfil da região/cidade, o horário e o dia da semana, com as condições do trânsito; com o meio de locomoção utilizado (carro, moto, bicicleta, patinete) e é composto pela retirada do pedido no restaurante, entrega ao cliente, tempo de deslocamento e distância rodada³¹³.

Aponta que o valor mínimo da rota será sempre R\$ 5,31; que as promoções serão adicionais ao valor da rota; que há o pagamento de adicional quando o entregador estiver a mais de 5km de distância do restaurante; que as gorjetas de R\$ 2,00, R\$ 5,00 ou R\$ 10,00, quando dadas, são repassadas integralmente ao entregador³¹⁴.

Em que pese a empresa afirmar que não fiscaliza as atividades dos entregadores, reserva-se no direito de permitir que os clientes e os estabelecimentos parceiros opinem sobre a qualidade da entrega, de analisar as reclamações sobre o serviço de entrega e de estabelecer critérios mínimos de conduta³¹⁵.

O entregador pode solicitar o cancelamento do seu cadastro, sem qualquer ônus ou justificativa. A iFood explica que pode desativar definitivamente ou inativar temporariamente a conta do entregador, sem notificação prévia: por mau uso, uso indevido ou abusivo da plataforma; em razão de modificação da plataforma, do cadastro ou da forma de fazer entrega que impossibilite a realização das entregas; por determinação judicial ou requisição legal de autoridade pública competente; por avaliações negativas de clientes e/ou de estabelecimentos parceiros; quando causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou à iFood, por uso indevido da plataforma ou durante a execução do serviço; pela suposta prática de

³¹² Ibid.

³¹³ IFOOD. Op. cit.

³¹⁴ IFOOD. **Gorjetas**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/calculo-mai-entrega> <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/gorjetas>>. Acesso em 7 mai. 2021.

³¹⁵ IFOOD. **Código de Ética e Conduta**. Out. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/static/CodigodeEtica-edd0d0a15d08e3751c32b32b284bbc86.pdf>>. Acesso em 7 mai. 2021.

qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança no trânsito; por imprevistos, força maior ou questões de segurança³¹⁶.

Para que o consumidor possa identificar o entregador no momento da execução do serviço, a iFood autoriza a utilização de “seu nome e da sua imagem, de forma definitiva, sem custos e por prazo indeterminado”. Contudo, sub-roga-se no direito de usar o nome e a imagem do trabalhador em campanhas e eventos produzidos e/ou patrocinados pela empresa³¹⁷.

Adverte, ainda, que o trabalhador concorda expressamente com a coleta e o uso dos seus dados, incluindo eventual utilização, transferência, armazenamento e processamento pela iFood, por seus controladores e demais empresas do grupo econômico. Além de assumir o compromisso de manter o absoluto sigilo sobre as informações da plataforma.

A empresa possui um Código de Ética e Conduta com apresentação bem peculiar³¹⁸, no qual explica trabalhar com a “cultura I’m a lover”, baseada na: Inovação (“disrupção, inteligência artificial e fazer diferente”), na Meritocracia, *All together* (“juntos, com a colaboração de diversas pessoas”), *Lean* (“com a alma empreendedora resolve-se os problemas de forma rápida e simples”); *Operational excellence* (“conhecemos nossos produtos e entregamos com excelência”); Versatilidade (“ajustamo-nos a qualquer situação para potencializar nossos resultados”); Empreendedorismo (“agimos como donos e temos alma empreendedora”); Resultados (“somos obcecados por resultados e buscamos alta performance”)³¹⁹. Destaque-se que os valores apontados pela empresa formam o acróstico do *slogan* “I’m a lover”³²⁰.

Informa que o código reúne os valores éticos que guiam as decisões sobre a empresa iFood e que é de inteira responsabilidade do “FoodLover³²¹ (independente da área ou cargo, se é terceiro ou fornecedor – enquanto representa a iFood), zelar por esses comportamentos e ajudar a enraizá-los cada vez mais em nosso dia a dia”³²².

³¹⁶ Ibid.

³¹⁷ Ibid.

³¹⁸ IFOOD. Op. cit.

³¹⁹ IFOOD. **Cultura I’m Lover**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/codigo-de-etica>>. Acesso em 7 mai 2021.

³²⁰ DESGRANGES. Op. cit.

³²¹ IFOOD. Op. cit.

³²² Ibid.

A plataforma digital oferece, além do serviço de *delivery* de refeições de estabelecimentos cadastrados, os seguintes serviços: iFood Bom e Barato, com a entrega de pratos variados a preços acessíveis; iFood Mercado, com a entrega da compra de supermercado feita pelo cliente, pela internet; iFood Shop, entrega toda e qualquer mercadoria ao restaurante; iFood Empresas, pagamento de refeições pelas empresas aos seus empregados; iFood Card, para vale-presentes; e iFood Box, um guarda compras³²³.

Com a pandemia da COVID-19, a iFood destaca a criação dos fundos de apoio e seguridade: fundo solidário e fundo de proteção. O fundo solidário é um benefício equivalente a 28 dias de seus ganhos históricos para o trabalhador que manifeste os sintomas da COVID-19, com direito a um seguro de vida no valor de R\$ 40 mil no caso de morte pela virose³²⁴.

O fundo de proteção auxilia os entregadores de grupos de risco com o benefício correspondente ao dobro de seus ganhos históricos para ficar em casa³²⁵.

Para os demais entregadores, a plataforma distribuiu kits de proteção com máscaras e álcool em gel ou repassou a ajuda de custo de R\$ 30,00 para adquirir esses itens³²⁶.

Da mesma forma que no caso da Uber, a organização do processo produtivo e da força de trabalho pela iFood continuará a ser estudada conforme o critério de *ajenidad* do Direito espanhol e dos artigos 2º e 3º da CLT.

³²³ IFOOD. **Conheça as nossas soluções**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/#:~:text=Por%20incr%C3%ADvel%20que%20pare%C3%A7a%20a,a%C3%AD%2C%20para%20melhorar%20essa%20experi%C3%Aancia>>. Acesso em 7 mai. 2021.

³²⁴ IFOOD. **Proteção contra o COVID-19**. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/protacao-contr-o-covid-19/>>. Acesso em 10 mai 2021.

³²⁵ Ibid. Para ser considerado como grupo de risco, o entregador deve apresentar uma das seguintes comorbidades: diabetes acima de 250 mg/l, doenças pulmonares, doenças cardíacas, imunossupressão e obesidade mórbida.

³²⁶ Ibid.

3 AJENIDAD E A CLASSIFICAÇÃO ENTRE TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA E TRABALHO POR CONTA ALHEIA

As plataformas digitais de trabalho - Uber e iFood – apresentam-se como empresas de tecnologia e dizem ser disruptivas, por terem criado um novo nicho de atividade totalmente diferente a qual utiliza algoritmos. Negam serem empregadoras alegando que atuam como um *marketplace*, conectando consumidores e prestadores. Afirmam que esses trabalhadores são autônomos, trabalham por conta própria em razão de serem livres para se ativarem quando e o quanto bem entenderem, e, ainda, possuem os meios de produção para a prestação do seu serviço: carro, moto, bicicleta e *smartphone*.

Até o ano de 2019, a Uber fazia seu marketing com as seguintes frases de efeito:

Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. As transferências das viagens que você realizar, são feitas semanalmente diretamente em sua conta bancária. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário³²⁷.

Ganhe dinheiro. Tem um carro? Transforme-o em uma máquina de fazer dinheiro. Tem muita coisa acontecendo na cidade e a Uber facilita muito para você aproveitar e ganhar dinheiro. E mais, você já tem tudo o que precisa para começar. Dirija quando quiser. Quer ter mais uma fonte de renda? Como motorista parceiro da Uber, você tem liberdade e flexibilidade para dirigir quando quiser. Crie seu próprio horário e não perca os momentos mais importantes da vida. Sem escritório, sem patrão.

Se você está sustentando sua família ou economizando para algum projeto futuro, a Uber lhe dá liberdade para dirigir só quando for vantajoso. Escolha quando dirigir, aonde ir e quem transportar³²⁸.

³²⁷ UBER. **Dirija com Uber**. Disponível em: <[³²⁸ UBER. **A Uber precisa de parceiros como você**. Disponível em: <\[93\]\(https://www.uber.com/a/join?ec_exp=1&exp=70801t&exp_hrc=1>>. Acesso em: 16 set. 2019.</p></div><div data-bbox=\)](https://www.uber.com/a/join?exp=-70801c&exp_hrc=1&state=jgz19BWYethIbhKHKdC1gqhAxjeQpfxH_5SkixRYHT-Q%3D&_csid=kL0GJ7V-eatRQvWxYi6b7A#_>>. Acesso em: 16 set. 2019.</p></div><div data-bbox=)

Atualmente, todas essas “frases motivacionais” não são mais utilizadas pela empresa. Talvez porque já tenham caído em descrédito.

Com a iFood não é diferente. Essa empresa diz operar sob uma cultura intitulada “I’m a lover”, a qual tem por propósito “revolucionar o universo da alimentação”, sendo que “para alcançarmos esse sonho grande, precisamos vivenciar todos os ingredientes da nossa cultura *I’m a Lover*, que move nosso trabalho todos os dias”³²⁹.

Cada letra desse acróstico corresponde a um valor associado aos ideais de pertencimento, liberdade, praticidade, segurança, responsabilidade e competência, com um trabalho realizado de forma criativa e tecnológica, sem a submissão a direcionamentos e comandos provenientes de um chefe/empregador. Assim: I – inovação (“Temos fome de disrupção, de inteligência artificial e de fazer diferente”); M – motivação (“Reconhecemos e valorizamos a carreira de nossos *foodlovers*”); A – *all together* (“Juntos, com diversidade de pessoas e ideias, somos melhores”); L – *lean* (“Agimos de forma rápida, simples e fácil frente às situações complexas”); O – *operational excellence* (“Conhecemos nossos produtos e entregamos com excelência”); V – versatilidade (“Ajustamo-nos a qualquer situação para potencializar nossos resultados”); E – empreendedorismo (“Agimos como donos e temos alma empreendedora”); e, R – resultados (“Somos obcecados por resultados e buscamos alta performance”)³³⁰.

Supiot alerta que os trabalhadores têm suas mentes programadas para aceitar e normalizar que suas performances e seus resultados sejam medidos por números³³¹.

Essa “cultura” do empreendimento vem de vários lugares, não só das empresas, mas de entes governamentais e supranacionais, espalhando-se para os trabalhadores de qualquer setor, com o intuito de liberar o Estado da proteção social que lhe cabe, convertendo o indivíduo em seu próprio salvador e tornando-o responsável pela sua proteção.

Com isso, há o surgimento de novos trabalhadores autônomos, “empreendedores”, devido à impossibilidade de conseguir um emprego ou de complementação de renda, não sendo, dessa forma, uma escolha voluntá-

³²⁹ IFOOD. Op. cit.

³³⁰ Ibid.

³³¹ SUPIOT, A. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Portland: Bloomsbury, 2017. p. 177.

ria. São obrigados pelas circunstâncias e vicissitudes a trabalharem por sua conta e risco.

Carelli e Oliveira afirmam que essas empresas não podem ser consideradas como *marketplaces*, posto que as atividades prestadas “não ficam adstritas à realização da intermediação eletrônica”, ou seja, há uma interferência intensa e decisiva no serviço oferecido³³².

A par disso, há um discurso que essas novas tecnologias não podem ser sobrepujadas e engessadas pela gama de direitos trabalhistas, pois impedirá que o progresso se instale no país em que operam. Assim, incutem na mentalidade da sociedade e dos atores sociais a necessidade de desregulamentação dessas atividades prestadas por meio de plataformas digitais de trabalho, transformando o trabalho em mercadoria e o “ser humano como um serviço”³³³.

Carelli expõe que:

Não se pode esconder a realidade por detrás da tecnologia. Colocar trabalhadores precários para carregar mercadorias não é uma ideia nova, podendo ser remetida ao século XIX, em que as ruas do Rio de Janeiro e de Salvador estavam cheias de escravos ou negros libertos, às vezes intermediados por empresas, para a realização de transporte de mercadorias e de pessoas. Essa realidade não se altera se os trabalhadores são contratados por intermédio de um aplicativo de plataforma ³³⁴.

Qual a razão de existir dessas empresas se não fossem os serviços prestados por seus prestadores de serviços? O que seria da Uber se nenhum motorista a procurasse? Quem faria as entregas dos pedidos feitos por meio da plataforma da iFood?

O Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia - TJUE, ao dirimir a questão prejudicial, enviada pela Suprema Corte espanhola, sobre a Uber ser ou não uma empresa de tecnologia, prolatou a seguinte decisão:

37 Todavia, há que salientar que um serviço como o que está em causa no processo principal não se limita a um serviço de intermediação que consiste em estabelecer a ligação, através de uma aplicação para telefones inteligentes, entre um moto-

³³² CARELLI; OLIVEIRA. Op. cit. p.56.

³³³ Título do livro de Jeremias Prassl, “Human as a service”.

³³⁴ CARELLI, 2020. Op. cit. p. 73.

rista não profissional que utiliza o seu próprio veículo e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana.

38 Com efeito, numa situação como a referida pelo órgão jurisdicional de reenvio, em que o transporte de passageiros é assegurado por motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana.

(...)

39. A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

40 Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de «serviço da sociedade da informação» na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123.

41 Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de «serviço no domínio dos transportes» abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte [v., neste sentido, acórdão

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e o., C-168/14, EU:C:2015:685, n.º 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C:2017:376, n.o 61].(...) ³³⁵ (g.n.).

No Brasil, as 4ª e 5ª Turmas do TST sequer tomaram conhecimento dos fundamentos da decisão proferida pelo TJUE e pelos Tribunais da Espanha, do Uruguai, da Holanda, da França, dentre outros países. Parecem resistir em analisar os casos que versem o vínculo entre trabalhadores e as plataformas digitais de trabalho, como Uber e iFood, em conformidade com o princípio (universal e basilar) da primazia da realidade sobre a forma³³⁶, com vistas a detectar e corrigir os desvirtuamentos e as simulações que tergiversam a prestação de serviço por conta alheia, tendo em vista a dignidade da atividade humana e a desigualdade das partes contratantes³³⁷.

Sobre o citado princípio, Barros expõe que:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego³³⁸.

³³⁵ INFOCURIA. Jurisprudência. **Acórdão do Tribunal De Justiça (Grande Secção)**. 20 de dezembro de 2017. Versão em português. Disponível. <<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

³³⁶ “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos e acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. “Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”. PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. atualizada. São Paulo: LTr, 2000. pp. 339, 352.

³³⁷ Ibid. pp. 360-361.

³³⁸ BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

Como já enfatizado, são as empresas detentoras das plataformas digitais de trabalho que fixam unilateralmente, em seus termos de uso, que os trabalhadores – motoristas e entregadores - são formalmente enquadrados como autônomos e, conseqüentemente, desprovidos dos direitos e garantias trabalhistas.

As decisões que foram prolatadas pelas 4ª e 5ª Turmas do TST, e que serão examinadas mais adiante de maneira pormenorizada, insistem em afirmar que a autonomia na escolha do dia e dos horários para se ativar na plataforma é incompatível com a subordinação; que essa autodeterminação do trabalhador refere-se à ampla liberdade para fixar seus horários e locais de prestação de serviço; que as avaliações feitas pelos usuários/consumidores da atividade consistem em uma ferramenta que auxilia a manter a confiabilidade nos serviços prestados, não representando qualquer tipo de controle; e que os valores recebidos perfazem quase 80% da quantia total cobrada.

Na verdade, a subordinação, em suas variáveis semânticas, é tida como o elemento principal, nuclear, na grande maioria das decisões prolatadas pela Justiça do Trabalho, em que são julgados o vínculo entre os trabalhadores e as plataformas digitais de trabalho, atuando como critério definidor quanto à existência ou não da relação de emprego. Isso se deve à posição da doutrina majoritária que defende ser o trabalho subordinado o objeto central da tutela jurídica trabalhista.

Para Oliveira³³⁹, todavia, a subordinação vem enfrentando “dilemas e problemas avassaladores” ao excluir da tutela legal da relação de emprego os trabalhadores que se encontram em situações atípicas de trabalho. Destaca que essa insuficiência está afetando o caráter protetivo e tutelar do Direito do Trabalho, o qual tem por essência a qualidade pessoal de dependência do trabalhador³⁴⁰. E continua, ao afirmar que:

a realidade desses dependentes desprotegidos repete o problema da excessiva exploração do trabalhador, que culminou no surgimento do direito do trabalho, embora o faça através de formas distintas da relação de trabalho subordinado clássica. Não obstante, tem-se indubitavelmente repetida a condição originária trabalhista: uma parte hipossuficiente

³³⁹ OLIVEIRA, 2013. Op. cit.

³⁴⁰ OLIVEIRA, M. C. S. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Ebook. Curitiba: Juruá, 2014.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

que carece de proteção legal ante ao poder econômico do seu tomador de serviços³⁴¹.

No intuito de aperfeiçoar a resolução dos problemas em que se constata “situações paradoxais de trabalho dependente não subordinado”, Oliveira propõe conjugar a dependência econômica juntamente com a subordinação jurídica, pois “o desbotamento da subordinação não significa seu fim, inclusive porque a ideia defendida de dependência sem adjetivos aproxima-se do conceito de ‘subordinação objetiva’, que significa inserção no processo produtivo do tomador”³⁴².

Por sua vez, Melhado se contrapõe à noção de subordinação como elemento do contrato de emprego, determinante para diferenciar do trabalho por conta própria do trabalho por conta alheia:

a subordinação – ou a relação de poder entre capital e trabalho – não é elemento do contrato de emprego, mas consequência dele e de outras formas de alienação da força de trabalho realizada mediante diferentes paradigmas jurídicos de relação de trabalho³⁴³.

Esse autor ainda exemplifica e detalha a sua posição da seguinte forma:

Dizer que a subordinação é elemento da relação de emprego é o mesmo que imaginar que a água é em si mesma água por ser um líquido incolor, sem cheiro ou sabor (como aprendemos na escola, e nem isso parece correto, pois as propriedades da água podem fazê-la doce ou salgada, alcalina, ácida). Na realidade, evidentemente, a água é uma substância química cujas moléculas são constituídas por dois átomos de hidrogênio e um átomo de oxigênio (H₂O). Esses são os elementos da água, substantiva ou ontologicamente considerada. O que você vê são suas características externas, não o que ela materialmente é.

Com contrato de emprego ocorre algo semelhante. Você vê externamente certas características típicas (pessoalidade, trabalho não eventual, onerosidade e subordinação), mas isso não é a relação de emprego materialmente considerada. Nesse sentido, a subordinação como elemento da relação de

³⁴¹ OLIVEIRA, 2013. Op, cit.

³⁴² OLIVEIRA, 2014. Op. cit.

³⁴³ MELHADO, 2006. Op. cit. p. 117.

trabalho a ser tutelada pelo sistema legal civilizatório é apenas um mito.

(...) a subordinação em certas condições sequer pode ser percebida, conquanto esteja sempre presente como resultado da apropriação da capacidade de trabalho do operário. O importante, não obstante, não é se ela aparece e pode ser captada ou não pela reflexão do jurista, mas se a expropriação do trabalho ocorre efetivamente.

(...)

E como afirmado por Pires:

A fiscalização e imposição do horário ou do local de trabalho bem como a fixação de parâmetros e diretivas de conduta e comportamento constituiriam, em verdade, meras expressões do exercício do poder empregatício, isto é, da subordinação jurídica, que não é causa da relação de emprego, mas a consequência dessa relação jurídica.

(...)

Ao colocar a subordinação jurídica na posição de pressuposto determinante do vínculo de emprego, atropela-se a *ratio* e os fundamentos do Direito do Trabalho, para atribuir maior relevância aos efeitos elásticos e variáveis da forma especial de pactuação que o ramo juslaboral pretende tutelar³⁴⁴.

Concorda-se com Pereira que alerta para a insuficiência da concepção tradicional do critério da subordinação, no caso do “enquadramento de novas relações de trabalho, como ocorre no trabalho por meio de plataformas digitais”³⁴⁵, sendo necessário justapor o exame de outros fatores, em “decorrência do direito fundamental ao trabalho digno”³⁴⁶. Dessa forma, aponta a *ajenidad* do Direito espanhol como um critério importante, ao lado da subordinação, na averiguação da existência do vínculo empregatício, e conclui que “a ampliação da subordinação é justamente a considera-

³⁴⁴ PIRES, E. G. B. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos**: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2019.

³⁴⁵ PEREIRA, R. J. M. de B. O trabalho realizado por plataformas digitais. Readequação do conceito de subordinação no contexto do direito fundamental ao direito digno. In: PEREIRA, Ricardo J. M. de B; CALSING, Renata de A.; LEMOS, Maria Cecília de A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. p.98.

³⁴⁶ Ibid. p. 98

ção de outros fatores quando a sua noção tradicional não é suficiente para o enquadramento de novas relações”³⁴⁷.

Digno de nota, não se pretende, aqui, refutar os conceitos sobre subordinação, tampouco aprofundar sobre a natureza e as características desse instituto, posto não ser o objetivo do presente estudo. Mas, é notório que a conjugação de outros elementos, mormente a *ajenidad*, com a subordinação, definem os limites dos casos mais difíceis, que estão situados em zonas fronteiriças, pacificados pelos rearranjos tecnológicos.

No caso dos trabalhadores em plataformas digitais de transporte de pessoas e entrega de coisas, além do disposto nos artigos 2º e 3º da CLT, e da subordinação algorítmica prevista no artigo 6º do mesmo diploma legal, questiona-se: haveria outro pressuposto fático-jurídico que pudesse ser conjugado na distinção entre o trabalho por conta alheia do por conta própria? Afinal, o que seria um trabalho por conta própria?

3.1 TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA E TRABALHO POR CONTA ALHEIA

A linha divisória entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia é bem tênue e possui zonas não muito claras e definidas, que podem confundir tal diferenciação, principalmente porque os modos de prestar o trabalho vem se modificando com o passar do tempo, em razão do trabalho fragmentado e do avanço tecnológico. Contudo, é certo que o trabalho humano deve ser objeto de observação, estudo, análise e proteção, posto que não há como separar a força do trabalho de quem o presta.

O trabalho por conta própria antecede o trabalho por conta alheia. Já na Antiguidade, “paralelamente ao trabalho do escravo havia, sobretudo entre os romanos, aqueles que exerciam uma atividade com autonomia, em regime de liberdade, como os artesãos”, consoante as lições de Barros³⁴⁸.

Na Idade Média, com a atividade comercial em feiras e mercados, fora dos limites dos feudos, Montoya Melgar conta que os vendedores das mercadorias atuavam como “verdadeiros trabalhadores autônomos ou por conta própria ao comerciarem seus produtos a uma clientela e fazendo suas a utilidade patrimonial dos seus trabalhos”, desempenhando suas atividades com autonomia e auto-organização³⁴⁹.

³⁴⁷ Ibid. p. 105.

³⁴⁸ BARROS. Op. cit. pp. 53 e ss.

³⁴⁹ Em livre tradução da autora. No original: “Actuaban como verdadeiros trabajadores

Todavia, no século XIX e na primeira metade do século XX, a produção passa a ficar centralizada na grande empresa e no trabalho por conta alheia, relegando a prestação autônoma ao plano marginal, limitada a atividades pouco rentáveis ou de dimensões reduzidas como o artesanato, o pequeno comércio, a agricultura e as atividades prestadas por profissionais liberais.

O trabalho por conta alheia, subordinado, toma a posição central no Direito do Trabalho. Nas palavras de Catharino,

a relação de emprego, como hoje concebemos, começa a surgir com a Primeira Revolução Industrial. Desaparecido o sistema feudal, abolidas as corporações de ofício, suplantadas as manufaturas, reduzida a escravatura, assegurada a liberdade formal do trabalho, a relação de emprego entra na sua fase histórica propriamente dita, ainda inacabada³⁵⁰.

Durante muitos anos, o prestador de atividade foi o trabalhador homem, pai de família, contratado por tempo indeterminado, com jornada completa e horário pré-estabelecidos, para realizar tarefas fungíveis de forma exclusiva para determinado empregador, do qual dependia economicamente, e que estava “inserido numa comunidade organizacional, onde estabelecia relações quase familiares com os colegas e superiores hierárquicos, numa perspectiva de perenidade”³⁵¹.

A partir dos anos 1970 ocorre uma transformação socioeconômica do paradigma empresarial, quando há o fortalecimento do mercado de serviços e, com isso, o trabalho autônomo emerge, experimenta uma expansão quantitativa e qualitativa, deixando a via marginal de acesso ao sistema produtivo³⁵².

autónomos o pro cuenta própria, vendiendo sus productos a uma clientela y jaciente suya la utilidade patrimonial de su trabajo”. MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 39ª ed. revisada y puesta al día. Madrid: Tecnos, 2016. p. 53

³⁵⁰ CATHARINO, J. M. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Vol. 1, São Paulo: Editora Jurídica Universitária, 1972. p. 218.

³⁵¹ RAMALHO, M. do R. P. Flexibilidade e rigidez das leis laborais: as novas formas de contratação. IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002. p. 98.

³⁵² RODRIGUEZ FERNÁNDES, M. L. Algunas claves políticas de la ley del estatuto del trabajo autónomo. In: RODRIGUEZ FERNÁNDES, M. L.; FERREIRO REGUEIRO, C. (direc.) **Trabajadores Autónomos. Estudios de Derecho Judicial del Consejo General del Poder Judicial**. Madrid, 2008. pp. 17-18.

O trabalho por conta própria cresceu vertiginosamente, fomentado, em muitos casos, pelas altas taxas de desemprego, alcançando atividades de alto nível econômico, inclusive.

Foi estimado que no Brasil, no mês de junho de 2021, o crescimento no número de trabalhadores por conta própria sem CNPJ atingiu o patamar recorde de 24,8 milhões de pessoas. Consoante informações do IBGE, houve “um crescimento de 4,2% na comparação com o trimestre anterior. Em um ano, o contingente avançou 3,2 milhões, alta de 14,7%. Inclusive, 52,2% da alta da ocupação na comparação mensal e 62,7% dessa alta na comparação anual vieram do aumento dos conta própria sem CNPJ”³⁵³.

Silva conceitua o trabalhador autônomo como o proprietário dos instrumentos de trabalho que executa obra certa por conta própria, mediante assunção dos riscos do empreendimento e conservando, sempre, “o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares”³⁵⁴.

Tanto OCDE quanto OIT descrevem o trabalho autônomo ou o trabalhador autônomo como aquele em que:

“qualquer um trabalhe por conta própria, mas não para outra pessoa (...)”, “(...) a remuneração depende diretamente dos lucros (ou dos lucros potenciais) derivados dos bens ou serviços produzidos (em que o próprio consumo é considerado parte dos lucros). Os titulares tomam as decisões operacionais que afetam as empresas, ou delegam tais decisões, mantendo a responsabilidade”³⁵⁵.

³⁵³ IBGE. Desemprego recua para 14,1% no 2º tri, mas ainda atinge 14,4 milhões de pessoas. Agência IBGE Notícias. Estatísticas Sociais. 31 ago. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31480-desemprego-recua-para-14-1-no-2-tri-mas-ainda-atinge-14-4-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em 24 set. 2021.

³⁵⁴ SILVA, O.P e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. pp. 87-91.

³⁵⁵ Em livre tradução. No original: “anyone who works for himself or herself but not for anyone else, except under arm’s length contract”, “(...) the remuneration is directly dependent upon the profits (or the potential profits). The incumbents make the operations decisions affecting the enterprises, or delegate such decision while retaining responsibility (...)”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Self-employment programmes for young people: A review of the context, policies and evidence**. Employment Working Paper n. 198. 4 abr. 2016. Geneva: ILO, 2016.

Portanto, se o trabalhador autônomo assume os riscos da sua atividade, com todas as suas consequências, é porque a pessoa que trabalha de modo independente decide, sabe e quer executar a seu modo a prestação de serviço. Não ocorre o mesmo com a pessoa cuja atividade se presta por conta de outra.

O trabalhador autônomo decide o que fazer, como investir o dinheiro e sua remuneração depende de como executa sua atividade e/ou da sua capacidade e do seu desempenho.

A atividade autônoma implica a existência de uma atividade que pressupõe ou permite a obtenção de um lucro suficiente, necessário à sua continuidade e à sobrevivência do trabalhador. Portanto, tem a ver com os meios de vida e sua execução torna a pessoa (o prestador) profissional. O autônomo utiliza do seu profissionalismo para oferecer a sua prestação de serviço. Essa profissionalidade exige dedicação, tempo e deve ser continuada, para que se diferencie de um mero hobby.

No Brasil, principalmente, o trabalho por conta própria está marcado como trabalho autônomo e o trabalho por conta alheia, por sua vez, é o trabalho assalariado, albergado pelo contrato de trabalho, previsto na CLT.

Para Catharino, trabalhador autônomo “é aquele que dirige o seu próprio trabalho, e se o executa utilizando trabalho alheio por si remunerado e dirigido, é também empregador”³⁵⁶.

As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, com a inserção do artigo 442-B na CLT, não tomaram o cuidado em fixar um conceito legal do trabalhador autônomo. Dessa forma, ainda cabe à doutrina e jurisprudência definirem a figura do trabalhador por conta própria.

Carelli e Oliveira explicam que a diferença básica entre a relação de emprego e o trabalho autônomo reside no fato de que o “trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria”³⁵⁷. Esclarecem ainda que:

O eixo de separação entre autonomia e dependência, colocado no debate jurídico com os termos ‘trabalho por conta própria’ versus “trabalho por conta alheia” – demonstra uma compreensão socioeconômica do modo de trabalhar no capitalismo, com mais ênfase na apropriação dos resultados do trabalho do que na forma de direção deste. Se os frutos

³⁵⁶ CATHARINO. Op. cit. p.183.

³⁵⁷ CARELLI; OLIVEIRA. Op. cit. p. 88.

do trabalho são alheios, há alienação e, conseqüentemente, assalariamento³⁵⁸.

A Espanha regulamentou o trabalho autônomo por meio da Lei nº 20/2007, Estatuto de lo Trabajo Autonomo – LETA³⁵⁹, com o objetivo principal de aproximar os trabalhadores tidos como por conta própria dos trabalhadores submetidos a contrato de trabalho e amparados pelo Estatuto de los Trabajadores e, ainda, de dispor sobre direitos e deveres dos prestadores de serviços perante terceiros no âmbito trabalhista e da seguridade social.

O LETA serve de instrumento jurídico que fortalece a identidade e a presença social de um trabalho que se apresenta de várias formas (cooperativa, sociedades mercantis etc.) no mercado de bens e serviços e na economia espanhola, criando o regime profissional do autônomo^{360, 361}.

Seja por conta própria ou por conta alheia, quem trabalha tem o objetivo de prestar uma atividade para atender uma necessidade de outra pessoa. Portanto, todo trabalho tem o traço da alteridade.

Neste ponto, vale um detalhamento a respeito do significado de alteridade e a sua representação para a doutrina sobre a figura do empregador, consoante a expressão “assumindo os riscos da atividade econômica”, disposta no artigo 2º da CLT e o tratamento recebido pela doutrina espanhola.

Alteridade vem do latim *alter* – um (de dois), o outro (falando de dois), diferente, oposto^{362, 363}- e, *dade* - “sufixo TATIS, formador de substantivos abstratos derivados de adjetivos”³⁶⁴.

³⁵⁸ Ibid. pp. 88-89.

³⁵⁹ Cf. ESPANHA. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. **Lei 20/2007**, de 11 de julho, sobre o Estatuto do Trabalho Autônomo. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>>. Acesso em: 12 set. 2021.

³⁶⁰ PASTOR, Inmaculada Ballester. **Trabajo y protección social del autónomo**. Um estúdio sobre su precariedad. Barcelona: Atelier. 2016. p. 13-24. 41-44.

³⁶¹ RIVAS VALLEJO, P. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na regulamentação do trabalho dependente na Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 155-196, jul./dez. 2007.

³⁶² REZENDE, A. M. de. **Dicionário do Latim Essencial**. 2ª ed. revista e ampliada. Ebook. Autêntica Clássica.

³⁶³ DICIONÁRIO LATIM-PORTUGUÊS. Supervisão Jair Lot Vieira. Ebook. 2016.

³⁶⁴ Cf. ORIGEM DA PALAVRA. Disponível em <<https://origemdapalavra.com.br/palavras/dade/>>. Acesso em 3 de set. 2021.

Para o Dicionário Aulete Digital, o significado de alteridade é “1. Qualidade ou natureza do que é outro, diferente. 2. Fil. Fato de ser um outro ou qualidade de uma coisa ser outra F.: Do lat. alter, ‘outro’, + -(i)dade”³⁶⁵.

Já o Dicionário Michaelis Digital, indica o significado filosófico de alteridade como a “característica, estado ou qualidade de ser distinto e diferente, de ser outro”³⁶⁶.

Ao explicar a segunda características da figura do empregador, a Enciclopédia da PUC de São Paulo coloca a alteridade como sinônimo da assunção dos riscos do empreendimento e, em nota de rodapé, aponta que:

39. A palavra alteridade deriva do latim: alter (outro) i dade (qualidade do outro ou que está no outro), de modo que, no Direito do Trabalho, o princípio da alteridade, significa que os riscos do empreendimento econômico são assumidos apenas pelo empregador ³⁶⁷.

No mesmo sentido, Delgado, ao escrever sobre a assunção dos riscos pelo empregador, enfatiza que essa característica também é conhecida “pela denominação alteridade (alter: outro; - i – dade: qualidade – isto é, qualidade do outro ou que está no outro”³⁶⁸. Continua fixando que:

Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado³⁶⁹.

Melhado já se posiciona de maneira diferente, com o qual se concorda plenamente, porque há relações de trabalho, diversas da forma emprego, nas quais os riscos da atividade são totais ou parcialmente atribuídos

³⁶⁵ DICIONÁRIO AULETE DIGITAL. Disponível em: <<https://aulete.com.br/alteridade>>. Acesso em 5 set. 2021.

³⁶⁶ DICIONÁRIO MICHAELIS DIGITAL. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=alteridade>>. Acesso em 5 set. 2021.

³⁶⁷ ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. **Empregador**. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, Agosto de 2020. Disponível em: <<https://enciclopedia.juridica.pucsp.br/verbete/400/edicao-1/empregador>>. Acesso em 5 set. 2021.

³⁶⁸ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 435.

³⁶⁹ Ibid. p. 435.

ao tomador de serviços, seja por disposição legal ou contratual³⁷⁰. Como exemplo, pode-se citar o contrato de empreitada.

Conforme De La Villa Gil, a alteridade se apresenta quando o trabalhador entra em contato com outra pessoa em razão do seu trabalho, levando à conclusão de que toda atividade realizada por conta alheia tipifica uma relação de alteridade. Todavia, pode haver alteridade sem *ajenidad*, quando o trabalho é realizado por conta própria, com assunção de riscos³⁷¹.

Melhado argumenta que a relação de trabalho é plasmada em um “contrato de atividade que, a grosso modo, pode ser definido como um vínculo contratual cujo objeto consiste na utilização de energia humana”³⁷² e que o trabalho humano é o cerne desse vínculo. Assim:

A relação de trabalho consubstancia um contrato de compra e venda pelo qual o trabalhador – empregado ou não – vende sua capacidade de trabalho como mercadoria.

(...)

O trabalho (ou fazer) é o objeto principal da relação jurídica, mas pode ou não vir acompanhado de uma obrigação acessória ou complementar. O contratado para a prestação de serviços, por exemplo, pode obrigar-se pela relação-tronco, uma relação de trabalho, a criar ou mesmo a dar ou entregar um determinado bem acessório. Essa coisa a ser construída com o trabalho, ou dada paralelamente a ele, é entregue de forma tangencial à obrigação de fazer. O fazer é a obrigação principal. O mesmo se passa quando o prestador de serviços se obriga a fornecer ferramentas de trabalho, máquinas ou veículos”³⁷³.

Amparado na teoria marxista, Melhado detalha que “aquele que adquire a força do trabalho – mediante o regime salarial ou quaisquer outras formas de remuneração – apropria-se legalmente dos frutos desse trabalho”³⁷⁴ através da alienação:

o trabalho cria valor, mas só parte dele retorna para o produtor sob a forma de remuneração. Uma fatia desse produto

³⁷⁰ MELHADO, Op. cit. p.203.

³⁷¹ DE LA VILLA GIL, L. E. Em torno al concepto del Derecho español del Trabajo. Revista de Trabajo, n. 26, 1969, pág. 103-118.

³⁷² MELHADO. Op. cit. p. 201.

³⁷³ Ibid. pp. 201-202.

³⁷⁴ Ibid. p. 203.

é objeto da apropriação indébita pelo capitalista através da geração da mais-valia³⁷⁵.

Complementa seu raciocínio, afirmando que:

O processo de alienação mercantil da força de trabalho está na base sobre a qual se constrói a relação de trabalho enquanto gênero, o que inclui, portanto, os novos paradigmas de exploração da mais-valia. Se o trabalhador é titular da propriedade dos frutos do seu trabalho, ele não estará vendendo sua força de trabalho: venderá a mercadoria resultante da sua atividade profissional. O objeto da relação mercantil não é a capacidade de trabalho, mas a coisa produzida³⁷⁶.

Para o Direito do Trabalho espanhol, o fenômeno jurídico acima descrito é denominado de *ajenidad*, amplamente estudado e considerado como sua viga mestra.

Alonso Olea, precursor da teoria da *ajenidad en los frutos*, aponta que o elemento central que define o trabalho por conta alheia “reside no fato de pertencerem os resultados, a partir do momento de sua produção, a pessoa diversa do trabalhador”³⁷⁷. Assim, sendo o produto do trabalho originalmente destinado a pessoa diferente da que produz, é “indiferente que, parte dos resultados volte, ou deixe de voltar, após a atribuição inicial a outro, de novo a quem efetivamente executou o trabalho”³⁷⁸, para a caracterização do trabalho por conta alheia.

Antes de passar à próxima seção, cabe reafirmar que não se tem pretensão de defender que a *ajenidad* é elemento autossuficiente para a distinção entre o trabalho por conta própria e por conta alheia, mas de demonstrar a importância da aplicação desse critério como um pré-requisito que antecede o exame da subordinação algorítmica quando da análise da plataforma digital de trabalho sob demanda em transporte de pessoas e entrega de coisas.

³⁷⁵ Ibid. p. 204.

³⁷⁶ MELHADO, Op. cit. p. 205

³⁷⁷ ALONSO OLÉA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 2 ed. revisada. Madrid: Revista de Derecho Privado. p.1968. p. 23.

³⁷⁸ Ibid, p. 23.

3.2 AJENIDAD: TRABALHAR PARA A CONTA DO OUTRO

Em primeiro lugar, cabe iniciar esse tópico discorrendo sobre a adequação da terminologia sobre a palavra *ajenidad* e sua possível tradução para o português.

Não há como traduzir essa expressão como “alteridade”, posto que para os espanhóis os citados vocábulo não são sinônimos. Segundo o site da Real Academia Española, *ajenidad* significa “1.f. Cualidad de ajeno. 2.f. Der. Cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, em contraposición a trabajo autónomo”³⁷⁹. Nesse mesmo site, *alteridad* é a “1. F. Condición de ser outro”³⁸⁰.

Rememorando De La Villa Gil, a alteridade está presente em todo tipo de trabalho. Dessa forma, não há como considerá-la sinônimo de *ajenidad*³⁸¹.

Também não há similaridade entre *ajenidad* e alienação (enajenación), conforme a distinção feita por Alonso Olea:

(...) alienação implica em direito uma transferência de propriedade ou propriedade de uma pessoa para outra e, portanto, uma aquisição derivada por esta, enquanto no contrato de trabalho há uma aquisição original de propriedade pelo empregador ou empregador em relação de bens recém-criados, que não foram propriedade de ninguém antes; Fica claro, então, que a *ajenidad* - ou alienidade, como Guasp a chama (Law, Madrid, 1971, p. 548) - ainda é usada como uma noção diferente de alienação, no sentido jurídico estrito e próprio³⁸².

³⁷⁹ Excepcionalmente, o significado da palavra *ajenidad* foi posto na língua original para chamar a atenção do real significado para os espanhóis. Em livre tradução da autora: “1. f. Qualidade do que é alheio. 2. f. Dir. Qualidade das relações trabalhistas por conta alheia, em contraposição ao trabalho autônomo.” REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Disponível em: <<https://dle.rae.es/ajenidad>>. Acesso em: 28 jun. 2021.

³⁸⁰ Em livre tradução da autora: “1. f. Condição de ser outro.” Ibid.

³⁸¹ DE LA VILLA GIL, Op. cit., p. 103-118.

³⁸² Livre tradução da autora. No original: “(...) enajenación implica en derecho una transacción de dominio o titularidad de una persona a otra, y por consiguiente una adquisición derivativa por parte de esta última, mientras que en el contrato de trabajo hay una adquisición originaria de propiedad por el empleador o empresario respecto de bienes de nueva creación, que no han sido antes propiedad de nadie; es claro, pues que *ajenidad* - o alienidad, como la llama Guasp (Derecho, Madrid, 1971, p. 548) - sigue siendo usada aún como

Pontes de Miranda, amparando-se em Ricardo Guasp, afirmava que a melhor tradução para *ajenidad* seria alienidade, mas Mendes e Chaves Júnior explicam que esse vocábulo não consta do Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa – Volp, logo, não poderia ser utilizado. Por esse motivo e no afã de distinguir a *ajenidad* do instituto da alienação prevista no direito real, pensaram em aplicar os vocábulos alheamento ou alheação, “mas semanticamente esses substantivos são dicionarizados também como ato ou efeito e não como condição ou natureza, o que nos remeteria novamente ao mesmo problema de tautologia da subordinação”³⁸³.

Mendes e Chaves Júnior ainda examinaram a possibilidade de aplicar o termo alheabilidade, mas concluíram que “esse vocábulo designa mais uma qualidade que uma causa, isto é, é mais um atributo que a causa eficiente de um dado fenômeno jurídico”, e foram mais afundo ao explicar que:

Para Espinosa, em sua *Ética*, é a causa que implica a existência; o atributo é o que se percebe como constitutivo da essência, em outras palavras, o atributo alheabilidade é constitutivo da essência da relação de emprego, mas não sua causa. O que implica sua existência - ou seja a existência desse atributo essencial - é a condição econômica de alheamento do fruto do próprio trabalho. A alheabilidade da relação de emprego tem como modo ou afecção, no sentido espinosiano, o alheamento do fruto do trabalho, mas é a condição dessa alheabilidade a causa eficiente da existência da relação de emprego. Não há entre alienidade e alheabilidade uma relação de causa e efeito, senão de causalidade e essencialidade ou atribuição³⁸⁴.

Assim, a palavra *ajenidad* não será traduzida para o português, tampouco será substituída por palavra sinônima.

noción distinta de enajenación, en sentido jurídico estricto y próprio”. ALONSO OLEA, M. **Alienación**. Historia de una palabra. 2 ed. México D.F.: Universidad Autónoma de México. 1988. pp. 171-172, nota 730.

³⁸³ MENDES, M. M. B.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez. 2007.

³⁸⁴ Ibid.

Para o Direito espanhol, *ajenidad* é a qualidade das relações de trabalho por conta de outro em contraposição ao trabalho autônomo³⁸⁵.

O *Estatuto de los Trabajadores* da Espanha assim dispõe em seu artigo 1.1 a qual tipo de trabalhador será aplicado:

Esta lei será aplicada aos trabalhadores que prestem voluntariamente seus serviços remunerados a outrem ou no âmbito da organização e gestão de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário³⁸⁶.

A doutrina espanhola, ao diferenciar o trabalho por conta própria do trabalho por conta alheia, aponta o elemento *ajenidad* como um dos constituintes do contrato de trabalho, juntamente com a pessoalidade, voluntariedade e dependência³⁸⁷, ³⁸⁸. Melgar afirma que “deve-se admitir que a doutrina mais autorizada reconhece na *ajenidad* um elemento essencial da relação jurídica de trabalho”³⁸⁹.

Há outros doutrinadores espanhóis, como Ojeda Avilés e García Becedas, que dizem que todas as teorias mostram que o trabalho por conta alheia é uma nota puramente descritiva da realidade social sobre a qual se projeta a relação de trabalho, sem acrescentar nada aos seus elementos constitutivos e que a prática jurisprudencial demonstra as dificuldades de sua aplicação isolada, quando se trata de comparar trabalho autônomo do

³⁸⁵ No original: “a *cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición a trabajo autónomo*”. REAL ACADEMIA ESPANHOLA, op. cit.

³⁸⁶ Livre tradução da autora. No original: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena u dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. Consolidado. **Boletín Oficial del Estado**. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 20 mai 2021.

³⁸⁷ ALONSO OLEA, 1968. Op. cit. pp. 18, 156.

³⁸⁸ MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho y Trabajo**. 1ª ed. reimpressa. Madrid: Civitas, 2018. p.21.

³⁸⁹ Livre tradução da autora. No original: “*ha de admitirse que la doctrina más autorizada reconoce em la ajenidad um elemento essencial de la relación jurídica de trabajo*”. Ibid. p.21.

trabalho dependente. Inclusive, porque a *ajenidad* é um elemento necessário, mas não suficiente para definir o contrato de trabalho³⁹⁰.

Entretanto, nenhum elemento que compõe a figura do trabalhador por conta alheia, empregado, amparado pela legislação, possui essa força. Como também não existe característica que isoladamente seja tão suficiente para conceituar o empregador.

González Ortega indica que *ajenidad* é característica do serviço prestado por conta de outrem diferente daquele que o realiza³⁹¹.

Borrajo Dacruz afirma que a jurisprudência espanhola coloca a *ajenidad* como a falta de controle jurídico sobre a organização em que a atividade profissional do trabalhador está integrada³⁹².

Palomeque Lopez e Alvarez de La Rosa explicam que o trabalhador não é o sujeito perceptivo do valor de seu trabalho e os frutos (bens e serviços) são do empresário³⁹³.

Para Pereira:

o conceito de *ajenidad* do Direito do Trabalho espanhol também é relevante como critério complementar. A identificação do vínculo empregatício não se limita a verificar apenas como a atividade é prestada, mas se o resultado e o risco são apropriados ou não por quem os executa³⁹⁴.

Entende-se, assim, que a *ajenidad* refere-se à qualidade do trabalho que é prestado por pessoa diferente daquela que alcançará o merecimento ou o desmerecimento pelo serviço realizado, sendo que a indicação desse merecimento e desmerecimento devem ser interpretadas no sentido que abranja ganhos/perdas, lucro/prejuízo. A *ajenidad* está presente quando o

³⁹⁰ OJEDA AVILÉS, A. *Ajenidad, dependência o control: la causa del contrato*. **Law PUCP**. Revista de la Facultad de Derecho da Pontificia Universidad Católica del Perú, n.º 60, p. 375-402. 2007. Disponível em <<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.013>>. Acesso em 10 out. 2020.

³⁹¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S. Trabajo asalariado y trabajo autónomo em las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *Questões trabalhistas: Revista Andaluza de Trabalho e Previdência Social*, n. 138, 2017 (Edição dedicada a: Impacto das tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho), pp. 85-123.

³⁹² Ibid. p. 46.

³⁹³ PALOMEQUE LOPEZ; M. C.; ÁLVARES DE LA ROSA, M. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, 1995. p.677.

³⁹⁴ PEREIRA, 2020. Op.cit. p. 106.

proveito/desvantagem é para outra pessoa (física ou jurídica) completamente distinta daquela que trabalhou.

Dessa forma, há cinco correntes que tratam da *ajenidad*, as quais serão detalhadas a seguir.

3.2.1 Ajenidad de los medios de producción ou en la titularidad de la organización

Essa teoria procurou explicar que a *ajenidad* prevaleceria sobre o critério da dependência. Albiol Montesinos, Campos Ruiz, López Gandia e Sala Franco definem o trabalho dependente e por conta alheia como:

o realizado por uma pessoa (o trabalhador) estranha aos meios de produção, à organização do trabalho e seus resultados, sejam eles positivos (benefícios) ou negativos (perdas), a outra pessoa (o empregador) que, pelo contrário, é o dono dos meios de produção, da organização do trabalho e de seus resultados, positivos ou negativos³⁹⁵.

O trabalhador é desprovido dos meios de produção necessários para que sua força de trabalho passe de potência a ato. Assim, depende de outra pessoa – proprietária dos meios de produção, organizadora do trabalho e receptora do proveito/prejuízo do trabalho – para realizar a transformação da potência que possui ao ato que lhe assalaria.³⁹⁶

Essa teoria também diz respeito ao próprio processo de produção, com a disposição sobre a força de trabalho e que Rodríguez-Piñero aponta como dependência ou subordinação³⁹⁷.

Na verdade, o trabalhador fornece seus serviços trabalhando em materiais ou usando coisas ou instrumentos cuja propriedade não pertence a ele. Não ter a propriedade dos meios materiais explicaria suficientemente

³⁹⁵ Livre tradução da autora. No original: “el realizado por una persona (el trabajador) que es ajena a los medios de producción, a la organización del trabajo y a los resultados de éste, ya sean positivos (beneficios) o negativos (perdidas), a otra persona (el empresario) que, por el contrario, es titular de los medios de producción, de la organización del trabajo y de sus resultados, positivos o negativos”. ALBIOL MONTESINOS, I., et al. **Compendio de Derecho del Trabajo**. Fuentes y relaciones colectivas. Tomo I, 2 ed. Madrid: Tirant lo Blach. 2007. p. 21.

³⁹⁶ OJEDA AVILÉS. Op. cit.

³⁹⁷ ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón; La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo. **Revista Española de Derecho del Trabajo**. n.º 28. Madrid: Civitas. 1986, pp. 495-544.

o fenômeno da incorporação do resultado material da obra ao patrimônio do beneficiário. E, em virtude disso, explicaria também a submissão ao círculo de governança, ordenação e disciplina do empresário³⁹⁸.

A crítica feita a essa teoria diz respeito a não ter capacidade para diferenciar, de forma exclusiva, o contrato de trabalho de contrato de arrendamento de obras e serviços e tantos outros contratos civis ou mercantis, nos quais o trabalho se aplica a um bem de outro³⁹⁹.

3.2.2 *Ajenidad en los frutos*

Os defensores dessa teoria indicam que os frutos do trabalho são atribuídos inicial e diretamente a pessoa distinta da que executa o trabalho, uma atribuição originária que é prévia à execução do trabalho.

Alonso Olea explana que o “aspecto essencial e definidor do trabalho empregado está na atribuição originária, em que os frutos, desde o momento da produção, pertencem a outra pessoa, nunca ao trabalhador”⁴⁰⁰.

Essa pessoa a qual pertencerão os frutos do trabalhador deve ser estranha de quem os executa. A atribuição desses frutos a terceiro deve ser inicial, no momento em que se produzem, e decorre de uma relação social anterior à execução do trabalho, sendo que o vocábulo “frutos” deve ser entendido em seu sentido amplo, abrangendo todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual⁴⁰¹.

O autor espanhol ainda destaca que:

É necessário indicar que a pessoa a quem são atribuídos os frutos do trabalho de outrem pode fazer uma atribuição inicial em favor de um terceiro; o trabalho, portanto, aparece como emprestado pelo trabalhador a esse terceiro; e o primeiro cessionário dos frutos como intermediário; como realmente é, já que seu papel é neste suposto coordenador dos serviços que vêm dos trabalhadores para sua oferta imediata ao público⁴⁰².

³⁹⁸ OJEDA AVILÉS, Op. cit.

³⁹⁹ Ibid.

⁴⁰⁰ Livre tradução da autora. No original: “lo esencial y definitorio del trabajo por cuenta ajena está em la atribución originaria, en que los frutos, desde el momento mismo de producción, pertenecen a otra persona, nunca al trabajador”. ALONSO OLEA, 1968. Op. cit. p. 18.

⁴⁰¹ Ibid. pp. 18-19.

⁴⁰² Livre tradução da autora. No original: “hay que indicar que la persona a quien son

Alonso Olea continua defendendo que a dependência é inconcebível sem a *ajenidad*, sendo que o poder de direção e controle do empregador sobre a atividade do trabalhador decorre do fato de os resultados do trabalho pertencerem originariamente ao empresário⁴⁰³. Justamente, o fato de o empregador ser o destinatário dos resultados do trabalho, sejam eles positivos ou negativos, é que lhe dá o poder de dirigir o serviço que lhe é prestado.

Os críticos dessa teoria comparam a *ajenidad* dos frutos com o instituto da compra e venda, apontando que, no contrato de trabalho, o empregador faz seus os produtos mesmo antes de serem produzidos e que o contrato de trabalho não tem por objetivo a transferência de propriedade, da mesma forma que muitos outros contratos civis ou comerciais não discutem a propriedade do imóvel, cuja finalidade nada tem a ver com a aquisição de bens⁴⁰⁴.

3.2.3 *Ajenidad en los riesgos*

A *ajenidad* dos riscos analisa a responsabilidade que o empresário possui no empreendimento. Bayón Chacón e Pérez Botija e outros espanhóis⁴⁰⁵ valeram-se da doutrina francesa de Colin e Capitan que afirmavam que “os riscos são todos para o dono”⁴⁰⁶.

Sobre a *ajenidad* dos riscos, Bayón Chacón e Perez Botija assim afirmam:

É uma característica essencial que o resultado econômico favorável ou adverso recaia sobre o empresário, sem que o trabalhador seja beneficiado ou prejudicado por ele, sem que haja, portanto, participação no risco econômico. Se a relação entre o empregador e o trabalhador não implica risco

atribuídos los frutos em el trabajo por cuenta ajena puede realizar una atribución inicial de los mismos em favor de um terceiro; el trabajo aparece así como prestado por el trabajador a esse terceiro; y el primer cessionario de los frutos como um intermediário; como realmente lo es, puesto que su papel es em este supuesto coordinador de servicios que provienen de los trabajadores para su ofrecimiento inmediato al público”. Ibid. p. 19.

⁴⁰³ Ibid. p. 19.

⁴⁰⁴ OJEDA AVILÉS, Op. cit.

⁴⁰⁵ Moneva Pujol, Hinajosa Ferrer, Alonso García, Borrajo Dacruz, Hernáinz Márquez e Guilarte. Ibid.

⁴⁰⁶ Livre tradução da autora. No original: “los riesgos son todos para el doño”. Ibid.

de produção, irrelevante e direto, para o segundo, não existe relação de trabalho, mas sim um contrato de parceria⁴⁰⁷.

Para essa teoria, o trabalhador, em qualquer caso, receberá do empregador, uma compensação econômica garantida.

Essa teoria parte da premissa de que o empregador é aquele que assume os ônus e bônus do negócio, ou seja, que absorve os resultados do empreendimento econômico, sejam eles favoráveis ou adversos:

No trabalho por conta alheia se exigem três características essenciais:

- a) Que o custo do trabalho fique a cargo do empresário;
- b) Que o fruto ou resultado do trabalho se incorpore ao patrimônio do empresário;
- c) Que sobre o empresário recaia o resultado econômico, favorável ou adverso, sem que o trabalhador seja afetado pelo mesmo, nem exista, pois, participação sua no risco econômico.⁴⁰⁸

Os críticos a essa teoria argumentam que o trabalhador também sofre sua cota de risco quando há uma crise na empresa, como redução da jornada de trabalho, eliminação de horas extras, transferências ou demissões⁴⁰⁹.

3.2.4 *Ajenidad en la utilidad patrimonial*

Montoya Melgar entende que:

o trabalho que é objeto do Direito do Trabalho é ‘por conta alheia’ no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho

⁴⁰⁷ Livre tradução da autora. No original: “es característica esencial que sobre el empresario recaiga el resultado económico favorable o adverso, sin que el trabajador sea afectado beneficiosa o adversamente por el mismo, sin que exista, pues, participación em el riesgo económico. Si la relación mantenida entre empresario y trabajador no implica esa irrelevância directa del riesgo de la producción para el segundoo no hay una relación laboral, sino un contrato de sociedade”. BAYÓN CHACÓN, G.; PÉREZ BOTIJA, E. **Manual de Derecho del Trabajo**. vol. I, 9 ed. Madrid: Marcial Pons. 1975. pp. 14, 16.

⁴⁰⁸ Livre tradução da autora. No original: “Al trabajar en nombre de otros, se requieren tres características esenciales: a) Que el coste de la obra corre a cargo del empresario; b) Que el fruto o resultado del trabajo pase a formar parte del patrimonio del emprendedor; c) Que el empresario es responsable del resultado económico, favorable o adverso, sin que el trabajador se vea afectado por el mismo, ni tiene, por tanto, su participación en el riesgo económico”. Ibid. p. 16.

⁴⁰⁹ ALARCÓN CARACUEL, M. R. Op. cit. OJEDA AVILÉS, Op. cit.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

é atribuída a outra pessoa que não o próprio trabalhador, a saber, o empregador. Os bens ou serviços produzidos pelo trabalhador não lhe representam um benefício econômico direto, esse lucro corresponde ao empregador, que por sua vez remunera o trabalhador como parte dessa utilidade (o salário)⁴¹⁰.

A utilidade patrimonial que o trabalho prestado proporciona ao empregador é compatível com o benefício que tal trabalho pode derivar para terceiros, como o cliente do empresário que recebe um serviço do trabalhador. Porém, o autor alerta que:

o trabalhador não age em nome de terceiros; esse se beneficia dos produtos naturais do trabalho, enquanto é o empresário quem realmente ganha o capital do trabalho, recebendo o preço do serviço pago pelo cliente (...)⁴¹¹.

Por utilidade patrimonial pode-se entender o que o empresário pode obter como consequência da venda de seus produtos (bens ou serviços) no mercado.

González Ortega detalha que há uma referência singular ao chamado “lucro especial”, quando se trata da *ajenidad en la utilidad patrimonial*, que pode ser entendido como um ganho particular e diferente daquele obtido com o benefício do trabalho, de modo que essa singularidade do lucro é o que o torna (ou pelo menos colabora fortemente com ele) em benefício próprio.

A qualidade especial desse lucro constitui a finalidade econômica clássica da prestação de trabalho assalariado em que o lucro é especificado, justamente, na obtenção do salário em troca do trabalho prestado,

⁴¹⁰ Livre tradução da autora. No original: “el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es ‘por cuenta ajena’ en el sentido de que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (el salario)”. MONTOYA MELGAR, Op. cit. p.40.

⁴¹¹ Livre tradução da autora. No original: “el trabajador no actúa por cuenta do terceiro; éste se beneficia de los productos naturales del trabajo, mientras que es el empresario quien realmente hace suya la utilidad patrimonial del trabajo, percibiendo el precio del servicio pagado por el cliente(...)”. Ibid. p.40.

ou seja, um lucro pré-determinado que não está sujeito às vicissitudes do investimento produtivo realizado⁴¹².

Alarcón Caracuel⁴¹³ esclarece que essa posição é tida como uma nuance da *ajenidad en los frutos*, ante as dificuldades que o termo “frutos” pode acarretar.

3.2.5 *Ajenidad en el mercado*

Segundo essa teoria, o contrato de trabalho separa o trabalhador do mercado, uma vez que os produtos serão vendidos pelo empregador, que possui os meios de produção e faz a mediação entre o trabalhador e os clientes.

Essa corrente é defendida por Alarcón Caracuel que expõe que o objetivo perseguido pelo empregador é a valorização de seu capital, a produção de mercadorias que contenham mais trabalho do que foi pago por ele⁴¹⁴.

O autor continua explicando que:

O que caracteriza a produção capitalista, o que constitui a sua ‘diferença específica’ é que, pela primeira vez na história, se trata de uma produção ‘para o mercado’, para um mercado anônimo, cada vez mais amplo, e que só está ligado ao produtores diretos de bens e serviços por meio desse intermediário (...) quero dizer que, ‘fisicamente’, pode ser que aqueles que aparecem diretamente concordam (e assim sempre ocorre nos casos em que a proximidade produzida é um serviço) sejam os diretos produtor e consumidor, enquanto o intermediário capitalista permanece na sombra, mas quando o produtor direto, no final de seu serviço, estende sua mão para coletá-lo, não é sua mão, mas a *longa manu* do capitalista que está recebendo o pagamento do consumidor⁴¹⁵.

⁴¹² GONZÁLEZ ORTEGA, Op; cit.

⁴¹³ ALARCÓN CARACUEL, Op. cit.

⁴¹⁴ Ibid.

⁴¹⁵ Livre tradução da autora. No original: “Lo que caracteriza a la producción capitalista lo que constituye su ‘diferencia específica’ es que, por primera vez em la historia, se trata de una producción ‘para el mercado’, para um mercado anónimo y cada vez más amplio, y que solamente se conecta com los produtores directos de bienes y servicios a través de esse intermediário (...) Quiero decir que, ‘fisicamente’, puede que quienes aparezcan directamente concetados (y así ocure siempre em los casos em que la cercancia producida es um servicio) sean el productor directo y el consumidor, mientras que el intermediário capitalista queda em la sombra, pero cuando el productor directo, al concluir su servicio,

Nessa perspectiva, o trabalho por conta alheia seria aquele realizado numa relação trilateral, constituída quando o empregador se posiciona entre o trabalhador e o destinatário final do produto ou serviço, de modo que os dois últimos não estabeleçam relação jurídica direta:

Esta é definida como a desconexão jurídica entre o trabalhador e o destinatário final do produto (bem ou serviço) do seu trabalho. As relações de trabalho autônomo (como a prestação de serviços e a empreitada) são sempre bipolares: o vínculo jurídico se estabelece entre o trabalhador e o seu cliente. A relação de emprego, ao contrário, nasce quando um terceiro (empregador) se coloca entre o trabalhador e o cliente, rompendo - ou melhor, impedindo que nasça - aquela relação jurídica e colocando no seu lugar uma relação entre o próprio empregador e o empregado (que nasce do contrato de trabalho) e, ao lado dela, outras relações jurídicas entre o empregador e seus clientes (geradas por contratos de compra e venda, de prestação de serviços, de empreitada etc.)⁴¹⁶.

A teoria defendida por Manuel-Ramón Alarcón Caracuel demonstra que o processo de circulação das mercadorias está integrado ao processo capitalista de produção.

González Ortega explica que a *ajenidad en el mercado* refere-se ao fato de que o trabalhador não está diretamente relacionado, a nível comercial, aos compradores ou clientes dos bens e serviços a que se incorpora essa obra. É a empresa que os contrata que o faz, tendo-os adquirido a um preço previamente acordado⁴¹⁷.

Esse autor continua expondo que o contrato se torna então o instrumento original de aquisição dos frutos do trabalho, convertendo-o, juntamente com o trabalho acumulado de outros trabalhadores, em um mercado de bens e serviços em que a empresa ofertante recupera a referida despesa, além de receber a margem de lucro do negócio, consequência da produtividade ou do desempenho de investimento realizado⁴¹⁸.

extiende la mano para cobrarlo, no es su mano sino la longa manu del capitalista la que está recibiendo el pago del consumidor cliente”. Ibid.

⁴¹⁶ Ibid.

⁴¹⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, Op; cit.

⁴¹⁸ Ibid.

A empresa atua como intermediária entre o trabalhador e os clientes, compradores ou consumidores. Essa intermediação forçada ou aceita implica que é a empresa receptora dos serviços que toma as decisões, subtraídas do trabalhador, como a seleção de clientes e a fixação de preços; ou se estabelece por relação direta com o público, excluindo o trabalhador que, para tanto, permanece no anonimato⁴¹⁹.

3.3 A *AJENIDAD* COMO ELEMENTO NA CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO SOB DEMANDA DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGA DE COISAS

Expostas as teorias sobre a *ajenidad*, cabe examinar e comparar as relações estabelecidas entre as plataformas digitais de trabalho - Uber e iFood - e os trabalhadores a elas vinculados à luz desse instituto hispânico.

Fausto Gaia propõe um olhar diferente sobre a situação:

Seguindo a perspectiva gerada pela inclusão de tecnologias disruptivas no processo produtivo, compreendemos que a integração da atividade do trabalhador na empresa deve ser analisada não apenas sob a ótica do empregado, mas sim daquele que se beneficia do uso da força de trabalho direta ou indiretamente⁴²⁰.

Nesse mesmo sentido, ao examinar o conceito funcional de empregador elaborado por Jeremias Prassl⁴²¹ e comparar com o estudo realizado por David Weil sobre o local de trabalho fissurado⁴²², visualiza-se uma for-

⁴¹⁹ Ibid.

⁴²⁰ GAIA. Op. cit. p. 279.

⁴²¹ PRASSL, J.; RISAK, M. Uber, Taskrabbit & COC, platforms as employers: Rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal Forthcoming**, v.37, issue 3, 2016; Oxford Legal Studies Research Paper n. 8/2016. Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=2733003>>. Acesso em 15 set. 2019.

⁴²² David Weil valeu-se de um termo geológico – fissuração – para demonstrar o processo que transformou a organização do trabalho, antes do surgimento do trabalho por meio de plataformas digitais de trabalho. Esse autor estudou os procedimentos adotados pelas empresas estadunidenses de grande porte nas últimas quatro décadas e constatou que havia um processo de fragmentação, com transferências de operações e transformações na produção, repercutindo direta e sensivelmente na forma como o trabalho é organizado, nominando-o “Workplace Fissured”. Explica que as empresas valem-se de três habilidades/estratégias: a) busca da competência central e suas consequências ou concentração

ma para aprofundar no estudo da natureza da relação entre trabalhadores e plataformas digitais de trabalho. Inclusive, Prassl leciona que:

Exemplos incluem o “fissured workplace” (WEIL, 2014), quando o controle do empregador é exercido por várias partes por meio de contratos de terceirização, uso de trabalho temporário ou grupos complexos de empresas; e falso trabalho autônomo, quando o controle do empregador é contratualmente negado por meio da ficção do status de trabalhador independente^{423, 424}.

Prassl considera empregador aquele que pratica, de forma conjunta, as funções a seguir relacionadas:

- a) controlar o início e o fim do contrato de trabalho;
- b) receber o trabalho e seus frutos;
- c) fornecer o trabalho e o seu pagamento;
- d) gerenciar internamente os fatores de produção;
- e) gerenciar externamente a atividade no mercado^{425, 426}.

Como afirmado, para Prassl essas cinco funções devem ser tomadas em conjunto, em razão de cada uma delas corresponder a uma faceta necessária para demonstrar que o empregador exerce o controle total da atividade, interna e externamente, usufrui dos frutos do trabalho de seus prestadores, e que, por isso, deve ser responsável pelos riscos e custos relacionados à atividade⁴²⁷.

nas competências nucleares; b) descentralização do trabalho, e; c) aplicação obrigatória de padrões produtivos. Dessa forma, entende-se como local de trabalho fissurado aquele em que há a fragmentação da empresa em novos arranjos empresariais menores, mantendo-se a competência nuclear e a marca como única finalidade a ser seguida e delegando as atividades laborais e outras consideradas periféricas e custosas para diferentes organizações empresariais, mas sempre mantendo a aplicação e o controle de rígidos padrões produtivos. Ver WEIL, 2014. Op. cit.; PEREIRA; ZANATTA, Op. cit.

⁴²³ PRASSL, 2015. Op. cit.

⁴²⁴ PRASSL, J. “Gestão algorítmica e o futuro do trabalho”. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: MPU, 2020. p. 65-83. Disponível em <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em: 10 ago. 2020. p. 96.

⁴²⁵ PRASSL, 2015. Op. cit.

⁴²⁶ PEREIRA; ZANATTA, Op. cit.

⁴²⁷ Ibid.

A seguir, os estudos realizados por Prassl e as teorias do Direito espanhol sobre *ajenidad* serão conjugados no exame das atividades organizadas pela Uber e iFood.

Destaca-se, a princípio, que muitas teorias sobre a *ajenidad* acabam por incidir mais de uma vez para cada característica apontada por Prassl.

A primeira característica citada por esse autor é o controle sobre o início e o fim do contrato de trabalho, a qual pode ser comparada à *ajenidad de los medios de producción* ou *ajenidad en la titularidad de la organización*, haja vista que a decisão de aceitar e desligar o trabalhador da plataforma digital é exclusiva das empresas, que jogam essa escolha na conta de seus algoritmos.

O trabalhador busca a plataforma digital de trabalho (Uber ou iFood) para conseguir prestar o seu serviço, mas depende da permissão da empresa para ser ativado como motorista ou entregador e ter acesso ao sistema e, conseqüentemente, aos clientes da plataforma digital.

Para a Uber, o interessado deve fazer o cadastro, pessoal e intransferível, no site da empresa e enviar todos os documentos requeridos e ainda terá sua vida pregressa averiguada pela empresa⁴²⁸. Esse cadastro no site implica a aceitação dos Termos de Uso determinados unilateralmente pela empresa.

Da mesma forma, o trabalhador pode até se desligar da plataforma por vontade própria e voltar, caso julgue conveniente⁴²⁹. Todavia, apenas a empresa é que tem o poder de suspender o acesso do trabalhador temporária ou definitivamente, sem estar obrigada a indicar os reais motivos que levaram à sua decisão.

Quanto à iFood, também é necessário que o prestador faça seu cadastro no site, informando seus dados pessoais e, com isso, aceitando os termos e as condições de uso formulados unilateralmente pela empresa detentora da plataforma digital. A empresa, ainda, alerta que o cadastro é pessoal e intransferível e lista os requisitos e documentos necessários para a aceitação do cadastro do prestador⁴³⁰.

⁴²⁸ UBER. Op; cit.

⁴²⁹ UBER. **Ajuda**. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/excluir-minha-conta-de-motorista-parceiro---?_csid=j_unXGx3HtL2YD70Sa-qh8w&nodeId=0c0b26dc-7a79-4d55-a9bb-15692d4290bd&state=gbmmbhAM_yTS-04RFwRY66U3A5fgBHEX0dev5ccSyybM%3D>. Acesso em: 15 ago. 2021.

⁴³⁰ IFOOD. Op; cit.

Assim como a Uber, a empresa iFood pode, a qualquer tempo, suspender, temporária ou definitivamente, o cadastro do prestador, de forma unilateral e sem necessidade de maiores explicações, tendo em vista que alegam ser uma “decisão” tomada pelo algoritmo, que é desenvolvido e alimentado pelas empresas. Em ambas, o trabalhador pode ser desativado definitivamente, caso fique ausente da plataforma (sem fazer o seu login e prestar serviços) após um determinado período, sem justificativa.

Uber e iFood também exercem a segunda função de empregador consoante a característica estudada por Prassl, pois são as destinatárias diretas dos frutos da mão de obra do trabalhador. Em outras palavras, o pagamento do cliente/consumidor é feito direta e automaticamente à plataforma digital de trabalho. Nessa função, tem-se claramente a *ajenidad en los frutos*.

Comumente, o serviço não é pago diretamente pelo cliente/consumidor aos trabalhadores. É a plataforma (empresa) quem recebe os valores dos usuários finais do serviço, dos quais são descontados uma comissão e só após um certo tempo, geralmente uma semana, o restante é repassado ao prestador. A plataforma digital tem total controle sobre o serviço que é prestado pelo trabalhador e aos valores correspondentes.

Convém lembrar que, pelas regras determinadas pela Uber, o controle das viagens é feito semanalmente, com o fechamento do extrato geralmente às segundas-feiras, sendo que a remuneração é repassada à conta bancária do prestador em até três dias úteis. Mesmo no caso do Brasil, em que há a possibilidade de pagamento direto em dinheiro ao motorista, a taxa da Uber será deduzida de outros pagamentos eletrônicos, devendo o prestador quitar suas dívidas com a empresa no prazo de uma semana, no caso de o saldo ficar negativo⁴³¹.

Para a empresa iFood, no caso de o trabalhador prestar seus serviços por meio de OL, os valores são repassados pelo operador logístico, por semana⁴³². Para o trabalhador Nuvem, o pagamento das entregas realizadas também é feito de forma semanal, através da conta bancária indicada no momento do cadastro, sendo que o cálculo do valor incide sobre as entregas realizadas de segunda-feira à domingo e o recebimento na quarta-feira

⁴³¹ UBER. Op. cit.

⁴³² MOTORISTA SATÉLITE. Op; cit.

seguinte, até às 20h. Se for um feriado, o repasse é feito no próximo dia útil⁴³³, ⁴³⁴.

Assim, mesmo que motoristas e entregadores recebam o pagamento em dinheiro, diretamente pelo consumidor no momento da finalização da prestação de seus serviços, a *ajenidad en los frutos* não resta descaracterizada. O controle sobre os valores, as formas de recebimento e o período de repasse da remuneração ainda continuam sob o comando da plataforma digital.

E se os frutos merecem ser interpretados de forma ampliativa, não se restringindo apenas aos valores recebidos, tem-se que Uber e iFood propagandeiam que são as empresas mais lembradas nos seguimentos em que atuam.

Melhado assim destaca:

Nas plataformas digitais, o resultado final do processo de trabalho é uma mercadoria que não pertence aos trabalhadores que a produzem. O capital, proprietário das plataformas, apropria-se dela e só uma parte desse produto “volta” para o seu produtor, sob a forma de trabalho assalariado⁴³⁵.

No que diz respeito ao fornecimento do trabalho e o seu pagamento à prestação de trabalho, terceira qualidade indicada por Prassl, há a incidência da *ajenidad de los medios de producción* ou *en la titularidad de la organización* e da *ajenidad de los riesgos*.

Uber e iFood fornecem o trabalho para aqueles que as procuram - transportar pessoas ou entregar coisas – para que aconteça da melhor forma possível. Essas empresas ditam as regras contratuais e determinam como o serviço deve ser prestado. As regras são inteiramente fixadas por elas e não há nenhuma ingerência do trabalhador na forma como, quando, onde e para quem prestar os serviços. Aliás, se não fosse a organização

⁴³³ IFOOD. **Tire suas dúvidas sobre o App iFood para entregadores**. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/delivery-de-dicas/duvidas-entregas/>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

⁴³⁴ SAIPOS. Op. cit.

⁴³⁵ MELHADO, R. **Marx, a mais-valia e o mito da subordinação**. 10 set. 2020. Disponível em: <<https://www.justificando.com/2020/09/10/marx-a-mais-valia-co-mito-da-subordinacao/>>. Acesso em 21 set. 2021.

realizada pela plataforma digital de trabalho, o trabalhador não saberia quem transportar ou o quê e para quem entregar.

A plataforma digital é o principal meio de produção, a qual permite que os trabalhadores acessem os consumidores de seus serviços e vice-versa. Assim, o trabalhador fornece seus serviços operando por meio de infraestruturas cuja propriedade não pertence a ele, o que explica a submissão ao círculo de governança, ordenação e disciplina fixada pelas empresas.

O trabalho oferecido pelas plataformas digitais de trabalho deve ser prestado conforme as regras - termos de uso - fixados unilateralmente pelas empresas, posto que o descumprimento dessas cláusulas pode acarretar o desligamento definitivo do cadastro do trabalhador.

A iFood alerta, inclusive, para que o trabalhador leia atentamente o termo de adesão antes de aceitá-lo e que “se tiver algo com que você não concorde em nossos Termos e Condições, tudo bem, respeitamos sua decisão, mas então essa parceria ficará para uma próxima!”⁴³⁶

O carro, a moto, a bicicleta, o celular são apenas ferramentas de trabalho, porque é a plataforma digital o meio pelo qual há o oferecimento do serviço a ser prestado pelos trabalhadores aos clientes/usuários.

O motorista que pretende trabalhar para a Uber não precisa ser proprietário de um automóvel, pois pode ser alugado. O próprio site da Uber indica que há parcerias com várias empresas na locação de automóveis e para descontos na aquisição de carros novos⁴³⁷. Essa empresa também oferece um plano de celular pré-pago exclusivo, o serviço Uber Chip, com descontos exclusivos de até 60% para parceiros Uber⁴³⁸. Recentemente, a

⁴³⁶ IFOOD. Termos e condições de uso iFood para entregadores. **Portal do entregador**. 24 nov. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 24 set. 2021.

⁴³⁷ UBER. **Dirigir**. Não tem carro? Temos soluções. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

⁴³⁸ UBER. **Blog. Promoções**. Uber Chip, o primeiro plano de celular pré pago desenvolvido especialmente para motoristas e entregadores parceiros da Uber no Brasil. 21 jan. 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-chip/>>. Acesso em 20 ago. 2021.

iFood anunciou que ajudará os entregadores a comprarem motos elétricas⁴³⁹.

Esses auxílios, incentivos e descontos só reforçam a ideia de que veículos e celulares são ferramentas, e não meios de produção.

Portanto, a carteira de clientes - pessoas a serem transportadas, restaurantes/estabelecimentos comerciais a oferecerem suas mercadorias e seus usuários/consumidores – só é limitadamente acessada pelo trabalhador porque a Uber e/ou iFood determinam, gerenciam e supervisionam essas possibilidades. Por esse trabalho, os prestadores de serviços que estão cadastrados nas plataformas digitais recebem uma remuneração, a qual sempre é unilateralmente fixada pela empresa, lembrando que “quem intermedia não estabelece o valor do trabalho alheio”⁴⁴⁰.

Carelli e Oliveira explicam que:

O método de precificar o trabalho alheio é uma renovação do antigo expediente do ‘salário por peça’, agora com contornos altamente tecnológicos. No assalariamento por peça, uma série de despesas para o labor são atribuídas ao trabalhador, como exatamente ocorre com os custos de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho (veículo, telefone, acesso à internet, impostos, entre outros). Não há uma fiscalização do tempo de trabalho, porque o pagamento é fixado pela efetiva produtividade, o que confere uma aparente liberdade de horários e estímulos a sobrejornadas para se alcançar melhores ganhos⁴⁴¹.

A quarta função - gerenciar internamente os fatores de produção - refere-se tanto à *ajenidad en la utilidad patrimonial*, quanto à *ajenidad de los riesgos*.

Quando o consumidor/cliente baixa o aplicativo da Uber e/ou da iFood, ele está procurando o serviço oferecido por aquela empresa em razão de como as regras para a sua prestação foram organizadas e devido a segurança prometida. É por esse motivo que essas plataformas digitais

⁴³⁹ TECMUNDO. iFood vai ajudar entregadores a comprarem motos elétricas. 25 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mobilidade-urbana-smart-cities/214466-ifood-ajudar-entregadores-comparem-motos-eletricas.htm>>. Acesso em 20 ago. 2021.

⁴⁴⁰ CARELLI; OLIVEIRA, Op; cit. p.133.

⁴⁴¹ Ibid. p.131.

fixam padrões rígidos de conduta que devem ser seguidos à risca por parte de quem presta os serviços em nome delas, tendo em vista que sobrevivem da sua projeção no mercado.

Os algoritmos elaborados e alimentados pelas empresas são os supervisores, gerentes e fiscais dos serviços prestados pelos trabalhadores. Por sua vez, estes não têm ciência de todos os códigos e fórmulas que compõem os algoritmos. Abílio explica que:

o trabalhador não tem clareza sobre as regras que operam na definição de metas e bonificações; está evidente apenas que se trata de um estímulo ao seu engajamento em determinados períodos, sendo-lhe transferido o cálculo entre arriscar sua própria integridade e ganhar mais. Há um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas. O trabalhador vive disponível para o trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Batalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar⁴⁴².

O geolocalizador dá a posição em tempo real do prestador de serviços, a trajetória escolhida para atender ao chamado e executar a tarefa. Ao oferecer sua gama de serviços aos consumidores, as plataformas digitais de trabalho pretendem ganhar benefícios, lucros e utilidades para o seu patrimônio. Por isso são tão rigorosas em seus códigos de conduta e em fazer valer as avaliações dos seus consumidores finais, mesmo que para isso seja necessário desligar sumariamente o trabalhador da plataforma.

Carelli, com amparo na teoria de Alain Supiot, sustenta a existência de liberdade programada em uma relação de aliança neofeudal, alertando para a limitação da liberdade por meio de reprogramações do algoritmo voltadas à garantia dos resultados esperados:

De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a Uber concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus “parceiros” para que se mantenham ativos. A tática de

⁴⁴² ABILIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**. av. v. 34 n.98 São Paulo. Jan./abr. 2020.

garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que os trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras (“carrots”)⁴⁴³.

Além do mais, o trabalhador não recebe o “lucro especial” em virtude de ser pré-determinado pelas plataformas digitais de trabalho. O prestador ganha pelo serviço prestado, conforme a precificação determinada pela plataforma digital.

Por fim, gerenciar externamente a atividade no mercado, a quinta característica demonstrada por Prassl é o cerne da *ajenidad en el mercado*. Uber e iFood realizam suas atividades em troca de lucro potencial, além de estarem expostas a quaisquer perdas que possam resultar da empresa.

A primeira coisa a se considerar é como se articula a tradicional relação triangular entre o trabalhador, a empresa e o cliente/usuário dos serviços. Numa economia de mercado que aceita como legítimo o objetivo do lucro empresarial, esse benefício é obtido graças à diferença entre o custo de produção e o desempenho final da atividade empresarial decorrente da venda nesse mercado dos produtos ou serviços que a oferta empresa fabrica ou cria.

Essa margem de lucro é influenciada por muitos fatores, como iniciativa empreendedora, criatividade, capacidade de detectar necessidades não atendidas, capacidade de criar e manter demanda, disponibilidade de meios financeiros ou de investimento, predisposição permanente ao investimento. Inovação e mudança, o tipo de processo produtivo aplicado e sua constante adaptação às mudanças de demanda, flexibilidade e adaptação e a qualidade final do produto, entre outros. Mas também, e acima de tudo, o uso produtivo da força de trabalho. Assim, para se apropriar da rentabilidade da obra, a empresa a adquire por um determinado custo, em virtude do qual o que a obra produz será desde o início propriedade da empresa,

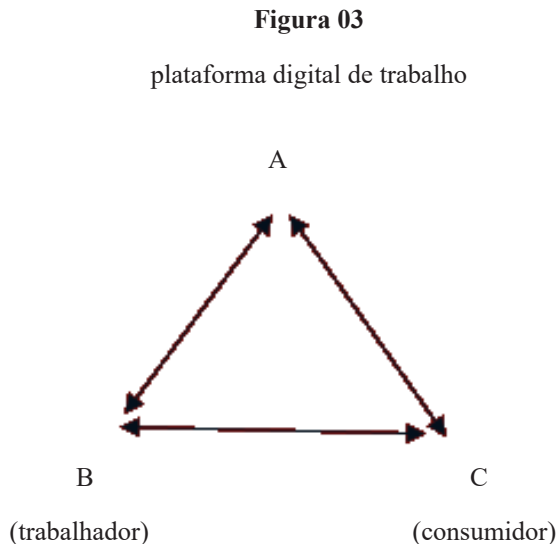
⁴⁴³ CARELLI, R. de L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, A. C. P. et al. (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 143.

a qual o oferecerá ao mercado como algo seu. que pode fixar o preço que considerar mais adequado tendo em conta as circunstâncias desse mercado.

A Uber não oferece o serviço de determinado trabalhador para o transporte de pessoas, muito menos a iFood personaliza a entrega a ser feita por certa pessoa. Para o consumidor, o trabalhador não presta seu serviço com personalidade, qualquer trabalhador vinculado à plataforma pode prestar o serviço requerido.

Com isso, estabelece-se uma relação peculiar, que à primeira vista lembrará um triângulo ou trilátero: a união de três pontos A, B e C, não-colineares, ligados pelos seguintes segmentos de reta AB, BC e CA. Cada ponto de ligação é um vértice. Assim, podemos dizer que A é a empresa detentora da plataforma digital de trabalho, B é o trabalhador e C é o consumidor.

Para as plataformas digitais de trabalho (Uber e iFood), ela – A – apenas faz a ligação entre o trabalhador – B – e o consumidor – C –, conforme a figura a seguir:

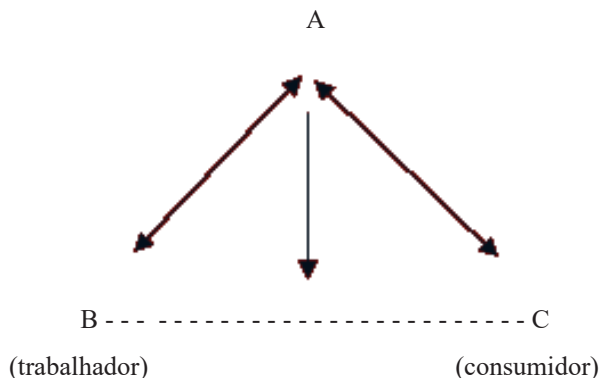


Mas na verdade, levando-se em consideração o princípio da primazia da realidade sobre a forma, e elementos como a *ajenidad*, a dependência econômica e a subordinação, tem-se que há um falso triângulo. A relação que liga o trabalhador (B) à plataforma digital de trabalho(A), não

é a mesma que ocorre entre a plataforma (A) e o consumidor (C). Por sua vez, a relação entre trabalhador (B) e consumidor (C) não é direta, pois só ocorrem por meio da plataforma (A) e de maneira factual.

Figura 04

plataforma digital de trabalho



Uma outra manifestação da *ajenidad en el mercado* diz respeito ao controle da marca, fornecendo um serviço global sob um manto unificado⁴⁴⁴.

Weil afirma que se você fornece um serviço cujo nome corporativo é tão dominante e difundido, isso dá a entender que uma marca muito forte foi criada⁴⁴⁵.

O trabalhador é identificado como representante dos serviços da marca da plataforma digital de trabalho (Uber ou iFood). Todos os trabalhadores representam a marca da plataforma digital quando prestam seus serviços aos consumidores. Por sua vez e novamente, os consumidores buscam os serviços que a plataforma digital oferece, não a prestação de um trabalhador em específico⁴⁴⁶.

⁴⁴⁴ PEREIRA; ZANATTA. Op; cit.

⁴⁴⁵ WEIL, D. Call Uber and Lyft drivers what they are: employees. **Los Angeles Times**. 5 jul 2019. Disponível em <<https://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-weil-uber-lyft-employees-contractors-20190705-story.html>>. Acesso em 02 abr. 2020.

⁴⁴⁶ PEREIRA; ZANATTA. Op; cit.

4 DECISÕES JUDICIAIS NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES: ANÁLISE COMPARATIVA

Em todo o mundo, as relações de trabalho de transporte de pessoas e de entrega de coisas estão sendo organizadas da mesma forma, pelas mesmas empresas ou similares, talvez com algumas diferenças mínimas de um país para outro, com vistas a se adequarem ao perfil do consumidor local.

Por sua vez, os litígios que versam sobre a classificação determinada pelas empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho estão surgindo por todo o mundo. Assim, países como Espanha, França, Itália, Reino Unido, Brasil, Holanda, Austrália e o estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América – EUA já anunciaram julgados e leis que tratam da classificação dos trabalhadores via plataformas digitais de transporte de pessoas e de entrega de coisas⁴⁴⁷.

Seguindo a tendência mundial, os Tribunais estão reconhecendo que esse trabalho é prestado majoritariamente de forma alheia (*ajenidad*⁴⁴⁸), dependente, assalariada, precarizada, hierarquizada em uma relação de subordinação e que precisa da proteção assegurada pelo Direito do Trabalho e da fiscalização mais atuante do Estado, prezando por uma concorrência adequada entre as empresas. Alguns julgados são tão expressivos e contundentes que deram origem a leis, vide os casos da Espanha e do estado da Califórnia, nos EUA.

Com exceção do Brasil, as decisões proferidas por outros países, ao reconhecerem o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, destacam que o Direito do Trabalho tem por escopo proteger a pessoa humana, assegurando que os trabalhadores não sejam tratados como mercadorias⁴⁴⁹.

⁴⁴⁷ A Corte Superior alemã reconheceu o vínculo de emprego entre a plataforma de microtarefas e o trabalhador que prestava seu serviço verificando a exposição e comercialização de produtos de determinadas marcas nas prateleiras em estabelecimentos da rede varejista, em dezembro de 2020. Mesmo que as plataformas de microtarefas não seja objeto de análise desse estudo, a decisão é digna de nota. Cf. CARELLI, R. de L. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. **Trab21**. 7 dez. 2020. Disponível em <<https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

⁴⁴⁸ Seja de forma explícita, como no caso do Tribunal espanhol, seja nas entrelinhas, como será visto mais adiante.

⁴⁴⁹ PEREIRA, 2021. Op. cit. p. 102.

Em ação coletiva proposta pelo Sindicato FNV contra a Deliveroo, o Tribunal holandês determinou a aplicação da negociação coletiva dos trabalhadores em transporte de mercadorias, em razão de não reconhecer que o contrato firmado entre os entregadores e a plataforma era de parceria e que os prestadores de serviços não eram trabalhadores autônomos. A decisão irrecorrível indica que havia presunção de existência de relação de trabalho, posto que “a atividade do trabalhador é realizada no ramo do negócio empresarial”⁴⁵⁰. Fixa que a empresa exercia autoridade própria de empregador e que a pouca disponibilidade para se ativar ou a recusa de um pedido poderia acarretar consequências danosas para a remuneração do entregador e para a sua manutenção na empresa.

Cabe detalhar que a Corte de Cassação italiana, em janeiro de 2020, reconsiderou a relação de trabalho entre entregadores e plataformas estabelecida anteriormente e reformou parcialmente decisão dos juízes da segunda instância de Turim - que afirmavam a ausência de subordinação - para declarar que os prestadores:

de acordo com o sistema jurídico italiano são trabalhadores hetero-organizados, mas devido à insegurança econômica e normativa que tais relações laboristas estão destinadas, o artigo 2º, parágrafo 1, do decreto legislativo n. 81/20157, deve ser interpretado uma como inserção destes trabalhadores no âmbito da subordinação e não como uma terceira via a ser percorrida, devendo ser aplicadas à todas as relações de trabalho consideradas como hetero-organizadas (e não parasubordinadas) todas as tutelas relativas ao trabalho subordinado⁴⁵¹.

A Suprema Corte do Reino Unido⁴⁵², por unanimidade, confirmou que os motoristas que trabalham para a Uber não são trabalhadores autô-

⁴⁵⁰ CARELLI, R. de L. Tribunal Holandês determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. **Trab21**. 16 fev. 2021. Disponível em <<https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandese-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

⁴⁵¹ MUNERATI, L. R. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. **Cielo Laboral**. Disponível em <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf>. Acesso em 4 jun. 2021.

⁴⁵² CARELLI, R. de L. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **Trab21**. 19 fev. 2021. Disponível em <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

nomos. Ao apontar que a plataforma é quem fixa os termos do contrato e o preço do serviço a ser prestado, quem exerce o controle do trabalhador por meio do sistema avaliativo e proíbe o contato entre consumidor e prestador após a corrida, a Corte valeu-se da teoria do “*Purposive Approach*”⁴⁵³ e reconheceu que os trabalhadores são “*workers*”⁴⁵⁴, haja vista que estão em situação de vulnerabilidade e, por isso, necessitam de proteção social e legal⁴⁵⁵.

A Comissão inglesa também fixou que não havia relação de exclusividade por parte do trabalhador, pois a Foodora permitiu que seus moto-

⁴⁵³ Em “*A Purposive Approach to Labour Law*,” Guy Davidov defende o desenvolvimento de uma abordagem potencialmente útil para acadêmicos, legisladores, tribunais, empregados e empregadores. A tarefa, como ele a define, é de natureza normativa e descritiva, direcionada a alcançar uma “compreensão clara do que a lei está tentando alcançar (ou deveria tentar alcançar)”. Nas páginas iniciais do seu livro, diagnosticou a existência de uma ‘incompatibilidade entre objetivos e meios’ no campo do direito do trabalho. Dessa forma, passa a apontar a observância dos objetivos do direito do trabalho como um primeiro passo para restaurar a conexão entre o trabalho (particular) leis e os objetivos por trás delas. Sua preocupação, quando fala de incompatibilidade, é com o “escopo” das leis trabalhistas - a quem elas se aplicam - e com questões de conformidade, fiscalização e obsolescência. Mas vamos observar desde o início que a alegação feita para a utilidade da abordagem intencional é muito mais ampla do que isso: “[sempre] que somos confrontados com a necessidade de atualizar (ou reformar) as leis trabalhistas, interpretar disposições específicas ou perguntar se uma lei é constitucional ‘, a discussão deve começar, afirma Davidov, com a identificação do propósito da lei. DAVIDOV, G. **A purposive approach to labour law**. Ebook. New York: Oxford Monographs on Labour Law. 2016.

⁴⁵⁴ DUKES, R., Identifying the Purposes of Labour Law: Discussion of G Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (2016). **Jerusalem Review of Legal Studies** 16(1): 52-67 (2016), Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=3676346>> ou <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3676346>>. Acesso em 18 ago. 2021.

⁴⁵⁵ Explica-se que no Reino Unido há diferença entre “*employee*” (empregado) e “*worker*” (trabalhador). O “*employee*” é o empregado que celebra um contrato de trabalho, onde lhe é exigido pessoalidade, e o empregador exerce o controle sobre o trabalho prestado. “*Worker*” é um meio termo entre o “*employee*” e o “*self-employed*”, pois lhe é garantido alguns direitos, bem menos que os estabelecidos para o *employee*. Há, ainda, o “*self-employed*” (autônomo) pessoa que trabalha de forma autônoma, assumindo o sucesso e/ou o fracasso de seu empreendimento. Cf. REINO UNIDO. GOV. UK. **Employment status**. Disponível em <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>>. Acesso em 4 jun. 2021.

ristas/entregadores operassem simultaneamente em outras plataformas de entrega baseadas na internet.⁴⁵⁶

Em relação ao controle sobre a atividade do trabalhador, a Comissão afirmou que a Foodora supervisionava a execução do serviço, fixava o local de trabalho e os horários de início e término de cada contratação ou turno. Que o controle estava representado nas métricas utilizadas no sistema de avaliação que classificava o desempenho do trabalho prestado, tendo o entregador que manter uma classificação elevada, sendo que, para tanto, deveria realizar um certo número de entregas, em um mínimo de turnos determinados por semana, além de se ativar em vários finais de semana⁴⁵⁷.

Em que pese o teor das decisões acima citadas, foram escolhidas as decisões proferidas pelas Cortes da Espanha, França, Uruguai e do estado americano da Califórnia (EUA) para exame detalhado e análise comparativa dos julgados prolatados pelo Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, pelos motivos a seguir expostos:

- as decisões da Espanha e da França tratam, respectivamente, da *ajenidad*/dependência⁴⁵⁸ e subordinação/trabalho por conta alheia (o termo *ajenidad* não foi empregado no julgado francês);

- o julgado do Uruguai aplicou a Recomendação nº 198 da OIT e o país está situado na América Latina, assim como o Brasil; e,

- a fixação do Teste ABC pela Corte Suprema do estado da Califórnia é emblemática, pois atualizou o conceito de trabalhador, adaptando-o às novas formas de trabalhar.

Cabe explicar, ainda, que há outras decisões proferidas pelas Turmas do TST, nas quais são mantidas as decisões dos Tribunais Regionais que classificam os trabalhadores como autônomos, à exemplo de um acórdão

⁴⁵⁶ AUSTRÁLIA. **Fair Work Comission**. Sydney: 16 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>>. Acesso em 10 ago 2021.

⁴⁵⁷ Ibid.

⁴⁵⁸ A Suprema Corte espanhola entende como sinônimas as denominações dependência e subordinação como se verá mais adiante.

também da 4ª Turma⁴⁵⁹. Todavia, elas não serão objeto de análise, em ra-

⁴⁵⁹ “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para

ção de a questão não ter sido analisada ante o óbice do reexame de fatos e provas em sede de recurso de caráter extraordinário, como ocorre com o recurso de revista (Súmula nº 126 do TST).

4.1 ESPANHA

O Tribunal Supremo da Espanha⁴⁶⁰ reconheceu como falsos autônomos os entregadores que trabalhavam por meio da plataforma digital Glovo, fixando que os elementos definidores do contrato estavam presentes, principalmente no que se refere à dependência e *ajenidad*.

O Tribunal reconheceu que a plataforma digital Glovo é uma empresa prestadora de serviços de entrega e correio expresso, que estabelece as condições essenciais para a prestação desse serviço, sendo a proprietária dos bens essenciais para o desempenho da atividade. Consignou, ainda, que utiliza trabalhadores, contratados como trabalhador autônomo dependente economicamente (TRADE), que não possuem organização empresarial própria e autônoma, que prestam seu serviço inseridos na organização de trabalho do empregador⁴⁶¹.

O recurso de cassação foi interposto pelo trabalhador contra decisão da Câmara Social do Superior Tribunal de Justiça de Madrid, em que fora negada a existência de relação laboral entre a Glovo e o prestador, mantendo a sua condição como a de trabalhador autônomo economicamente dependente da plataforma⁴⁶².

Em seu recurso de cassação, o trabalhador suscitou a existência de relação de trabalho entre as partes e, ainda, apontou que a decisão recor-

a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (TST- AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020).

⁴⁶⁰ ESPANHA. PODER JUDICIAL. **El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor**. 23 sep. 2020. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴⁶¹ ESPANHA. PODER JUDICIAL. **Sentencia núm. 805**. 25/09/20. Disponível em <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴⁶² Ibid.

rida fora contraditória ao decidir sobre os motivos que levaram à rescisão do contrato entre as partes, mesmo após negar a existência de relação de trabalho⁴⁶³.

Nas contrarrazões do recurso, a Glovo arguiu questão prejudicial ao Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE, sustentando que a controvérsia posta afetava toda a comunidade europeia, porque diz respeito ao conceito de trabalhador, aos direitos fundamentais de liberdades profissional e da empresa, consoante o disposto nos artigos 15 e 16 da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia. Por isso, requereu a garantia de aplicação uniforme do direito em todos os países pertencentes ao grupo⁴⁶⁴.

Ao julgar a questão preliminar arguida pela plataforma digital de trabalho, o Tribunal Supremo espanhol decidiu que não existiam dúvidas razoáveis quanto à aplicação do direito na União Europeia que justificassem a manifestação do TJUE sobre o assunto. A qualificação da relação jurídica entre as partes pelo contrato de trabalho não implicaria restrição à liberdade da empresa ou à liberdade de prestação de serviços garantidas pelos Tratados da União Europeia, nem violaria os direitos fundamentais previstos nos artigos 15 e 16, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁴⁶⁵.

Com amparo no artigo 99 do Regulamento de Processo do TJUE⁴⁶⁶, o Tribunal Supremo da Espanha concluiu que a questão apresentada - determinar se existia subordinação entre o trabalhador e a Glovo - não indicava dúvida razoável acerca da interpretação de direito da União Europeia. Assim, negou o envio da questão prejudicial àquele Tribunal⁴⁶⁷.

⁴⁶³ Ibid.

⁴⁶⁴ Ibid.

⁴⁶⁵ Ibid.

⁴⁶⁶ Artigo 99.º Resposta mediante despacho fundamentado - Quando uma questão submetida a título prejudicial for idêntica a uma questão sobre a qual o Tribunal de Justiça já se tenha pronunciado, quando a resposta a essa questão possa ser claramente deduzida da jurisprudência ou quando a resposta à questão submetida a título prejudicial não suscite nenhuma dúvida razoável, o Tribunal pode, a qualquer momento, mediante proposta do juiz-relator, ouvido o advogado-geral, decidir pronunciar-se por meio de despacho fundamentado. UNIÃO EUROPEIA. Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça. Jornal Oficial da União Europeia. 29 set. 2012. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32012Q0929%2801%29>>. Acesso em 3 jan. 2021.

⁴⁶⁷ ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

Ao passar para o exame do mérito do recurso de cassação, o Tribunal Supremo transcreveu artigos do *Estatuto del Trabajo* e do *Estatuto del Trabajo Autónomo* que definem *trabajador*⁴⁶⁸ e *trabajador autónomo económicamente dependiente*⁴⁶⁹, respectivamente. E, em seguida, explicou:

A doutrina jurisprudencial repetida sustenta que a dependência e a *ajenidad* são os elementos essenciais que definem o contrato de trabalho [para todos, acórdãos do Supremo Tribunal Federal (plenário) de 24 de janeiro de 2018, recursos 3595/2015 e 3394/2015; 8 de fevereiro de 2018, recurso 3389/2015; e 29 de outubro de 2019, recurso 1338/2017]. Dependência e *ajenidad* são conceitos abstratos que se manifestam de maneiras diferentes dependendo da atividade e do modo de produção e que estão intimamente relacionados entre si⁴⁷⁰.

Ao analisar o caso à luz dos dispositivos previstos na lei de trabalho autônomo, consignou que o trabalhador não poderia ser enquadrado nessa lei, em razão de os requisitos legais, como o desenvolvimento de critérios

⁴⁶⁸ “Art. 1.1 Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena u dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Consolidado. **Boletín Oficial del Estado**. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 20 mai. 2021.

⁴⁶⁹ “Art. 11.2 ‘Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros [...] b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente. d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla’.”

⁴⁷⁰ Livre tradução da autora. No original: “Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la dependencia y la ajenidad son los elementos esenciales que definen el contrato de trabajo [por todas, sentencias del TS (Pleno) de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015 y 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017]. La dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha”. ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

organizativos próprios, dispondo de infraestrutura produtiva e material próprias, não terem sido observados no caso em questão⁴⁷¹.

O Colegiado continuou expondo que a existência de uma nova realidade produtiva obrigou os julgadores e doutrinadores a adaptarem as notas de dependência e *ajenidad* à realidade social da época, em que as regras devem ser aplicadas (artigo 3.1 do Código Civil)⁴⁷². Apontou também que a Corte já havia decidido que o exame da qualificação do vínculo de trabalho seria feito caso a caso, em atenção às indicações existentes, valorizando principalmente a margem de autonomia de quem presta o serviço (acórdão do Supremo Tribunal de 20 de janeiro de 2015, recurso 587/2014).⁴⁷³

Na decisão em estudo, ficou esclarecido que desde a criação do Direito do Trabalho até os dias atuais houve uma evolução do requisito de dependência-subordinação e *ajenidad* e que na sociedade pós-industrial o conceito de dependência tornou-se mais flexível, porque as inovações tecnológicas levaram ao estabelecimento de sistemas de controle digitalizado da prestação de serviços. Para tanto, foram colacionadas decisões do TJUE, chamando a atenção para a sentença proferida em 20 de dezembro de 2017, no C-434/15, na qual foi reconhecida que a Uber “realiza uma atividade subjacente de transporte, que organiza e dirige em seu benefício próprio”⁴⁷⁴ e que o serviço de intermediação efetuado pela Uber se baseia na seleção de motoristas não profissionais que utilizam veículo próprio, aos quais a empresa disponibiliza um aplicativo, sem o qual não seria possível fazer a conexão entre os motoristas e seus consumidores.

Além disso, o acórdão espanhol mencionou que ficou registrado na decisão do TJUE que a Uber tem uma influência decisiva nas condições dos serviços prestados por esses motoristas. Relativamente neste último ponto, constou que a empresa, por meio de aplicativo epônimo, estabelece o preço máximo da corrida, recebe esse valor do cliente e depois repassa uma parte ao condutor não profissional do veículo, exerce certo controle sobre a qualidade dos veículos, bem como sobre a idoneidade e o compor-

⁴⁷¹ CARELLI; OLIVEIRA. Op. cit. p. 149.

⁴⁷² ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

⁴⁷³ Ibid.

⁴⁷⁴ Livre tradução da autora. No original: “realiza una actividad subyacente de transporte, que organiza y dirige em su próprio benefício”. ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

tamento dos motoristas, fatores esses que podem levar ao desligamento permanente do prestador⁴⁷⁵.

A Corte relacionou os critérios fixados pela sua jurisprudência para diferenciar o contrato de trabalho de outros vínculos de natureza semelhante, ressaltando a prevalência da realidade fática sobre o nome dado pelos contratos; a presunção *iuris tantum* da existência de laboralidade⁴⁷⁶ e o entendimento de que o contrato de trabalho é uma espécie do gênero locação de serviços, no qual há a troca entre obrigações trabalhistas (dependente e por conta alheia) e benefícios (remuneração garantida)⁴⁷⁷.

O Tribunal espanhol entendeu que dependência e subordinação são sinônimas. Desse modo, definiu-as como

a integração no âmbito de organização e direção do empregador (ou seja, a *ajenidad* em relação a ou a própria organização da prestação de trabalho) (...) dependência é a situação do trabalhador sujeito, ainda que de forma flexível e não rígida, à esfera organicista e governamental da empresa⁴⁷⁸.

Afirmou, ainda, que o sistema de geolocalização exerce o controle em tempo real sobre a localização do trabalhador e do seu desempenho.

A Corte destacou quais as características se referem à dependência/subordinação no contrato de trabalho como a presença no local de trabalho do empregador ou no local por este designado, a submissão ao horário, a aferição do desempenho pessoal no trabalho, a inserção do trabalhador na organização do trabalho e ausência de organização empresarial própria do trabalhador.

⁴⁷⁵ Ibid.

⁴⁷⁶ Artículo 8.1 “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”. ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Consolidado. **Boletín Oficial del Estado**. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 20 mai 2021.

⁴⁷⁷ ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

⁴⁷⁸ Livre tradução da autora. No original: “la integración em el ámbito de organización y dirección del empresario (es decir, la ajenidad respecto o la organización de la propia prestación laboral)” (...) “la dependencia es la situación del trabajador sujeto, aun em forma flexible y no rigida, a la esfera organicista y rectora de la empresa”. ESPANHA. PODER JUDICIAL. Op. cit.

Quanto aos sinais comuns de *ajenidad* no contrato de trabalho, o Colegiado destacou:

- a adoção, pelo empregador, das decisões relativas às relações de mercado e/ou com os consumidores, como preços, taxas, seleção de clientes;
- o total acesso do empresário aos produtos produzidos ou dos serviços prestados pelo trabalhador;
- o caráter fixo ou periódico da remuneração do trabalho;
- o cálculo da remuneração ser proporcional à atividade prestada, sem o risco e sem o lucro que caracterizam a atividade do empregador ou o livre exercício da atividade com autônomo.

Assim, pontuou que a *ajenidad* restará caracterizada quando as seguintes circunstâncias coincidirem: i) a percepção dos frutos diretamente pela empresa – o que os clientes pagam entra nos ativos da empresa –, a qual se obriga a remunerar os serviços que foram prestados (na modalidade salário ou por tarefa); ii) a ausência de comprovação da assunção do risco empresarial de qualquer espécie pelo trabalhador e de investimento em bens de capital relevante.

Enfatizou que os reiterados pronunciamentos do Tribunal Superior têm reconhecido a existência de contratos de trabalho em caso de trabalhadores que utilizam veículos próprios na prestação de serviço, argumentando que a *ajenidad* se manifesta de forma inequívoca, pois é o empregador quem incorpora os frutos do trabalho, recebendo diretamente os benefícios dessa atividade. Esse benefício é o elemento fundamental do contrato, sem que sua natureza seja distorcida pela contribuição do veículo do trabalhador, uma vez que essa contribuição não tem relevância econômica suficiente para fazer do automóvel um elemento definidor do objetivo fundamental do contrato, enquanto a atividade pessoal do trabalhador revela-se predominante.

A Corte ainda detalhou que a *ajenidad* pode ser demonstrada na importância econômica que a marca representa para a plataforma digital, em razão de constituir a referência no mercado aos clientes finais ou trabalhadores e comércios que a ela se ligam.

Foi ressaltado que a *ajenidad* continua presente mesmo que não seja cobrado o serviço não concretizado devido ao descontentamento do cliente, haja vista essa situação ser decorrente do tipo de remuneração por uni-

dade de trabalho entabulada pelas partes, não acarretando, dessa forma, responsabilidade pelo seu sucesso ao assumir o risco do serviço.

O Tribunal Supremo espanhol já demonstrava, em suas interpretações sobre os requisitos do contrato de trabalho, uma certa flexibilização quanto à dependência jurídica, fixando que a existência de um contrato de trabalho não resta afetada automaticamente se:

- o trabalhador tiver liberdade para escolher seus próprios horários;
- não houver instruções diretas por parte do empregador;
- o trabalhador recusar trabalhos determinados pelo empregador;
- inexistir lugar determinado pelo empregador para a prestação de serviço, assim como ocorre nas plataformas digitais de trabalho.

Portanto, para o Tribunal Supremo espanhol, os clássicos indícios de dependência como a fixação de horários, as instruções ditadas pelo empregador, o controle de trabalho, a determinação do lugar de prestação de trabalho pelo empresário, apenas confirmam a laboralidade, mas não a excluí quando há outros indícios que possam indicá-la.

Após a decisão do Tribunal Supremo, em que fora reconhecida a relação empregatícia entre trabalhador e a plataforma digital de entrega Glovo, o governo espanhol considerou necessário regulamentar a atividade específica dos entregadores de plataformas digitais. Fruto do acordo e do esforço conjunto estabelecido entre o governo espanhol, as plataformas e empregadores e os agentes sociais da sociedade civil com grande representação, elaboraram um projeto de lei, que foi transformado no Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, a *Ley dos riders*.

O projeto inicial era mais abrangente, em razão de incluir todo tipo/ setor de plataforma digital de trabalho e de prever a criação de um registro obrigatório de caráter público para as plataformas digitais. Todavia, a versão final aprovada abrange apenas as plataformas de entrega e o registro público citado não foi para frente.

A *Ley dos riders* garante a presunção de laboralidade às pessoas que trabalham em plataformas digitais de trabalho em entrega de qualquer produto ou mercadoria (*reparto*) e assegura o direito à informação aos trabalhadores de qualquer empresa sobre parâmetros, regras e instruções que embasam os algoritmos e sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões e incidam sobre o trabalho prestado.

A presunção de laboralidade, prevista do artigo 8º do Estatuto do Trabalhador, consiste em classificar como empregado todo aquele que preste serviços retribuídos de forma pessoal, salvo se o empregador provar que o contrato entre as partes não possui a natureza do contrato de trabalho.

A *Ley dos riders* assinala que se considerará cumprido o requisito de dependência jurídica sempre que as faculdades de organização, direção e controle do empresário forem exercidas por meio de algoritmo, sendo que o exercício dessas faculdades poderá ser direto, indireto ou implícito. Dessa forma, sempre que o algoritmo determinar ou orientar as condições da prestação de serviço ou as condições de trabalho estará cumprido o requisito de dependência jurídica necessário para a configuração da relação de emprego.

Essa lei parece, inclusive, indicar que, embora o entregador possa escolher entre uma série de possibilidades disponíveis dadas pela plataforma, o fato de as opções terem sido apresentadas e determinadas de acordo com os desejos da empresa será suficiente para compreender que se trata do poder de direção (indireto ou implícito). No mesmo sentido, o requisito da dependência jurídica também será atendido quando o algoritmo estabelecer várias opções a escolha do consumidor final, desde que essas opções acarretem consequências para o trabalhador.

Portanto, a norma citada estabelece que a gestão algorítmica do trabalho deve ser considerada como exercício do poder de direção e controle para efeitos da qualificação jurídico-laboral como trabalhador.

4.2 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA/ESTADO DA CALIFÓRNIA⁴⁷⁹

Nos Estados Unidos da América - EUA, as leis referentes às relações trabalhistas são amplas e não muito claras a respeito do que constitui um emprego ou quem seja um empregado. Carlson (2001) cita como um exemplo típico dessa falta de clareza a *Fair Labor Standards Act* (FL-

⁴⁷⁹ Nessa seção será feito um resumo do artigo Do Teste ABC da Califórnia à Assembly Bill AB5: uma reflexão a respeito da necessidade de proteção mínima do trabalhador em plataformas digitais. PEREIRA, R. J. M B; ZANATTA, E. M. F.; SILVA, F. M. N. Do Teste ABC da Califórnia à Assembly Bill AB5: uma reflexão a respeito da necessidade de proteção mínima do trabalhador em plataformas digitais. In: PEREIRA, Ricardo J. M B; CALSING, Renata A.; LEMOS, Maria Cecília A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. pp.129-143.

SA)⁴⁸⁰, lei federal que define “empregado” como “qualquer indivíduo empregado por um empregador” e que “empregador” é a pessoa que age com interesse em relação a um empregado⁴⁸¹. Inclusive, “há presunção de que a pessoa que presta serviços por remuneração é empregada e não contratante independente”⁴⁸².

Além dessa lei federal, cada Estado federado dos EUA pode legislar em matéria trabalhista, exceto sobre sindicalização, proteção contra condutas antissindicais do setor privado e negociação coletiva, assuntos tratados por lei federal – *National Labor Relations Act*⁴⁸³.

De uma forma sucinta, pode-se dizer que, de acordo com as instruções da Suprema Corte, os Tribunais de Apelação elaboraram testes fatoriais (*factor tests*)⁴⁸⁴. Pereira explica que

o critério mais comum para identificar se o trabalhador é um empregado ou um contratante independente é o teste do controle. Esse teste, originário do *common law*, é utilizado, por exemplo, para verificar se o empregador responde perante terceiros pelos atos dos empregados (*vicarious liability*)⁴⁸⁵.

⁴⁸⁰ A *Fair Labor Standards Act* (FLSA) é uma lei federal que estabelece padrões de salário-mínimo, elegibilidade para pagamento de horas extras, manutenção de registros e trabalho infantil que afetam os trabalhadores de tempo integral e meio período no setor privado e nos governos federal, estadual e local. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Office of Financial Management. **Fair Labor Standards Act** (FLSA). Disponível em <<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/compensation-administration/fair-labor-standards-act-flsa>>, acesso em 30 set. 2019.

⁴⁸¹ CARLSON, R. R. Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One and How It Ought to Stop Trying. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, vol. 22, n.º 2, 2001. pp. 295-368. JSTOR, Disponível em <www.jstor.org/stable/24052136>. Acesso em 25 set. 2019.

⁴⁸² PEREIRA, 2020, p. 104.

⁴⁸³ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **National Labor Relations Board. Nations Labor Relations Act**. Disponível em <<https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>>. Acesso em 15 mai. 2021.

⁴⁸⁴ ALMEIDA, G. A. O Sistema Jurídico nos Estados Unidos – Common Law e Carreiras Jurídicas (judges, prosecutors e lawyers): o que poderia ser útil para a reforma do sistema processual brasileiro? **Revista de Processo**, v. 251, jan.2016. Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RPro_n.251.19.PDF>. Acesso em: 30 set. 2019.

⁴⁸⁵ PEREIRA, 2020. Op. cit. p. 103.

Nesses testes, diversas modalidades de controle são levadas em consideração, sendo: “o de comportamento, o de treinamento, e o que decorre do tipo de relação, como, por exemplo, se a função do trabalhador é essencial para o desenvolvimento do empreendimento”⁴⁸⁶.

Os empregados da *Dynamex Operations West Inc*⁴⁸⁷ não concordaram com a classificação efetuada e propuseram uma *employment class action*⁴⁸⁸, na qual houve a reformulação do teste de fatores (Borello) para decidir sobre o enquadramento de trabalhadores como empregados, em abril de 2018, o qual ficou conhecido como o Teste ABC.

Para o Teste ABC, o trabalhador só pode ser um contratado independente se os três fatores forem atendidos concomitantemente:

- A) O trabalhador estiver livre do controle e direção da entidade contratante em conexão com a execução da obra, tanto no contrato quanto para a sua execução;
- B) O trabalhador realizar um trabalho fora do curso normal dos negócios da entidade contratante;
- C) O trabalhador estiver envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente, que seja da mesma natureza que o trabalho realizado.

O fator “A” do citado ABC fixa que o trabalhador não pode estar sob o controle e a direção da entidade contratante quando da contratação e

⁴⁸⁶ Ibid.

⁴⁸⁷ A *Dynamex* é um serviço nacional de entrega e entrega no mesmo dia que opera diversos centros de negócios na Califórnia. Oferece serviços sob demanda, serviços de coleta e entrega no mesmo dia para o público em geral e também possui vários clientes comerciais de grande porte - incluindo *Office Depot* e *Home Depot* - para os quais entrega mercadorias compradas e recebe devoluções regularmente). Cf. JUSTIA. US Law. **Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County**. Disponível em <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>>, Acesso em 29 ago. 2019.

⁴⁸⁸ Nos EUA, um processo de ação coletiva é um dispositivo processual que permite que um ou mais querelantes entrem com um processo judicial em nome de um grupo de pessoas, que foram todos prejudicados de maneira semelhante. Em uma ação coletiva de emprego demonstra-se que todos os envolvidos na prestação de serviços sofreram violações de direitos como discriminação, assédio e/ou desigualdade salarial em uma empresa ou um negócio como resultado de um fator comum. Os processos de ação coletiva são frequentemente a única maneira pela qual empregados individuais podem combater políticas injustas ou discriminação no trabalho. Cf. CORNELL LAW SCHOOL. **Class Action**. **Legal Information Institute**. Disponível em <https://www.law.cornell.edu/wex/class_action>. Acesso em 15 abr. 2021.

durante a execução da atividade, colocando em evidência que a realidade da execução do contrato de trabalho deverá ser analisada⁴⁸⁹.

O uso de controle e direção já era utilizado para distinguir contratados independentes, pois é o teste geral que o *International Revenue Service – IRS* aplica, no qual se examina três fatores de controle:

1) Controle comportamental: Um trabalhador é um empregador quando a empresa tem o direito de dirigir e controlar o trabalho realizado pelo trabalhador, mesmo que esse direito não seja exercido. As categorias de controle comportamental são:

- i) Tipo de instruções fornecidas, como quando e onde trabalhar, quais ferramentas usar ou onde comprar suprimentos e serviços;
- ii) Grau de instrução, instruções mais detalhadas. Instruções menos detalhadas refletem menos controle;
- iii) Os sistemas de avaliação para medir os detalhes de como o trabalho é realizado;
- iv) treinar um trabalhador sobre como realizar o trabalho - ou treinamento periódico ou contínuo sobre procedimentos e métodos;

2) Controle Financeiro: Verifica-se como a empresa direciona ou controla os aspectos financeiros e comerciais do trabalho do trabalhador, considerando:

- i) Investimento significativo no equipamento que o trabalhador usa para trabalhar para outra pessoa;
- ii) Despesas não reembolsadas;
- iii) Oportunidade de lucro ou perda;
- iv) Serviços disponíveis para o mercado;
- v) Método de pagamento. Geralmente, é garantido a um empregado um valor de salário regular por um período de hora em hora, semanal ou outro, mesmo quando complementado por uma comissão.

3) Controle de Relacionamento: O tipo de relacionamento depende de como o trabalhador e a empresa percebem sua interação um com o outro. Isso inclui:

- i) Contratos escritos que descrevem o relacionamento que as partes pretendem criar. Embora um contrato afirmando que o trabalhador seja um empregado ou um contratado in-

⁴⁸⁹ LEMOS, M. C. de A. M.; ZANATTA, E. M. F.; SILVA, F. M. N. A ressignificação da subordinação para os trabalhadores em plataformas digitais à luz do fator “A” do “Teste ABC” da Califórnia. In: PEREIRA, Ricardo J. M. de B; CALSING, Renata de A.; LEMOS, Maria Cecília de A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. pp.114-127.

Trabalho por conta alheia em plataformas digitais

dependente não seja suficiente para determinar o status do trabalhador;

ii) Benefícios. As empresas que oferecem benefícios como seguro, plano de pensão, férias ou auxílio-doença.

iii) A permanência do relacionamento é importante. Uma expectativa de que o relacionamento continue indefinidamente, em vez de um projeto ou período específico, é geralmente vista como evidência de que a intenção era criar um relacionamento empregador-empregado.

iv) Serviços prestados, que são uma atividade chave do negócio. A extensão em que os serviços executados pelo trabalhador são vistos como um aspecto essencial dos negócios regulares da empresa.

v) controle financeiro;

vi) controle de relacionamento⁴⁹⁰.

Por sua vez, o fator “B” estabelece que o trabalhador seja considerado contratado independente se a atividade executada estiver fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.

Cabe aqui destacar que o fator “B” pode ser comparado à *ajenidad de los medios de producción* ou *em la titularidade de la organización* e à *ajenidad en la utilidad patrimonial*.

Como exemplo, a Corte Suprema citou o caso de uma loja de varejo contratar um encanador externo para reparar um vazamento em um banheiro em suas instalações ou contratar um eletricista externo para instalar uma nova linha elétrica⁴⁹¹.

Vê-se que os serviços do encanador ou eletricista não fazem parte do curso normal dos negócios da loja e que esta não seria vista como tendo sofrido ou permitido ao encanador ou eletricista prestar serviços a ela como empregado.

Continua o Colegiado a explicar que, no entanto:

quando uma empresa de fabricação de roupas contrata costureiras do trabalho em casa para, em casa, fazer vestidos com tecidos e padrões fornecidos pela empresa que serão vendidos pela empresa ou quando uma padaria contrata decoradores de bolos para trabalhar regularmente de acordo com as

⁴⁹⁰ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Internal Revenue Service. **Understanding Employee vs. Contractor Designation**. Disponível em: <<https://www.irs.gov/newsroom/understanding-employee-vs-contractor-designation>>. Acesso em 30 nov. 2019.

⁴⁹¹ STANFORD LAW SCHOOL. SCOCAL. Op. cit.

necessidades de seus pedidos, os trabalhadores fazem parte da operação comercial usual da entidade contratante; sendo razoável, apropriado e justo que sejam classificados como empregados ⁴⁹².

Além do dever de observar os dois fatores anteriores, o empregador só poderá classificar o trabalhador como contratado independente se o prestador estiver no negócio por si, ou seja, o trabalhador deve estar envolvido em uma ocupação independente, mas da mesma natureza que o trabalho realizado para a plataforma.

Esse fator tem uma natureza limitativa, porque ficaria restrito aos profissionais que possuem/necessitam de licença para prestar seus serviços, sendo que podem ter suas próprias práticas ou trabalhar para uma variedade de clientes dentro do escopo de suas funções profissionais.

Esses profissionais independentes inserem-se em uma ampla gama de ocupações, como barbeiros, massoterapeutas, contadores, artistas e escritores *freelancers*, quiropráticos dentre outros, sendo que o IRS inclui veterinários, empreiteiros, subempreiteiros, estenógrafos públicos, médicos, dentistas, veterinários, advogados, leiloeiros que atuam em um comércio, negócio ou profissão independente em que oferecem seus serviços ao público em geral⁴⁹³.

O Tribunal considerou que o termo “contratado independente”, normalmente é entendido como uma pessoa que tomou a decisão de entrar nos negócios por conta própria⁴⁹⁴, que toma as medidas habituais para estabelecer e promover seus negócios de forma autônoma, providenciando a oferta de prestação de serviços ao público em geral ou a outros clientes em potencial. A evidência disso será a prova de incorporação, licenciamento, publicidade dos próprios trabalhadores. É a pessoa que tomou a decisão de entrar nos negócios por si arcar com os encargos e usufruir dos benefícios decorrentes do trabalho independente.

A falha da entidade contratante em provar qualquer uma dessas três partes do teste ABC resultará na constatação de que o trabalhador é um empregado, e não um contratado independente para fins dos pedidos salariais da Califórnia.

⁴⁹² Ibid.

⁴⁹³ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Internal Revenue Service. Op. cit.

⁴⁹⁴ Ibid.

Dessa forma, a Corte Suprema em *Dinamex* estabeleceu que o padrão de sofrimento ou permissão para trabalhar é relevante e significativo para determinar quem deve ser tratado adequadamente como empregado, em vez de contratados independentes excluídos, para fins das obrigações impostas pela ordem salarial.

O Colegiado afirmou que a adoção de um critério excepcionalmente expansivo de sofrimento ou permissão para trabalhar encontra justificativa nos propósitos fundamentais e na necessidade de salário-mínimo e legislação de hora máxima em que o padrão tem sido tradicionalmente incorporado. Estatutos de salário, horas e ordens de pagamento são utilizados ante ao fato de que trabalhadores individuais geralmente possuem menos poder de negociação em comparação a uma empresa de contratação e que a necessidade de obterem renda para a sua sobrevivência e a de suas famílias, pode levá-los a aceitarem trabalhos por salários ou condições abaixo do padrão digno e aceitável.

A Corte destacou que o objetivo da legislação salarial e horária é garantir que esses trabalhadores recebam, pelo menos, salário-mínimo e que as condições de trabalho permitam viver adequadamente, com a devida proteção à saúde e ao bem estar dos trabalhadores.

A par disso, também salientou que as ordens salariais, em todo o Estado da Califórnia, buscam o benefício daquelas empresas que cumprem a lei e as obrigações impostas pelas ordens salariais, garantindo que não sejam prejudicadas pela concorrência desleal de outros estabelecimentos concorrentes que utilizam práticas de trabalho abaixo do padrão exigido.

Sobre a classificação efetuada pela *Dynamex* em seus trabalhadores, o Tribunal fundamentou, quanto ao fator “B” do teste, que toda a atividade da empresa corresponde a um serviço de entrega. Ou seja, em contraposição a outras empresas em que a entrega de um produto pode ou não ser vista como atividade que esteja no curso normal dos seus negócios, no caso, a entidade contratante é uma empresa de entrega.

De uma maneira geral, a *Dynamex* capta os clientes, define a taxa que será cobrada pela entrega, notifica os motoristas sobre onde buscar e entregar os pacotes, rastreia os pacotes e exige que os motoristas utilizem seu sistema de rastreamento e manutenção de registros.

A Corte ainda avaliou se havia a incidência do fator “C” no caso. Com isso, o Tribunal registrou que até 2004, a *Dynamex* classificava os motoristas que buscavam e entregavam os pacotes e documentos de seus

clientes como empregados, e após 2004, adotou uma nova estrutura de negócios sob a qual exigia que todos os seus motoristas fizessem um contrato que especificava o *status* do motorista/entregador como contratado independente.

Como a certificação de classe realizada pelo Tribunal de Julgamento ficou limitada aos motoristas/entregadores que, durante os períodos de tempos relevantes, prestaram serviços de entrega apenas à *Dynamex*, ficaram excluídos da *class action* os trabalhadores que prestaram serviços de entrega para outra empresa prestadora de serviço similar ou para clientes pessoais do motorista, bem como os trabalhadores que tinham empregados próprios.

Após esse julgamento emblemático, em 18 de setembro de 2019, o Governador do Estado da Califórnia assinou a *Assembly Bill AB5*⁴⁹⁵, doravante apenas *AB5*, que codificou e expandiu o Teste ABC elaborado pela Suprema Corte da Califórnia no caso *Dynamex* como forma de estipular requisitos básicos e com limites mais precisos e rigorosos para a classificação do trabalhador como contratado independente pelos empregadores.

Como bem observado por Pereira,

percebe-se da atual tendência na Califórnia, uma convergência dos três poderes no sentido de ampliar o campo de aplicação do Direito do Trabalho, especialmente como ponto relevante para o desenvolvimento econômico⁴⁹⁶.

A partir de 1º de janeiro de 2020, a *AB5* expandiu o alcance do Teste ABC como critério verificador de todas as violações de salários e horas trabalhadas previstas no Código de Trabalho da Califórnia e no Código de Seguro Desemprego⁴⁹⁷.

O referido diploma legal criou a presunção de que uma pessoa que presta trabalho ou serviços mediante remuneração deve ser considerada empregada, e não contratada independente, a menos que a entidade con-

⁴⁹⁵ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. California Legislative Information. **Assembly Bill n.º 5**. 19 abr. 2019. Disponível em <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em 15 nov. 2019.

⁴⁹⁶ PEREIRA, 2020. Op. cit. p. 104.

⁴⁹⁷ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. California Legislative Information. Op. cit

tratante demonstre que todas as seguintes condições foram atendidas⁴⁹⁸, concomitantemente:

- A. a pessoa deve estar livre de controle e direção da entidade contratante em conexão com a execução do trabalho, tanto no contrato quanto para a execução do trabalho;
- B. a pessoa deve realizar o trabalho fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; e,
- C. a pessoa deve estar habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente, da mesma natureza que a envolvida no trabalho realizado⁴⁹⁹.

Por outro lado, a *AB5* excepcionou do enquadramento como empregado certos profissionais como consultores de investimentos, barbeiros, médicos, cirurgiões licenciados, advogados licenciados, dentistas, arquitetos, engenheiros e contadores⁵⁰⁰.

Além das violações do Código do Trabalho para itens como salários não remunerados, intervalos para refeições e descanso perdidos e horas extras que estariam disponíveis para um trabalhador classificado incorretamente como contratado independente, a seção 226.8 do Código do Trabalho também prevê penalidades civis relevantes⁵⁰¹.

A seção 226.8 do Código do Trabalho estabelece que os empregadores podem ser responsabilizados por multas civis de US\$ 5.000 a US\$ 15.000 em relação a cada “classificação errônea intencional”⁵⁰² de trabalhadores como contratados independentes. Além disso, se for constatado que o empregador reiteradamente classifica incorretamente os contratantes independentes, as multas podem aumentar para um mínimo de US\$ 10.000 a US\$ 25.000, por violação.

Amparados em uma medida legal disponível em alguns Estados dos EUA, por meio da qual cidadãos podem sugerir que propostas sejam sub-

⁴⁹⁸ PEREIRA, 2020. Op. cit. p. 104.

⁴⁹⁹ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. California Legislative Information. Op. cit.

⁵⁰⁰ Ibid.

⁵⁰¹ Ibid.

⁵⁰² “Classificação errônea intencional” significa evitar o status de funcionário para um indivíduo, classificando voluntariamente e conscientemente esse indivíduo como contratado independente. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Internal Revenue Service. Op. cit.

metidas a referendo popular, Davis White, da Uber, Brian McGuigan, da Lyft, e Keith Wandell, do DoorDash, ingressaram com uma proposta eleitoral para se esquivarem da aplicação da AB5, na Califórnia⁵⁰³.

Denominada de *Proposition 22*, doravante apenas Prop 22, perguntava aos eleitores se os trabalhadores que prestavam seus serviços por intermédio de plataformas digitais de trabalho em transporte e entrega deveriam ter flexibilidade de um contratado independente ou estabilidade dos benefícios de um empregado⁵⁰⁴.

As empresas envolvidas lançaram a campanha “Protect App-Based Drivers & Services, a mais cara da história da Califórnia⁵⁰⁵, ⁵⁰⁶, enquanto ignoravam a vigência da AB5 e ameaçavam abandonar o estado⁵⁰⁷, ⁵⁰⁸. Pregavam que se a proposta não fosse aprovada, os trabalhadores seriam

⁵⁰³ BALLOTPEDIA. California Proposition 22, **App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative**. Disponível em <[https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))>. Acesso em 20 mai. 2021.

⁵⁰⁴ Ibid.

⁵⁰⁵ A campanha recebeu US \$ 205,37 milhões: a Uber contribuiu com \$ 59,5 milhões, a DoorDash com \$ 52,1 milhões, a Lyft com \$ 49,0 milhões, a InstaCart com \$ 31,6 milhões e a Postmates com \$ 13,3 milhões. As empresas lançaram mensagens agressivas em seus aplicativos e adesivos foram colados nos veículos da Uber e nas sacolas do serviço prestado pela Instacart. A campanha contra a Prop 22 recebeu US \$ 18,88 milhões. SEIU Local 721, International Brotherhood of Teamsters, California Labor Federation, SEIU Local 1021, SEIU-UHW West, UFCW International Union e UFCW Local 770 — sindicatos ou comitês afiliados a sindicatos — cada um contribuiu com US \$ 1 milhão ou mais a campanha. Cf. BALLOTPEDIA. Op. cit.

⁵⁰⁶ THE INDIAN EXPRESS. **Explained:** What passage of Proposition 22 means for Uber, Lyft, their workers in California. 12 nov. 2020. Disponível em <<https://indianexpress.com/article/explained/uber-lyft-proposition-22-california-explained-7047556/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

⁵⁰⁷ Ao afirmar que Uber e Lyft não estavam cumprindo a AB5 do estado, o juiz da Corte Superior da Califórnia, Ethan P. Schulman, concedeu liminar ao estado para que as citadas empresas cumpram a lei afirma que Notícia do juiz que mandou que as empresas cumprissem a lei. SIDDQUI, F. Uber and Lyft must make their drivers in California full employees, judge rules. 19 ago. 2020. **The Washington Post**. Technology. Disponível em <<https://www.washingtonpost.com/technology/2020/08/10/uber-lyft-ab5/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

⁵⁰⁸ SIDDQUI, F. Uber and Lyft don't want to make California drivers employees, so they're on the verge of shutting down. 10 ago. 2020. **The Washington Post**. Technology. Disponível em <<https://www.washingtonpost.com/technology/2020/08/19/uber-lyft-ab5/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

forçados a trabalhar em tempo integral ou deixar a plataforma e os preços dos serviços aumentariam.

Aqueles que se opuseram à Prop 22, como os próprios trabalhadores e sindicatos, argumentaram que os prestadores de serviços deveriam estar totalmente protegidos pela lei e criticaram as empresas por tentarem redigir suas próprias leis trabalhistas⁵⁰⁹.

A Prop 22 foi aprovada com 58,63% dos votos para definir os trabalhadores em transporte e entrega via aplicativos como contratantes independentes, adotar políticas de trabalho, concessão de salário-mínimo, seguro automóvel e algumas opções de assistência médica⁵¹⁰.

Em que pese a aprovação da Prop 22, o *Service Employees International Union* - SEIU (sindicato) e vários motoristas e entregadores que prestam seus serviços via plataforma digital de trabalho propuseram⁵¹¹ uma ação na Suprema Corte da Califórnia para anular essa iniciativa eleitoral. Alegaram que a proposta viola a Constituição estadual e limita os poderes do legislativo em assegurar proteções trabalhistas, as quais estão autorizados a conceder.

Recentemente, o juiz da Corte Superior do condado de Alameda, Frank Roesch, declarou a inconstitucionalidade da Prop 22, porque a medida eleitoral viola disposição constitucional que exige que as leis e iniciativas sejam limitadas a um único assunto, invade competência de iniciativa exclusiva do Poder Legislativo da Califórnia, no que diz respeito à regulação de indenização por acidentes de trabalho, e, ainda, impede a sindicalização de motoristas e sob o argumento de que é inconstitucional⁵¹².

Caso essa decisão seja confirmada pelo Tribunal Supremo estadual, essa lei não entrará em vigor e a AB5 será aplicável aos trabalhadores das empresas de transporte, como Uber, DoorDash, Instacart e Lyft e, ainda, reforçará as iniciativas que atualmente ocorrem em Massachussetts e ou-

⁵⁰⁹ BALLOTPEDIA. Op. cit.

⁵¹⁰ Ibid.

⁵¹¹ Em janeiro de 2021, conforme SIDDIQUI, F. Gig workers and unions sue in California Supreme Court to have Prop 22 overturned. **The Washington Post**. Technology. 12 jan. 2021. Disponível em <<https://www.washingtonpost.com/technology/2021/01/12/prop22-uber-lawsuit/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

⁵¹² ROOSEVELT, M.; HUSSAIN, S. Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig economy law. **Los Angeles Times**. Business. 20 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.latimes.com/business/story/2021-08-20/prop-22-unconstitutional>>. Acesso em 22 set. 2021.

tros estados americanos para classificar seus trabalhadores como empregados, em vez de contratados independentes⁵¹³.

4.3 FRANÇA

A primeira decisão proferida pela *Cour de Cassation* francesa sobre a relação entre a plataforma digital de trabalho – Take Eat Easy⁵¹⁴ - e seus prestadores de serviço foi proferida em novembro de 2018, na qual ficou estabelecida a existência de contrato de trabalho entre as partes, haja vista a plataforma deter o poder de direção, controle e disciplina sobre a atividade laboral do entregador⁵¹⁵.

Um entregador, vítima de vários acidentes de trabalho, não conseguiu mais trabalhar para a plataforma. Ao ser informada desta incapacidade para o trabalho, a Take Eat Easy simplesmente pediu-lhe que devolvesse o equipamento emprestado e, posteriormente, desligou o seu cadastro de forma permanente⁵¹⁶.

O entregador decidiu ingressar com uma ação no Tribunal do Trabalho da França (*Conseil de Prud'hommes*) para requerer a reclassificação do seu contrato em contrato de trabalho e dos diversos valores a eles vinculados (advertência sobre férias remuneradas, horas extras etc.)⁵¹⁷.

No contrato de prestação de serviços celebrado entre as partes constava que o entregador foi registrado como “autoempreendedor” e que era remunerado por notas fiscais elaboradas pela empresa⁵¹⁸.

O Tribunal do Trabalho francês e, posteriormente, o Tribunal de Recursos da França (*Cour d'Appel*) decidiram que não existia nenhum contrato de trabalho entre as partes e que o entregador não poderia ser considerado empregado porque as penas impostas pelo descumprimento de

⁵¹³ Ibid.

⁵¹⁴ Startup belga de entrega de comida e bebidas que iniciou suas atividades em 2013 e faliu em 2016. Disponível em <<https://www.failory.com/cemetery/take-eat-easy>>. Acesso em: 15 jun 2021.

⁵¹⁵ Arrêt n.º 1737 du 28 novembre 2018 (17-20,079) – Cour de cassation – Chambre sociale. FRANÇA. Cour de Cassation. Jurisprudence. Chambre Sociale. **Arrêt n. 1737** du 28 novembre 2018 (17-20.079) Chambre Sociale. Disponível em <https://www.cour-decassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html>. Acesso em 30 mai 2021.

⁵¹⁶ Ibid.

⁵¹⁷ Ibid.

⁵¹⁸ Ibid.

obrigações contratuais não caracterizavam um poder disciplinar típico do empregador. Além disso, o Tribunal observou que essas estipulações não colocam em questão a liberdade do mensageiro de escolher seus horários, o período de suas férias, bem como seu horário de trabalho e que não havia nenhuma cláusula de exclusividade na prestação de serviços⁵¹⁹.

O caso foi então chegou na Corte de Cassação francesa, a qual examinou dois fatores importantes. Em primeiro lugar, o Tribunal reafirmou que, se as condições contratuais correspondem a um contrato de trabalho, não importa qual denominação as partes deram ao ajuste firmado, posto que o juiz sempre poderá reclassificá-lo. Além disso, a aplicação do “princípio de realidade” (*principe de réalité*) conduz a uma apreciação das relações contratuais quanto às condições de fato em que o serviço é prestado, característica da jurisprudência social⁵²⁰.

Para a Corte de Cassação francesa, esse poder do empregador deve ser notado nos fatos: os juízes devem, portanto, evitar ater-se às estipulações contratuais cuidadosamente elaboradas pelas plataformas, e estar interessados nas reais condições de desempenho da atividade. Para isso, os magistrados contam com um conjunto de indícios (*faisceau d’indices*), no caso, a integração do trabalhador em um serviço organizado unilateralmente pela plataforma é um indicativo desse estado de subordinação⁵²¹.

Aqui, chama-se a atenção para o detalhe que na França a integração do trabalhador em um serviço organizado unilateralmente é entendida como subordinação. Todavia, pode-se classificar como uma forma da *ajenidad en los medios de producción* ou *em la titularidade de la organización* e da *ajenidad en la utilidad patrimonial*.

Em segundo lugar, fixou que a Take Eat Easy equipou seu aplicativo para *smartphone* com um sistema de geolocalização, o qual fazia o rastreamento em tempo real da localização do entregador, bem como informava o número total de quilômetros percorridos, expandindo o poder da plataforma para além do cumprimento do entregador do pedido do cliente no restaurante. Além disso, esse Tribunal considerou que a empresa tinha o poder de punir o entregador⁵²².

⁵¹⁹ Ibid.

⁵²⁰ Ibid.

⁵²¹ Ibid.

⁵²² Ibid.

Dessa forma, reproduziu uma posição já cristalizada desde o acórdão *Société Générale* de 1996⁵²³, a qual considerou que o vínculo de subordinação “é caracterizado pela realização de trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes, de controlar sua execução e de sancionar as violações de seu subordinado”⁵²⁴. Assim, uma vez presentes os sinais clássicos da existência de um vínculo de subordinação, a autonomia dos trabalhadores (real ou suposta dependendo do caso) não é determinante. O que importa é a existência, ou não, de um poder de direção e controle, sobre o qual repousa o poder de sanção⁵²⁵.

Amparados nos documentos reportados pelos trabalhadores que, ao apostar no controle do sistema de informação, em mecanismos de incentivo e em um conjunto de regras não contratuais (cartas e condições gerais de utilização), os magistrados da Corte concluíram que as plataformas organizam a atividade e determinam as condições para a sua realização⁵²⁶.

Algumas semanas após o julgamento *Take Eat Easy*, em janeiro de 2019, o Tribunal de Apelação de Paris fez a requalificação de um motorista da Uber (CA Paris, Pôle 6 - sala 2, n° 18/08357), decisão que foi confirmada pelo Tribunal de Cassação, em 4 de março de 2020⁵²⁷.

Respondendo ao argumento da plataforma relativo à liberdade do motorista para organizar a atividade, o Tribunal de Cassação especificou

⁵²³ Audience publique du 13 novembre 1996. Cour de Cassation, **Chambre sociale**, n° 94-13187. FRANÇA. Légifrance. Droit nationl em vigueur. Jurisprudence judiciaire. Cour de Cassatio. Chambre Sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

⁵²⁴ Livre tradução da autora. No original: “*Est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné*”. Audience publique du 13 novembre 1996. Cour de Cassation, **Chambre sociale**, n°94-13187. Op. cit;

⁵²⁵ Ibid.

⁵²⁶ VICENTE, M. La qualificarion des travailleurs de plateformes en France. Droit. Économie. Numérique. 30 out. 2020. **Le Grand Continent**. Disponível em: <<https://legrandcontinent.eu/fr/2020/08/30/la-qualification-des-travailleurs-de-plateformes-en-france/#easy-footnote-bottom-7-81266>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

⁵²⁷ FRANÇA. Cour de Cassation. Jurisprudence. Chambre Sociale. **Arrêt n.º 374** du 4 mars 2020 (19-13.316). Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html>. Acesso em: 20 jun. 2021.

que o “poder escolher os dias e horas de trabalho não exclui por si só uma relação de trabalho subordinado desde quando um motorista se conecta à Uber plataforma, integra um serviço organizado pela empresa Uber BV”⁵²⁸.

A integração em um serviço organizado unilateralmente pela plataforma retrata outro indício do estado de subordinação do trabalhador. No entanto, essa indicação reveste-se de particular importância na economia das plataformas, porque permite demonstrar que a situação de “trabalhador independente” do motorista é, segundo a *Cour de Cassation*, “fictícia”⁵²⁹.

O acórdão revela, assim, os elementos (*faisceau d’indices*) que permitem identificar a integração em um serviço organizado unilateralmente pela plataforma:

- o motorista não ter liberdade para decidir como organizar sua atividade (o que pode ser entendido também como a *ajenidad de los medios de producción* ou *em la titularidad de la organización e en la utilidad patrimonial*);

- o contrato apresentado pela Uber impedi-lo de estabelecer sua própria clientela de passageiros por meio da plataforma (característica da *ajenidad en la utilidad patrimonial e en el mercado* ;

- o motorista não ser livre para definir suas próprias tarifas ou taxas (indica a *ajenidad en los frutos, en la utilidad patrimonial e en el mercado*);

- o motorista não ser livre para determinar as condições de seu serviço de transporte Uber (aqui engloba a *ajenidad de los medios de producción* ou *em la titularidad de la organización, en la utilidad patrimonial e en el mercado*);

- o trabalhador ter de seguir as instruções do GPS no aplicativo Uber, conforme descrito em seu contrato com a empresa;

- da mesma forma que ocorria com a Take Eat Easy, a Uber monitorava os motoristas por meio de um sistema de geolocalização e poderia sancioná-los caso a empresa decidisse desativar o aplicativo após alertas

⁵²⁸ Livre tradução da autora. No original: “Le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n’exclut pas en soi une relation de travail subordonnée dès lors que lorsqu’un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV”. **Arrêt n.º 374** du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale. Ibid.

⁵²⁹ Ibid.

de passageiros ou outras ações, tais como três recusas de viagem ou alta taxa de cancelamento de corridas⁵³⁰.

As decisões nos casos da Take Eat Easy e Uber abriram precedentes de forma rápida. Em um julgamento de 4 de fevereiro de 2020, o Conselho de Trabalho de Paris pronunciou a requalificação de um trabalhador da plataforma Deliveroo, que emprega aproximadamente 11.000 mensageiros na França⁵³¹.

A intervenção judicial na qualificação jurídica dos trabalhadores da plataforma despertou o interesse do legislador. Assim como ocorreu no estado americano da Califórnia, houve a apresentação de uma emenda pelo deputado Christophe Caresche, durante os debates relativos à Lei de 8 de agosto de 2016, com o objetivo de tornar a presunção de não emprego aos trabalhadores em plataformas digitais, prevista no artigo L. 8221-6 do Código do Trabalhador, desde uma alteração de 1994, irrefutável. Porém, a emenda não obteve sucesso⁵³².

O projeto foi relançado por ocasião da criação das chamadas cartas sociais pela Lei de Orientação da Mobilidade (LOM). Abria-se a possibilidade de as plataformas emitirem cartas definindo os direitos e as obrigações dos trabalhadores e determinando a extensão de sua responsabilidade social para com os trabalhadores, sendo que o artigo 44 da LOM previa uma consideração importante: o respeito pelos compromissos constantes da carta pela plataforma, o que poderia descaracterizar uma relação de subordinação.

Todavia, o Conselho Constitucional francês considerou o citado artigo 44 contrário aos ditames da Constituição francesa e estabeleceu a adoção do regime jurídico aplicável ao trabalhador como princípio fundamental do Direito do Trabalho, reafirmando a preservação do poder dos juízes na reclassificação dos contratos de trabalho, o qual não pode ser delegado a agentes privados⁵³³.

⁵³⁰ Ibid.

⁵³¹ VICENTE. Op. cit.

⁵³² Ibid.

⁵³³ Ibid.

4.4 URUGUAI

A Justiça do Uruguai, por meio do Tribunal de Justiça do Trabalho, prolatou decisão envolvendo a empresa Uber, na qual registrou que a empresa presta serviços de transporte e que a plataforma digital constitui o meio de produção para a execução do trabalho dos motoristas.

O 1º Turno da Câmara do Tribunal de Apelações do Trabalho⁵³⁴ confirmou a decisão proferida pelo Tribunal de Justiça do Trabalho, fixando a seguinte premissa:

O lugar a partir do qual um conflito sobre o trabalho realizado por uma pessoa deve ser julgado é o Direito dos Direitos Humanos. Com efeito, o trabalho é um bem humano, pelo que, independentemente da forma jurídica que adote, quem trabalha não se priva dos direitos inerentes à sua condição de pessoa nem das respectivas garantias da sua realização⁵³⁵.

A referida Câmara aplicou ao caso a Recomendação nº 198 da OIT⁵³⁶ sobre Relações de Trabalho, em razão de haver dúvida sobre a qualificação de uma relação jurídica que “*compromete trabajo*”⁵³⁷. Registrou que no Uruguai não há normas de direito que tratem das situações limítrofes entre o trabalho protegido pelo Direito do Trabalho e o prestado de forma autônoma, mas que todo o trabalho recebe proteção constitucional. Explicou que:

No âmbito constitucional, o trabalho do homem tem garantia de proteção (arts. 7º e 53º); e o trabalho do homem prestado em relação de trabalho ou serviço, com especial garantia de

⁵³⁴ O Tribunal de Apelação Trabalhista é um colegiado de segunda instância ao qual compete julgar os recursos interpostos contra as sentenças de primeira instância proferidas pelos Tribunais de Justiça nas respectivas matérias. Cf. URUGUAI. Op. cit.

⁵³⁵ Livre tradução da autora. No original: “El lugar desde donde se debe juzgar un conflicto sobre trabajo realizado por una persona es el Derecho de los Derechos Humanos. Ello por cuanto, el trabajo es un bien humano, de allí que independientemente de la forma jurídica que adopte, quien trabaja no se despoja ni de los derechos inherentes a su condición de persona ni de las respectivas garantías de su realización”. Ibid.

⁵³⁶ R198 – Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (nº 198). Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações**. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN-G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em 21 mai 2021

⁵³⁷ URUGUAI. Op.cit.

tutela (artigos 7,53 e 54 e segs.) Todos eles e os que emanam dos instrumentos internacionais de trabalho, que integram o bloco de constitucionalidade⁵³⁸.

Detalhou que a jurisprudência do 1º Turno da Câmara já pacificou seu entendimento no sentido de aplicar a Recomendação nº 198 da OIT como o fiel da balança a aferir qual é a forma de contratação de trabalho. Afirmou que a citada Recomendação possui um olhar atual sobre as especialidades da oferta de trabalho humano, complementando as construções doutrinárias e jurisprudenciais que lhes são anteriores⁵³⁹.

Expôs que a Recomendação nº 198 da OIT fornece um conjunto de indicadores cuja presença, conjunta ou isolada, embasa a qualificação para a relação laboral, objeto do Direito do Trabalho⁵⁴⁰.

Apontou que cabe à empresa provar e justificar racionalmente porque a pessoa que compromete sua força de trabalho em benefício de outrem teria escolhido ou tolerado ficar à margem da proteção especial conferida pelo Direito do Trabalho, só havendo explicação plausível se houver a possibilidade de se obter outras vantagens⁵⁴¹. Foi o que Gonzalez Ortega denominou de “lucro especial” ao explicar a *ajenidad en la utilidad patrimonial*.

A Câmara argumentou que o percentual de cada parte na distribuição dos recursos foi definido unilateralmente pela Uber, que tem domínio exclusivo sobre a taxa dinâmica e que a empresa não conseguiu provar que o motorista podia negociar com o consumidor valor diferente da tarifa “recomendada”⁵⁴². O que pode ser visto na *ajenidad de los medios de producción* ou *em la titularidad de la organización, en la utilidad patrimonial e en el mercado*.

A Corte considerou ainda irrelevante a determinação acerca da natureza da atividade desenvolvida pela Uber para resolver a questão posta,

⁵³⁸ Livre tradução da autora. No original: “Desde el ámbito constitucional, el trabajo del hombre cuenta con garantía de protección (arts. 7 y 53); y el trabajo del hombre prestado en una relación de trabajo o servicio, con especial garantía de protección (arts. 7,53 y 54 y sgtes). Todas ellas y las que emanan de los instrumentos internacionales de trabajo, que se integran al bloque de constitucionalidade”. Ibid.

⁵³⁹ Ibid.

⁵⁴⁰ Ibid.

⁵⁴¹ Ibid.

⁵⁴² Ibid.

posto que é por meio da plataforma - ferramenta tecnológica - que a empresa organiza seu sistema produtivo, articula a procura de serviços de transporte com a respectiva oferta (*ajenidad de los medios de producción* ou *em la titularidad de la organización, en la utilidad patrimonial*) e gere a tarifa do serviço utilizado (*ajenidad en los frutos*)⁵⁴³.

Explanou também sobre a análise da integração do motorista na organização da empresa. Apontou que o motorista não organiza nenhuma etapa do processo de produção da Uber: o transporte de pessoas. Assim, os magistrados inferiram que o motorista “constitui um elo no processo de produção organizado e comandado pela Uber e ao qual se submete”⁵⁴⁴. O motorista passa a integrar a empresa, ocupando uma função específica que se harmoniza com o propósito da Uber e que sem essa função – o transporte de passageiros – não existiria o negócio⁵⁴⁵.

Sobre o controle da execução do trabalho, o referido Colegiado levou em consideração a liberdade no desempenho da tarefa assumida em relação às instruções da empresa. O motorista podia escolher se conectar ou não à plataforma, mas depois de conectado, o trabalhador não dispunha mais de autodeterminação, posto que estava sujeito às instruções da Uber. Havia controle da rota escolhida pelo motorista e a plataforma podia interferir no valor da taxa do serviço prestado⁵⁴⁶.

Consoante a Corte, o controle ainda residia no fato de a Uber ter criado um perfil de motorista com base nas avaliações dos usuários, exigindo que o trabalhador mantivesse uma avaliação mínima. E amparada nessas avaliações, a empresa podia desativar o acesso do motorista à plataforma de forma definitiva. Dessa forma, constatou-se que a Uber dirigia e controlava todas as atividades do motorista, bem como respondia pelos atos que lesassem o condutor, representando uma modalidade de exercício do poder sancionatório, típica de um empregador e não de um co-contratante comercial⁵⁴⁷.

Para a Câmara, o motorista, utilizando a tecnologia fornecida pela Uber, realizou trabalhos dirigidos e controlados pela empresa na fase de programação - um contrato de adesão sem o mínimo poder de barganha

⁵⁴³ Ibid.

⁵⁴⁴ Ibid.

⁵⁴⁵ Ibid.

⁵⁴⁶ Ibid.

⁵⁴⁷ Ibid.

para o motorista - e durante toda a execução. A Uber não só controla o resultado do cumprimento da obrigação comprometida – transporte de passageiros utilizando a tecnologia de comunicação que leva a sua marca e expertise - mas determinava em detalhes como devia ser realizado. Tratava-se mais de uma relação de trabalho do que de um contrato de trabalho autônomo porque, neste, em regra, o contratante tem o direito de controlar o resultado, mas a forma de execução fica ao critério do desenvolvimento da competência do contratado. Nesse caso, o motorista não organizava a execução da obrigação prometida com base em sua experiência, mas a realizava passo a passo conforme os termos ditados pela Uber⁵⁴⁸.

Todo esse controle se completa, segundo a decisão, com a determinação da taxa, suas alterações e seu ajuste, bem como o total conhecimento sobre os parâmetros específicos e predeterminados que definem suas decisões (*ajenidad en los frutos e en la utilidad patrimonial*).

Ainda cabe recurso dessa decisão.

4.5 BRASIL

Duas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, 4ª e 5ª Turmas⁵⁴⁹, já prolataram decisões no sentido de que não há relação de emprego entre o motorista e plataforma digital de trabalho Uber.

Em meados de fevereiro de 2020, a 5ª Turma⁵⁵⁰ foi a primeira a decidir, de forma unânime, que não estava configurado o vínculo empregatício entre um motorista que prestava serviços à Uber e essa plataforma. Com isso, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que fora reconhecida a relação de emprego entre as partes por estarem presentes todos os requisitos do contrato empregatício, foi completamente reformada.

O Colegiado registrou que o motorista tinha autonomia na prestação do serviço, em razão da “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia”. Que essa auto-determinação é in

⁵⁴⁸ Ibid.

⁵⁴⁹ Para desenvolver as atribuições jurisdicionais o TST atua por meio de seus órgãos: -Tribunal Pleno; - Órgão Especial; - Seção Especializada em Dissídios Coletivos; - Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções (Subseção I e Subseção II); e - 8 (oito) Turmas.

⁵⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 100123-89.2017.5.02.0038**. 5ª Turma. Relator: Min. Breno Medeiros. DJe: 07/02/20.

compatível com a subordinação, “pressuposto básico” e “elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo”⁵⁵¹.

Indicou que é fato incontroverso a adesão do trabalhador ao contrato de serviços intermediado digitalmente pela empresa reclamada, concordando com os argumentos da Uber⁵⁵².

O acórdão ainda explica que o aplicativo “oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços”⁵⁵³.

Ficou consignado no acórdão da 5ª Turma que o motorista recebia a título do valor do serviço o percentual de 75% a 80% da quantia cobrada do usuário, “vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego” e que a relação entre as partes era de parceria, semelhante a que ocorre com salões de beleza⁵⁵⁴.

O relator apontou que a avaliação feita de forma recíproca entre trabalhadores e usuários/consumidores não caracteriza qualquer tipo de subordinação. Trata-se de “uma ferramenta de *feedback*” de interesse de todos os envolvidos, que auxilia a manter a “confiabilidade e qualidade dos serviços prestados”⁵⁵⁵. Destaca que:

o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados⁵⁵⁶.

Ao final do voto, o relator defendeu ser de conhecimento geral a forma como a Uber trabalha, do seu alcance mundial e que “tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”⁵⁵⁷, frisando, ainda, que:

O intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes,

⁵⁵¹ Ibid.

⁵⁵² Ibid.

⁵⁵³ Ibid.

⁵⁵⁴ Ibid.

⁵⁵⁵ Ibid.

⁵⁵⁶ Ibid.

⁵⁵⁷ Ibid.

pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos⁵⁵⁸.

Recentemente, em março de 2021, a 4ª Turma⁵⁵⁹ reformou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que fora reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, ao enfatizar que:

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

Nesse contexto, faz-se necessário analisar a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício na forma de funcionamento da relação havida entre os motoristas de aplicativos e as empresas provedoras da plataforma que ligam motoristas credenciados a clientes-usuários⁵⁶⁰.

⁵⁵⁸ Ibid.

⁵⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10555-54.2019.5.03.0179**. 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Martins Filho. DJe: 05/03/21. Vale a nota sobre o Ministro relator dessa decisão, o qual apoiou veementemente a reforma trabalhista, em 2017, como presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época, chegando a defender que essa alteração legislativa era necessária “para reestruturar a nossa economia”, pois, caso não se resolvesse o “problema trabalhista”, estaríamos “caminhando para uma Venezuela”. Enfatizou que a reforma era imprescindível para resguardar empregos, acabar com a insegurança jurídica, modernizar a CLT. Afirmou que a justiça do trabalho era avessa à negociação coletiva e que era imprescindível combater o ativismo jurídico porque “muitos dos princípios trabalhistas têm sido usados para fundamentar obrigações de caráter concreto e econômico que deixam o empresariado desnorteado”. Que os juízes trabalhistas não estavam levando em consideração o impacto econômico de suas decisões na hora do julgamento dos processos. Ver em: BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão Especial PL 6787/16 – Reforma Trabalhista**. YouTube. 16 fev. 2017. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=GOLoR-hAOPE>>. Acesso em 15 jun. 2021.

⁵⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 10555-54.2019.5.03.0179**. 4ª Turma. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. DJe: 05/03/21.

O relator ilustra em seu voto que, as palavras ditas pelo Diretor de Operações da Uber na América Latina, Mariano Otero, ao participar de um congresso internacional sobre a 4ª Revolução Industrial, em 2018, chamou a sua atenção:

a plataforma UBER não servia apenas para que o celular servisse para se conseguir transporte, mas também para se conseguir trabalho, ligando cliente a motorista. Bastaria a alguém sem trabalho contatar com a UBER, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar⁵⁶¹.

Assim, o magistrado indica que o trabalho em plataforma digital, como o da Uber, concorre:

para o desenvolvimento de uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode ser frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos em relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial(...)⁵⁶².

Registra que o Brasil não possui marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais e que na doutrina e jurisprudência “inexistem maiores discussões a respeito da presença dos elementos concernentes à pessoa física, à pessoalidade e à onerosidade no trabalho por aplicativo”⁵⁶³.

Quanto à não eventualidade, o relator explica que há uma mitigação da habitualidade por inexistir “a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar”⁵⁶⁴.

Indica que o exame da subordinação jurídica é relevante na delimitação entre o trabalho subordinado e o autônomo. Dessa forma, explica que esse elemento resta caracterizado

⁵⁶¹ Ibid.

⁵⁶² Ibid.

⁵⁶³ Ibid.

⁵⁶⁴ Ibid.

pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia⁵⁶⁵.

Por sua vez, consigna que a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, descaracteriza a subordinação jurídica.

Frisa ainda que a observância das cláusulas contratuais é que preveem “as correspondentes sanções no caso de descumprimento, para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista”⁵⁶⁶. Entende que não se pode confundir o poder diretivo do empregador com o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços, porque:

o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre⁵⁶⁷.

Assenta que o fato de a empresa provedora do aplicativo precificar os serviços ser realizada previamente é legal e não descaracteriza a autonomia da prestação dos serviços, mesmo porque,

os percentuais fixados pela Uber entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos não sendo condizente com o liame

⁵⁶⁵ Ibid.

⁵⁶⁶ Ibid.

⁵⁶⁷ Ibid.

empregatício as altas alíquotas recebidas pelos profissionais⁵⁶⁸.

Sinaliza que não incide o disposto do parágrafo único do artigo 6º da CLT no caso em questão, em razão da inexistência de comando direito, controle e supervisão das atividades desempenhadas.

Além disso, argumenta que o motorista assume os riscos do negócio e que a inclusão da categoria “motorista de aplicativo independente” como Microempreendedor Individual – MEI, nos termos Resolução nº 148/2019, do Comitê Gestor do Simples Nacional, reforça a autonomia do trabalhador.

O magistrado também afasta a ocorrência de subordinação estrutural porque

não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude⁵⁶⁹.

Fixa que a Uber é uma “empresa provedora de aplicativos de tecnologia”, que tem por escopo “conectar quem necessita de condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo”⁵⁷⁰.

As duas decisões estudadas ainda não transitaram em julgado.

4.6 ANÁLISE COMPARATIVA

Ao discorrer sobre a relevância da centralidade do trabalho, regulado e protegido, na Constituição Federal de 1988, Pereira adverte que:

A desconsideração do trabalho como eixo do modelo constitucional abre espaços para a difusão de discursos no sentido de que a proteção trabalhista constitucionalmente consagrada inviabiliza empregos e obsta o desenvolvimento econô-

⁵⁶⁸ Ibid.

⁵⁶⁹ Ibid.

⁵⁷⁰ Ibid.

mico. As pressões para enfraquecer o direito do trabalho e sua desconstitucionalização informal são prejudiciais não apenas aos trabalhadores, mas à população como um todo, sobretudo pelo comprometimento do processo democrático⁵⁷¹.

Para Dutra e Coutinho, ao tratarem do tempo como dispositivo do poder, bem demonstram que, “ao se afirmar que uma norma, instituto ou ramo jurídico está ultrapassado, ignora-se todo o processo histórico de permanente renovação e adequação à realidade social”⁵⁷² e que o discurso em que se aponta o anacronismo do Direito do Trabalho “esquece todo o processo de transformação que ele vem passando desde a sua criação, como o movimento de ampliação da proteção para outros empregados que não laboravam no sistema fabril”⁵⁷³.

As decisões da Espanha, da Califórnia, França e Uruguai preocupam-se em colocar o trabalhador como bem humano, sujeito de direito, afastando qualquer situação que o coisifique ou que o torne uma mercadoria.

Cada uma, a seu modo, privilegia os fatos reais em detrimento ao que está entabulado em contratos e termos ou argumentado pelas empresas proprietárias das plataformas digitais.

As decisões estudadas ainda aplicam a *ajenidad*, seja de forma explícita, como no caso espanhol, seja como subordinação, como visto nas decisões francesas, ou sem qualquer tipo de denominação, como foi tratado pelos Tribunais Uruguaio e do estado americano da Califórnia.

Em que pese a decisão do Uruguai não ser definitiva, os Ministros da 4ª e 5ª Turma do TST podem aprender muito com o que foi exposto. A começar pela consideração que o regime especial do Direito do Trabalho tem por escopo a garantia dos direitos laborais substanciais, os quais abordam em suas soluções os problemas da vida, enfrentados por aqueles que estão vinculados em torno da prestação do trabalho.

⁵⁷¹ PEREIRA, Op. cit., 2021

⁵⁷² DUTRA, R. Q.; COUTINHO, R. L. Aceleração social, Uberização e Pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho? *Direito. UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

⁵⁷³ Ibid.

Via de regra, existe desigualdade entre aqueles que estão vinculados ao trabalho, sob qualquer forma. Além disso, tal desigualdade está na base estrutural da relação laboral o que, na prática, restringe a liberdade daquele que está no lado mais débil.

Os magistrados espanhóis defendem que os requisitos de *ajenidad* e dependência/subordinação devem evoluir para acompanhar as inovações tecnológicas com seus sistemas de controle digitalizado na prestação de serviços.

Sobre a natureza da atividade desenvolvida pelas plataformas digitais de transporte e entrega, a decisão espanhola fez menção ao julgado do TJUE, o qual fixa que a Uber não deve ser tratada como uma plataforma de tecnologia, mas como uma empresa que atua no âmbito dos transportes.

O fator “B” do Teste ABC descrito no julgado da Califórnia entende que se a atividade do prestador estiver inserida no curso normal dos negócios da entidade contratante, não caberá classificar o trabalhador como independente.

A decisão uruguaia considerou que a organização do sistema produtivo se dá através da plataforma, a qual denomina como ferramenta tecnológica, responsável pela articulação entre a oferta e procura do serviço, gerando a tarifa a ser cobrada pelo serviço. O trabalhador adere às regras firmadas unilateralmente pela empresa e não há qualquer tipo de negociação durante toda a relação firmada, inexistindo autonomia para organizar a execução da obrigação prometida com base em sua experiência, cabendo-lhe apenas e tão-somente cumprir, passo a passo, os termos ditados pela empresa.

Para a Justiça do estado da Califórnia, o trabalhador não será autônomo se estiver sob controle e direção da entidade contratante, na contratação e durante a execução do serviço.

A respeito da ausência de marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais, a decisão uruguaia indica um caminho seguro.

Convém ressaltar, antes de iniciar a análise comparativa das decisões neste aspecto, que a reforma trabalhista efetuada por meio da Lei nº 13467/2017 inseriu a figura do trabalho intermitente, no parágrafo 3º dos artigos 433 e 452-A da CLT. O trabalho em plataformas digitais nada mais é do que uma modalidade de trabalho intermitente.

Mas mesmo que não existisse essa modalidade inserida na CLT, tem-se que o sistema jurídico uruguaio não possui normas que disponham sobre as situações limítrofes entre o trabalho protegido pelo Direito do Trabalho e o prestado de forma autônoma, mas seus magistrados defendem que todo o trabalho recebe proteção constitucional e, dessa forma, aplicam a Recomendação nº 198 da OIT como o fiel da balança na aferição sobre a classificação correta a ser aplicada.

No que se refere à autonomia para trabalhar quando, quanto e como quiser e à ausência de habitualidade, os espanhóis partem do pressuposto que há uma presunção de laboralidade na relação entre o trabalhador e a plataforma digital de trabalho, onde estão presentes a *ajenidad* e a dependência.

Por sua vez, o trabalhador não pode ser enquadrado na lei do trabalho autônomo em razão de não desenvolver critérios organizativos próprios, tampouco dispor de infraestrutura produtiva e material próprios, que a Corte hispânica entende ser a plataforma digital de trabalho.

Já a Corte francesa afirmou que a liberdade de escolha na organização da atividade por si só não exclui a relação de trabalho subordinado, pois, após conectar-se com a plataforma, o prestador passa a integrar um serviço organizado exclusivamente pela plataforma digital. Essa subordinação, da forma que foi exposta pelos magistrados franceses, pode ser entendida como *ajenidad*.

Os magistrados franceses indicam como estado de subordinação por parte do trabalhador em relação à plataforma digital: (i) não ter liberdade do prestador para organizar a atividade a seu modo; (ii) não ter acesso à sua própria carteira de clientes; (iii) não poder precificar suas tarifas e taxas; (iv)- ser obrigado a seguir as instruções do geolocalizador; e (v) submeter-se às regras de avaliação, recusa e cancelamento de viagens.

Assim como os espanhóis, os franceses entendem que o geolocalizador é uma ferramenta que indica a localização e afere o desempenho do trabalhador.

Os magistrados uruguaiois destacam que a autodeterminação diz respeito apenas para conectar-se ou não à plataforma. Uma vez conectado, o trabalhador deve seguir as determinações passadas pela plataforma digital.

Sobre a precificação do serviço prestado, o Tribunal uruguaio aponta não ser permitida a negociação na precificação dos valores de seu trabalho porque é a plataforma digital que define exclusivamente o percentual de

cada parte na distribuição dos recursos. O que deixa evidente a *ajenidad en los frutos, en la utilidad patrimonial e en el mercado*.

Os espanhóis tratam dessa questão quando apontam as situações típicas da *ajenidad*, por referir-se às decisões relativas ao mercado juntamente com a seleção de clientes, com o caráter fixo ou periódico da remuneração do trabalho.

São as plataformas digitais Uber e iFood que fixam os preços das tarifas e recebem do usuário o valor pago pelos serviços prestados pelo trabalhador, oferecem a tarifa a baixo custo para que se tornem atraentes e competitivas. Para elas pouco importa qual o valor justo que teria de ser cobrado pelo serviço prestado, porque sabem que os custos serão repassados ao trabalhador, à sociedade e ao Estado⁵⁷⁴.

Com isso, para que o prestador de serviços consiga obter uma remuneração mínima, que cubra seus custos e ainda lhe dê alguma margem para sobreviver, é necessário que trabalhe por muitas horas. Inclusive, para que se mantenham conectados e ofereçam seus serviços em feriados ou horários de grande fluxo de pedidos ou congestionados, as plataformas concedem “incentivos” financeiros para manter os trabalhadores ativos⁵⁷⁵.

Como são contratados pelas empresas como autônomos, esses trabalhadores não possuem proteção de leis e regulamentos trabalhistas, além de terem de custear seus próprios impostos, de arcar com todos os custos diretos e indiretos da condução da atividade (manutenção do veículo, aquisição do pacote de internet, compra ou aluguel de bicicleta, combustível) e de se responsabilizarem pelos riscos que acompanham a prestação de serviços (no caso de acidentes, de ocorrências de furtos ou roubos, de doença do trabalhador)⁵⁷⁶.

Sobre a repercussão das avaliações na manutenção do acesso do trabalhador à plataforma, a decisão uruguaia consigna que a plataforma exige que o trabalhador mantenha uma avaliação mínima e que, caso não alcance a pontuação determinada pela empresa, o acesso à plataforma digital pelo prestador pode ser desativado de forma definitiva. Assim, todas as ativi-

⁵⁷⁴ Cf. PEREIRA; ZANATTA, Op. cit.

⁵⁷⁵ Inclusive, Ricardo Antunes e Victor Filgueiras acrescentam que as empresas de plataformas digitais de trabalho transferem “os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização do seu labor. ANTUNES; FILGUEIRAS. Op. cit.

⁵⁷⁶ PEREIRA; ZANATTA, Op. cit.

dades desempenhadas pelo trabalhador são dirigidas e controladas pela empresa através da plataforma digital, caracterizando o exercício do poder sancionatório, típica de um empregador.

Após a comparação feita, tem-se que os magistrados das 4^a e 5^a Turmas do TST, os bons espíritos, segundo Supiot⁵⁷⁷, renderam-se à ideologia neoliberal ao olvidarem que cabe ao Estado “a função de vigia das regras de concorrência em favor dos grandes oligopólios, criar situações de mercado e formar indivíduos adaptados à lógica do mercado”⁵⁷⁸.

Quanto à preterição do valor social do trabalho pela livre iniciativa, Ferraz Júnior, Diniz e Georgakilas assim esclarecem qual foi o espírito da Constituição Federal de 1988:

A “livre iniciativa” é o modo qualificado de agir, presente em todos os momentos, já perfeita e acabada naquilo em que consiste: a iniciativa não se torna mais ou menos livre; como fundamento, há ou não há livre iniciativa; já no caso da “valorização do trabalho humano”, o acento está na “valorização”, portanto num ato de apreciar e fazer realizar o que se considera bom: o trabalho humano. “Valorização do trabalho humano” significa, assim, legitimidade da Ordem, desde que construída sobre um empenho constante e permanente, de promover a dignidade humano do trabalho na atividade econômica⁵⁷⁹.

Esses autores ainda preconizam que a Constituição repudia a transformação do homem em máquina, invertendo fins e meios,

que almeja apenas a “liberação de mão-de-obra” (vide art. 7º XXVII), que produz apenas para produzir mais ou melhorar seus próprios instrumentos de produção, que trata o homem como um objeto de racionalização, uniformizando-o e dele exigindo apenas uma coordenação rítmica conforme regras de eficiência, que faz com que desapareça a distinção entre o trabalho e seus utensílios, em que o processo de produção, como uma grande máquina, é que determina o movimento

⁵⁷⁷ SUPIOT, 2019. Op. cit.

⁵⁷⁸ DARDOT; LAVAL, 2016. Op. cit.

⁵⁷⁹ FERRAZ JÚNIOR, T. S.; DINIZ, M. H.; GEORGAKILAS, R. A. S. Constituição de 1988. Legitimidade, vigência e eficácia, supremacia. São Paulo: Atlas, 1989. p. 45.

dos homens e não o contrário (Arendt, 1981: 158). Aceitar isto seria, certamente, configurar uma ordem ilegítima⁵⁸⁰.

Se os magistrados examinassem esses casos de maneira crítica, preferindo a realidade à forma, aplicando os ditames do Direito do Trabalho, conjugando à subordinação, o elemento da *ajenidad*, concluiriam que a relação existente entre os trabalhadores e as empresas detentoras das plataformas digitais de trabalho em transporte e entregas é permeada, ao menos, pelo controle e pela dependência econômica.

Antunes alerta que, se essa tendência destrutiva em relação ao trabalho não for fortemente confrontada, recusada e obstada, sob todas as formas possíveis, ter-se-á, além da ampliação exponencial da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos “autônomos”, dos “empreendedorismos” etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade⁵⁸¹.

5 CONCLUSÃO

A tecnologia sempre caminhou ao lado do trabalho e dos seus modos de execução.

O trabalho fragmentado e o exponencial avanço tecnológico fizeram com que o capitalismo pudesse se reinventar, surgindo o capitalismo de plataforma.

Com isso, surgiram novas relações de trabalho: algumas, atípicas e que necessitam de estudos mais específicos e aprofundados por apresentarem contornos não muito bem definidos. Outras, porém, valem-se da tecnologia para prestidigitarem, ocultarem ou dificultarem a constatação dos elementos característicos da relação de emprego.

Desde 1970, tem havido uma crise progressiva nos marcos legais que permitem determinar se um trabalhador está ou não em uma relação de trabalho e, como tal, se tem direito a uma série de proteções ao abrigo da legislação laboral. Essa crise é resultado de grandes mudanças no mundo do trabalho e da incapacidade dos aplicadores/intérpretes do Direito em adaptar-se de forma rápida e efetiva a esse desenvolvimento.

⁵⁸⁰ Ibid. p.45.

⁵⁸¹ ANTUNES. Op. cit.

As empresas de transporte de pessoas e entrega de coisas que operam por intermédio de plataformas digitais se inseriram no mercado desafiando regulamentações vigentes e modelos já estabelecidos, provocando alterações profundas nas relações trabalho e de consumo em toda a sociedade.

Valem-se de estratégias de marketing para manipular a opinião pública, em seu benefício, incutindo os ideais neoliberais de total liberdade, flexibilidade, independência, empreendedorismo e autonomia do trabalhador.

Por meio de contratos de adesão, em que estabelecidas unilateralmente cláusulas contratuais, autodenominam-se como empresas de tecnologia e classificam seus trabalhadores como autônomos, trabalhadores por conta própria.

O critério de subordinação, tido como o núcleo da relação de emprego, tem se mostrado insuficiente ao não conseguir resolver os casos difíceis de zonas grises ou fronteiriços, como é o caso do trabalho de transporte e entrega prestado por intermédio de plataformas eletrônicas, por não estabelecer a distinção entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia.

Entende-se por trabalho por conta própria aquele que é prestado por pessoa que tem o poder de escolher onde e para quem trabalhar, a forma de executar a prestação do seu serviço e o que preço que por ele será cobrado, sem nenhuma intermediação.

O trabalho por conta alheia é aquele prestado com pessoalidade, dependência econômica, mediante remuneração, sob a direção, o comando e a organização de outra pessoa, a qual assume os riscos internos e externos da atividade prestada.

No intuito de verificar se os motoristas e os entregadores que prestam serviços de transporte e entrega por aplicativos, trabalham por conta alheia e merecem a proteção garantida pela Constituição Federal, aliou-se as teorias sobre a *ajenidad*, provenientes do Direito espanhol, ao conceito funcional de empregador elaborado por Jeremias Prassl.

Com isso, constatou-se que as empresas proprietárias das plataformas, Uber e iFood, ao exercerem o controle sobre o início e o fim do contrato de trabalho, ao receberem o trabalho e seus frutos, ao fornecerem o trabalho e o seu pagamento, ao gerenciarem internamente os fatores de produção e ao administrarem externamente a atividade no mercado, enquadram-se nas cinco formas de *ajenidad*: *de los frutos*, *de los medios de*

producción ou en la titularidad de la organización, de los riesgos, en la utilidad patrimonial e en el mercado.

Constituem-se verdadeiras empresas de transporte individual de passageiros e de entrega de coisas, que controlam e monopolizam aspectos essenciais desses ramos de atividade econômica.

Sem margem para negociação, as empresas fixam unilateralmente os critérios para cadastramento dos trabalhadores, categorias de serviços e preço da prestação da atividade, bem como sua forma de cálculo e pagamento, além da taxa a ser cobrada do prestador, os trabalhadores e usuários/clientes que serão interligados e a forma como o serviço deverá ser executado.

As empresas exercem significativa ingerência até mesmo sobre o modo de execução do serviço de transporte e entrega, pois estabelecem regras de conduta, níveis de desempenho, taxas de aceitação, recusa e cancelamento de corridas/entregas. Além disso, realizam a fiscalização do trabalho por meio das avaliações realizadas pelos usuários e de sistemas de rastreamento por GPS. Têm ainda a prerrogativa de aplicar penalidades, como advertências, suspensões e desligamentos, quando descumpridas as regras fixadas.

Uber e iFood nada mais são do que empresas de exploração do trabalho humano, pois se apropriam dos resultados do trabalho dos motoristas e entregadores, visam ao lucro e se esquivam da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

A par disso, ser ou tornar-se um trabalhador autônomo não tem sido uma questão de opção, mas de necessidade e imposição.

O trabalho por intermédio dos aplicativos da Uber ou iFood não oferece ao trabalhador instrumentos de emancipação por meio do empreendedorismo individual, mesmo porque esse trabalhador não é autônomo, muito menos empreendedor.

A plataforma digital é o principal meio de produção, a qual permite que os trabalhadores prestem seus serviços aos consumidores e vice-versa. Assim, carro, moto, bicicleta, celular são apenas ferramentas de trabalho.

Os fatores de produção são completamente gerenciados pelas plataformas digitais e pelos seus algoritmos, que não são neutros, são estruturados e alimentados pelas empresas, consoante as normas da Uber e iFood.

O consumidor faz o download dos aplicativos da Uber e/ou iFood em busca dos serviços que lhes são oferecidos, pela qualidade e segurança

prometidas, não do profissional em si. São as plataformas que se projetam no mercado.

Ao administrarem a atividade externamente no mercado, as plataformas digitais realizam suas atividades em troca de lucro potencial, além de estarem expostas a quaisquer perdas que possam resultar da empresa.

O serviço da Uber e/ou iFood não estampam o rosto do trabalhador. Pelo contrário, é o prestador que se identifica como representante dos serviços da marca. Os consumidores buscam os serviços da marca e os trabalhadores são acionados devido à marca para a qual trabalham, não em decorrência dos seus atributos pessoais específicos.

Além disso, não ter a obrigatoriedade, em tese, de se ativar diariamente à plataforma, não descaracteriza trabalhar por conta do outro, a exemplo do trabalho intermitente.

Com a inversão na forma de analisar a relação de trabalho, abre-se possibilidades para que sejam fixadas as responsabilidades da Uber e iFood no que se refere aos seus prestadores de serviços, à sociedade e ao Estado, posto que a nenhum trabalhador deve ser negado o acesso aos direitos humanos básicos, como seguridade social, salário-mínimo, limitação da jornada de trabalho e medidas de segurança e higiene.

O Tribunal Superior do Trabalho ainda não possui posição jurisprudencial pacificada a respeito da questão, mas as decisões que já foram proferidas, provenientes da 4ª e 5ª Turmas, estão em posição diametralmente oposta a de Tribunais de outros países, como Espanha, França e Uruguai. Desconsideram a pessoa do trabalhador em detrimento de empresas, as quais querem estar acima da lei, seja qual for, promovendo o esvaziamento do Direito do Trabalho, a externalização dos custos para a sociedade e o *dumping* social.

Portanto, o Estado brasileiro, principalmente através do Poder Judiciário, deve defender o valor social do trabalho como fundamento da República, com vistas à justiça social e à redução da situação de precarização dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho, por meio de seus aplicadores e intérpretes, deve ser sensível e estar atendo às formas de organização empresarial que lançam mão da tecnologia para encobrir o trabalho por conta alheia, preferindo a realidade à forma, a fim de buscar recuperar o papel central que as relações laborais têm em uma sociedade democrática.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. São Paulo, 19 fev 2017. Disponível em <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em 15 set. 2019.

_____. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p.9-10, nov. 2019.

_____. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**. av. v. 34 n.98 São Paulo. Jan./abr. 2020.

ALARCÓN CARACUEL, M. R. La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo. **Revista Española de Derecho del Trabajo**. n.º 28. p. 495-544, Madrid: Civitas. 1986.

ALBIOL MONTESINOS, I., et al. **Compendio de Derecho del Trabajo**. Fuentes y relaciones colectivas. Tomo I, 2 ed. Madrid: Tirant lo Blach. 2007.

ALMEIDA, G. A. O Sistema Jurídico nos Estados Unidos – Common Law e Carreiras Jurídicas (judges, prosecutors e lawyers): o que poderia ser útil para a reforma do sistema processual brasileiro? **Revista de Processo**, v. 251, jan. 2016. Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RPro_n.251.19.PDF>. Acesso em 30 set. 2019.

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

_____; DE STEFANO, V. **Européenne legal framework for digital Labour platforms**. Luxemburg: Publications Office of The European Union, 2018.

ALONSO OLEA, M. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 2 ed. revisada. Madrid: Revista de Derecho Privado. p.1968.

_____. **Alienación**. Historia de una palabra. 2 ed. México D.F.: Universidad Autónoma de México. 1988.

AMORIM, H.; MODA, F. Work by app: algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. **Work Organisation, Labour & Globalisation**, vol. 14, no. 1, 2020, pp. 101–118. JSTOR, Disponível em <www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.14.1.0101>. Acesso 12 mar 2021.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, R. et al. Uberização, **Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 2020.

_____; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, W. M. **A Intermediação do Trabalho Humano por Meio de Tecnologias Algorítmicas e a Necessidade de Proteção do Trabalhador**: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital. Dissertação de Mestrado em Direito, na linha de pesquisa: História, Poder e Liberdade. Universidade Federal de Minas Gerais. 2019.

AUSTRÁLIA. Fair Work Commission. Sydney: 16 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>>. Acesso em 10 ago 2021.

BALLOTPEDIA. **California Proposition 22**, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020). Disponível em <[https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))>. Acesso em 20 mai 2021.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 11^a ed. São Paulo: LTr, 2017.

BAYÓN CHACÓN, G.; PÉREZ BOTIJA, E. **Manual de Derecho del Trabajo**. vol. I, 9^a ed. Madrid: Marcial Pons. 1975.

BELK, R. You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. **Journal of Business Research**, v. 67, n. 8, 2014, p. 1595-1600. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296313003366>>. Acesso em 12 jan. 2021.

BENKLER, Y. **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 04 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão Especial PL 6787/16 – Reforma Trabalhista**. YouTube. Publicado em 16 fev. 2017. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=GOLoR-hAOPE>>. Acesso em 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100123-89.2017.5.02.0038**. 5ª Turma. Relator: Min. Breno Medeiros. DJe de 07/02/20.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179**. 4ª Turma. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. DJe de 05/03/21.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 10575-88.2019.5.03.0003**, 4ª Turma. Rel. Ministro Alexandre Luiz Ramos, DJe 11/09/2020.

BOGLIACINO, F.; CODAGNONE, C.; CIRILLO, V.; GUARASCIO, D. Quantity and quality of work in the platform economy. **GLO Discussion Paper**, n 420, 2019, Global Labor Organization (GLO), Essen. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/336983628_Quantity_and_quality_of_work_in_the_platform_economy>. Acesso em 25 mar. 2021.

BOTSWAN, R.; ROGERS, R. **What's mine, is yours**: the rise of collaborative consumption. HarperBusiness e-books, 2010.

CABEZA PEREIRO, J. Los derechos del trabajador autónomo ante la nueva economía. **Revista de Derecho Social**. nº 86, 2019. p. 63-78.

CANALTECH. O que é Widget? **Canaltech**. Disponível em <<https://canaltech.com.br/produtos/O-que-e-widget/>>. Acesso em 6 mai. 2021.

CANT, C. **Delivery Fight!** A luta contra os patrões sem rosto. Tradução de Alexandre Boide. São Paulo: Veneta, 2020.

CARELLI, R. de L.; OLIVEIRA, M. C. S. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XX. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

_____. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **Trab21**. 19 fev. 2021. Disponível em <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

_____. Tribunal Holandês determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. **Trab21**. 16 fev. 2021. Disponível em <<https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

_____. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. **Trab21**. 7 dez. 2020. Disponível em <<https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>>. Acesso em 4 jun. 2021.

_____. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, R. de L.; et al. **Futuro do Trabalho**. Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU. 2020. pp. 65-83.

_____. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, A. C. R. P. et al. (Coord.) **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. pp. 130-145.

_____. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**. Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

CARLSON, R. R. Why the Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One and How It Ought to Stop Trying. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, vol. 22, nº 2, 2001. p. 295-368. JSTOR. Disponível em <www.jstor.org/stable/24052136>. Acesso em 25 set. 2019.

CASILLI, A. A. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

CASTELS, M. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. Vol.1. 3ª ed. São Paulo: Paz e Terra. 2005.

CATHARINO, J. M. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Vol. 1. São Paulo: Editora Jurídica Universitária, 1972.

CHERRY, M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Saint Louis U, nº 2, 2016. Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=2734288>>. Acesso em 15 mai. 2020.

CHOUNDARY, S. P. **The architecture of digital labour platforms**: Policy recommendations on platform design for worker well-being. Ilo future of work research paper series. Geneva: ILO, 2018.

CINGOLANI, P. **Ubérisation, turc mécanique, économie à la demande** : où va le capitalisme de plateforme? Paris, 26 ago. 2016. Disponível em: <<https://theconversation.com/uberisation-turc-mecanique-economie-a-la-demande-ou-va-le-capitalisme-de-plateforme-64150>>. Acesso em 22 abr. 2021.

CODAGNONE, C.; BIAGI, F.; ABADIE, F. The passions and the interests: unpacking the “Sharing Economy”. Luxemburg: European Union, 2016.

COELHO, T. O que é Uber Eats? Saiba como funciona, preço, tarifas e códigos. **TechTudo**. 1 nov. 2018. Disponível em <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2018/11/o-que-e-uber-eats-saiba-como-funciona-preco-tarifas-e-codigos.ghtml>>. Acesso em 7 mai. 2021.

CORDIOLI, C. Os 5 aplicativos de transporte mais acessados pelo celular. **Tim**. 13 abr. 2020. Disponível em <<https://maistim.com.br/blog/aplicativo-de-transporte/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

CORNELL LAW SCHOOL. **Class Action**. Legal Unformation Institute. Disponível em <https://www.law.cornell.edu/wex/class_action>. Acesso em 15 abr. 2021.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. E-book. São Paulo: Boitempo. 2016.

_____.; LAVAL, C. Anatomia do novo neoliberalismo. **Revista IHU on-line**. 25 jul. 2019. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval>>. Acesso em 25 fev. 2021.

DAVIDOV, G. **A purposive approach to labour law**. Ebook. New York: Oxford Monographs on Labour Law. 2016.

D'ANDREA, C. F. de B. **Pesquisando plataformas online: conceitos e métodos**. Coleção Cibercultura. Epub. Salvador: EDUFBA. 2020. Disponível em <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/32043>. Acesso em 15 nov. 2020.

DE LA VILLA GIL, L. E. Em torno al concepto del Derecho español del Trabajo. **Revista de Trabajo**, n. 26, pág. 103-118.1969.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr. 2015.

DE STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand, work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: ILO, 2016.

DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendimento: A plataformação do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata: Revista dos alunos do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do UNIFESP**. v.9, n.2. 2021. Disponível em <<https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136>>. Acesso em 15 abr. 2021.

DICIONÁRIO AULETE DIGITAL. Disponível em: <<https://aulete.com.br/alteridade>>. Acesso em 5 set. 2021.

DICIONÁRIO LATIM-PORTUGUÊS. Supervisão Jair Lot Vieira. Ebook. 2016.

DICIONÁRIO MICHAELIS DIGITAL. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=alteridade>>. Acesso em 5 set. 2021.

DUKES, R. Identifying the Purposes of Labour Law: Discussion of G Davidov, A Purposive Approach to Labour Law (2016). **Jerusalem Review of Legal Studies** 16(1): 52-67 (2016), Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=3676346> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3676346>>. Acesso em 18 ago. 2021

DUTRA, R. Q.; COUTINHO, R. L. Aceleração social, Uberização e Pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho? **Direito. UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

EBS. O que são os Prosumers? **Revista Evento Business Show**. 24 abri. 2020. Disponível em <<https://www.revistaebs.com.br/brand-experience/prosumers-consumidor-digital/>>. Acesso em 15 mai. 2020.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. Empregador. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1, agosto de 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/400/edicao-1/empregador>>. Acesso em 5 set. 2021.

ÉPOCA. Uber anuncia um “app para a vida” ao integrar carro, comida e transporte público. **Época Negócios on-line**. 30 set 2019. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/09/uber-anuncia-um-app-para-vida-ao-integrar-carro-comida-e-transporte-publico.html>>. Acesso em 10 mai. 2021.

ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. Consolidado. **Boletín Oficial del Estado**. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 20 mai. 2021.

_____. PODER JUDICIAL. **El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor**. 23 set. 2020. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em 30 dez. 2020.

_____. PODER JUDICIAL. **Sentencia núm. 805. 25/09/20**. Disponível em <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em 30 dez. 2020.

_____. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. **Lei 20/2007**, de 11 de julho, sobre o Estatuto do Trabalho Autônomo. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>>. Acesso em 12 set. 2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Office of Financial Management. **Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em <<https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/compensation-administration/fair-labor-standards-act-flsa>>. Acesso em 30 set. 2019.

_____. Internal Revenue Service. **Understanding Employee v. Contractor Designation**. Disponível em <<https://www.irs.gov/newsroom/understanding-employee-vs-contractor-designation>>. Acesso em 30 nov. 2019.

_____. California Legislative Information. **Assembly Bill n.º 5**. Disponível em <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em 15 nov. 2019.

_____. National Labor Relations Board. **Nations Labor Relations Act**. Disponível em <<https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>>. Acesso em 15 mai. 2021.

EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxemburg: Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2018.

EUROPEAN COMMISSION. **Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs**. Collaborative economy. Brussels: European Commission. Disponível em <https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en>. Acesso em 14 jan. 2021.

_____. **A definition of Artificial Intelligence**: main capabilities and scientific disciplines. High-level expert group on artificial intelligence. 8 apr. 2019. Brussels: European Commission. Disponível em <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>>. Acesso em 10 mai. 2021.

EXAME. **Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada**. Negócios. 24 jul 2020. Disponível em <<https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>>. Acesso em 15 jun. 2021,

_____. **NPS: iFood é melhor e mais popular app de delivery, diz pesquisa.** Negócios. 9 dez 2020. Disponível em <<https://exame.com/negocios/nps-ifood-e-melhor-e-mais-popular-app-de-delivery-diz-pesquisa/>>. Acesso 7 mai. 2021.

EXAME INFORMÁTICA. **Co-fundador e ex-CEO da Uber Travis Kalanick sai do Conselho de Administração.** Informática. 26 dez. 2019. Disponível em <<https://visao.sapo.pt/exameinformatica/noticias-ei/mercados/2019-12-26-co-fundador-e-ex-ceo-da-uber-travis-kalanick-sai-do-conselho-de-administracao/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

FERRAZ JÚNIOR, T. S.; DINIZ, M. H.; GEORGAKILAS, R. A. S. **Constituição de 1988.** Legitimidade, vigência e eficácia, supremacia. São Paulo: Atlas, 1989.

FGV. Brasil tem 424 milhões de dispositivos digitais em uso, revela a 31ª Pesquisa Anual do FVCcia. **FGV.** 8 jun. 2020. Disponível em <<https://portal.fgv.br/noticias/brasil-tem-424-milhoes-dispositivos-digitais-uso-revela-31a-pesquisa-anual-fgvcia>>. Acesso em 18 abr. 2021.

FRANCE PRESSE. Entregas de comida dispararam em 2020 e apps comemoram resultados. **Globo.com.** Economia. 12 fev. 2021. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/11/entregas-de-comida-dispararam-em-2020-e-apps-comemoram-lucros.ghtml>>. Acesso em 10 mai. 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Jurisprudence. **Chambre Sociale.** Arrêt n. 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) Chambre Sociale. Disponível em <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html>. Acesso em 30 mai 2021.

_____. Cour de Cassation. **L'institution. Présentation.** Disponível em <https://www.courdecassation.fr/institution_1/presentation_2845/>. Acesso em 15 de jun. de 2021.

_____. Cour de Cassation. Jurisprudence. Chambre Sociale. Arrêt n.º 374 du 4 mars 2020 (19-13.316). Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html>. Acesso em: 20 jun. 2021.

_____. Légifrance. Droit nationl em vigueur. Jurisprudence judiciaire. Cour de Cassatio. **Chambre Sociale**, du 13 novembre 1996, 94-13.187. Disponível em <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/>>. Acesso em 15 jun. 2021.

FREITAS, T. 99 lança serviço de entrega de comida 99 Food, novo concorrente da Uber Eats. **StarSe**. 22 nov. 2019. Disponível em <<https://www.startse.com/noticia/startups/99-food-delivery-entrega-comida>>. Acesso em 7 mai. 2021.

GAIA, F. S. **Uberização do trabalho**. Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2019.

GIG. **A Uberização do Trabalho**. Direção: Carlos Juliano Barros; Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção: Repórter Brasil. São Paulo. 2019. 60 minutos.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. Trabajo asaliardo y trabajo autónomo em las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. Questões trabalhistas: **Revista Andaluza de Trabalho e Previdência Social**, n. 138, 2017, p. 85-123.

GREENHOUSE, S. The Whatchamacallit Economy. **The New York Times**, New York, 16 de dezembro de 2016. Disponível em <<https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>>. Acesso em 15 abr. 2021.

GROHMANN, R. Lavits_Covid19_#23: Os Laboratórios do Trabalho em Plataformas. Dec, 2020. Série Lavits_Covid19_#23: **Pandemia, Tecnologia e Capitalismo de Vigilância**. Disponível em <https://lavits.org/lavits_covid19_23-os-laboratorios-do-trabalho-em-plataformas/?lang=pt>. Acesso em 14 abr. 2021.

HAMMERSCHIMIDT, R. Vendas de tablets superam PCs no Brasil e podem bater notebooks em breve. **Tecmundo**. 7 out. 2013. Disponível em <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/45325-vendas-de-tablets-superam-pcs-no-brasil-e-podem-bater-notebooks-em-breve.htm>>. Acesso em 18 abr. 2021.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21ª ed. São Paulo: Edições Loyola. 2011.

HOWE, J. The Rise of Crowdsourcing. **Wired**. 1 jun 2006 Disponível em <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em 2 jan 2021.

HUWS, U. Logged Labour: a new paradigm of work organization? Brussels: **Foundation for European Progressive Studies**, 2017. p. 9-11. Work organisation, labour & globalisation, v.10, nº 1, p.12, 2016. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/pdf/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007.pdf?refreqid=excelsior%3A3d4138650cc01228f37a95005bc7cc2d>>. Acesso em 31 mar. 2021.

HUWS, U. et al. **Work in the European gig economy**. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017.

IBGE. Desemprego recua para 14,1% no 2º tri, mas ainda atinge 14,4 milhões de pessoas. Agência IBGE Notícias. **Estatísticas Sociais**. 31 ago. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31480-desemprego-recua-para-14-1-no-2-tri-mas-ainda-atinge-14-4-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em 24 set. 2021.

I FOOD. **Pensou iFood, pensou na FoodTech referência na América Latina**. dez. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em 7 abr. 2021.

_____. **Nossa História**. dez. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Conheça as nossas soluções**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/#:~:text=Por%20incr%C3%ADvel%20que%20pare%C3%A7a%2C%20a,%C3%AD%2C%20para%20melhorar%20essa%20experi%C3%Aancia>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Gorjetas**. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/gorjetas>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Código de Ética e Conduta**. out. 2020. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/static/CodigodeEtica-edd0d0a15d08e3751c32b32b284bbc86.pdf>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **I'm a lover**. Amamos pessoas, comida e tecnologia. Disponível em: <<https://johnnieburger.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em 10 set. 2021.

_____. **Cultura I'm Lover.** Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/codigo-de-etica>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Conheça as nossas soluções.** Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/#:~:text=Por%20incr%C3%ADvel%20que%20pare%C3%A7a%2C%20a,%C3%AD%2C%20para%20melhorar%20essa%20experi%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Abrindo a cozinha.** Entregadores. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Proteção contra o COVID-19.** Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/protexao-contra-o-covid-19/>>. Acesso em 10 mai. 2021.

_____. **Entregadores.** Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/comunidade/entregadores>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Abrindo a cozinha.** Vantagens para os entregadores Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/vantagens-entregadores>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Termos e Condições de Uso.** Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Ajuda com o cadastro no App.** Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>>. Acesso em 7 mai. de 2021.

_____. **Fixo em Restaurante** – Como escanear e entregar pedidos. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/entregador-fixo-em-restaurante/>>. Acesso em 10 mai. de 2021.

_____. **Como funciona a relação do iFood com o entregador?** Transparência. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>>. Acesso em 13 jul. 2021.

_____. **Fixo em Restaurante:** Como escanear e entregar pedidos. Disponível em <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/entregador-fixo-em-restaurante/>>. Acesso em 10 mai. de 2021.

_____. **Tire suas dúvidas sobre o App iFood para entregadores.** Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/delivery-de-dicas/duvidas-entregas/>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

_____. Termos e condições de uso iFood para entregadores. **Portal do entregador.** 24 nov. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 24 set. 2021.

INFOCURIA. Jurisprudência. **Acórdão do Tribunal De Justiça (Grande Secção).** 20 dez. 2017. Versão em português. Disponível em <<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>. Acesso em 15 ago. 2021.

KALIL, R. B. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese de Doutorado em Direito, área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Universidade de São Paulo, USP, 2020 (a).

_____. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020 (b).

_____. A LGPD e a dispensa por algoritmos. Carta Capital. 6 mai. 2021. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opinia0/a-lgpd-e-a-dispensa-por-algoritmos/>. Acesso em 7 mai de 2021.

JANKAVSKI, A. Dona da iFood vai usar aporte de R\$ 1 bilhão em expansão nos próximos 12 meses. **CNN Brasil.** Business. 3 ago. 2021. Disponível em <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/dona-do-ifood-recebe-aporte-de-mais-de-r-1-bilhao-para-investir-em-expansao/>>. Acesso em 15 set. 2021.

JUSTIA. US Law. **Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County.** Disponível em <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>>. Acesso em 29 ago. 2019.

LANGLEY, P.; LEYSHON, A. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. **Finance and Society**, v. 3, n. 1, 2017.

LAVADO, T. Uber enxuga prejuízos e triplica tamanho do comércio de delivery. **Exame**. Tecnologia. 10 fev. 2021. Disponível em <<https://exame.com/tecnologia/uber-enxuga-prejuizos-e-triplica-tamanho-do-negocio-de-delivery/>>. Acesso 7 mai. 2021.

LEMOS, M.C.de A. M. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

_____.; ZANATTA, E. M. F.; SILVA, F. M. N. A ressignificação da subordinação para os trabalhadores em plataformas digitais à luz do fator “A” do “Teste ABC” da Califórnia. In: PEREIRA, Ricardo J. M. de B; CALSING, Renata de A.; LEMOS, Maria Cecília de A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. pp.114-127.

LEWER, L. SP é a cidade que uso Uber no mundo; aplicativo é citado por 52% dos entrevistados. **Folha de São Paulo**. 24 abr. 2018. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/o-melhor-de-sao-paulo/servicos/2018/04/1966515-sp-e-a-cidade-que-mais-usa-uber-no-mundo-aplicativo-e-citado-por-52-dos-entrevistados.shtml>>. Acesso em 7 mai. 2021.

LOBEL, O. The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. **University of San Francisco Law Review**, Forthcoming; San Diego Legal Studies Paper, nº 16-223, 2016. Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=2848456>>. Acesso em 28 mai. 2020.

LOBO, S. S.P.O.N. - Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle. **Der Spiegel**, Hamburg, 3 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 12 dez. 2020.

MAGALHÃES, A. M.; LOPES, D. S. Dualização dúplice: sobre a flexibilização dos serviços de ensino em Portugal, **Etnográfica (Online)**, vol. 15 (2), 2011. Disponível em <<http://journals.openedition.org/etnografica/928>>. Acesso em 20 fev. 2021.

MASELLI, I.; GIULI, M. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies**, 25 fev. 2015. Disponível em <<https://www.ceps.com>>.

eu/publications/uber-innovation-ord%C3%A9ja-vu>. Acesso em 12 jan. 2021.

MEIRELLES, J. L. et al. Venture capital e private equity no Brasil: alternativa de financiamento para empresas de base tecnológica. 11-21. **Scielo**, v. 15, n. 1, p. 11-21, jan.-abr. 2008. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/gp/v15n1/a03v15n1>>. Acesso em 27 abr. 2021.

MELHADO, R. **Marx, a mais-valia e o mito da subordinação**. 10 set. 2020. Disponível em <<https://www.justificando.com/2020/09/10/marx-a-mais-valia-eo-mito-da-subordinacao/>>. Acesso em 21 set. 2021.

_____. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho**. Relações de Poder, Reforma do Judiciário e Competência da Justiça Laboral. São Paulo: LTr, 2006.

MENDES, M. M. B.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez. 2007.

METCALF, S. Neoliberalismo: A “grande ideia” que engoliu o mundo. Artigo traduzido pelo sítio Voyager, em 2017. Reproduzido pela **Revista IHU on-line**. 24 ago 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/570979-neoliberalismo-a-grande-ideia-que-engoliu-o-mundo>. Acesso em 25 fev. 2021.

MONTOYA MELGAR, A. **Derecho del Trabajo**. 39ª ed. Madrid: Tecnos, 2018.

_____. **Derecho y Trabajo**. 1ª ed. reimpressa. Madrid: Civitas, 2016.

MOREIRA, T. C. O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In. LEME, A. C. R. P. et all. (Coord.) **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. pp. 56-69.

MOTORISTA SATÉLITE. **iFood Nuvem ou OL**: Qual a diferença e vantagens? não explica adequadamente as diferenças entre as opções ofertadas. Disponível em <<https://motoristaelite.com/ifood-nuvem-e-ol-qual-a-diferenca-e-vantagens/>>. Acesso em 10 jun. 2021.

MOBILE. iFood: como funciona a maior foodtech da América Latina. **Mobile**. Disponível em <<https://mobile.blog/ifood-como-funciona-a-maior-foodtech-da-america-latina/#:~:text=O%20iFood%20surgiu%2C%20em%202011,1%20milh%C3%B5es%20de%20usu%C3%A1rios%20ativos>>. Acesso em 7 abr. 2021.

MUNERATI, Lígia R. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. **Cielo Laboral**. Disponível em <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf>. Acesso em 4 jun. 2021.

NSC. Mercado de delivery transformou a tendência em necessidade e segue em crescimento no Brasil em 2021. **NSC**. 15 jan. 2021. Disponível em <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/mercado-de-delivery-transformou-a-tendencia-em-necessidade-e-segue-em-crescimento-no>>. Acesso em 10 mai. 2021.

OHNSMAN, A. Travis Kalanick, CEO da Uber, renuncia ao cargo. **Forbes Brasil**. 21 jun. 2017. Disponível em <<https://forbes.com.br/negocios/2017/06/travis-kalanick-ceo-do-uber-pode-ter-renunciado/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

OJEDA AVILÉS, A. Ajenidad, dependência o control: la causa del contrato. **Law PUCP. Revista de la Facultad de Derecho da Pontificia Universidad Católica del Perú**, nº 60, p. 375-402. 2007. Disponível em <<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.013>>. Acesso em 10 out. 2020.

OLIVEIRA, Murilo C. S.; CARELLI, R. de L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Direito e Práxis**. v.11. nº 4. Rio de Janeiro. p. 2609-2634. 2020.

_____. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. Ebook. Curitiba: Juruá, 2014.

_____. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 196-215, jul./set. 2013.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT – OCDE. **An Introduction to Online Platforms and Their Role**

in the Digital Transformation. OECD Publishing. Paris. 2019. Disponível em <<https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>>. Acesso em 21 mai. 2021.

_____. **A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy.** Report for the G20 Digital Economy Task Force, Saudi Arabia, 2020.

_____. **Glossary of Statistical Terms.** Disponível em <<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6271>>. Acesso em 29 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021.

_____. **Recomendações.** Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em 21 mai. 2021.

_____. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho.** Promover o trabalho digno no mundo digital. OIT: Genebra. 2020.

_____. **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.** Geneva: ILO, 2018.

_____. Self-employment programmes for young people: A review of the context, policies and evidence. **Employment Working Paper n. 198.** 4 abr. 2016. Geneva: ILO, 2016.

ORIGEM DA PALAVRA. Disponível em <<https://origemdapalavra.com.br/palavras/dade/>>. Acesso em 3 de set. 2021.

PALOMEQUE LOPEZ; M. C.; ÁLVARES DE LA ROSA, M. **Derecho del Trabajo.** Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, 1995.

PARKER, G.; ALSTYNE, M.; CHOUDARY, S. **Platform revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you.** New York: W.W. Norton & Company, 2016.

PASTOR, Inmaculada Ballester. **Trabajo y protección social del autónomo.** Um estudio sobre su precariedad. Barcelona: Atelier. 2016.

PEREIRA, R. J. M. de B. A centralidade do trabalho na Constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, n. 122, jan./jun. 2021, Belo Horizonte. p. 479-515.

_____. O trabalho realizado por plataformas digitais. Readequação do conceito de subordinação no contexto do direito fundamental ao direito digno. In: PEREIRA, Ricardo J. M. de B; CALSING, Renata de A.; LEMOS, Maria Cecília de A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. pp.98-106.

_____; ZANATTA, E. M. F.; SILVA, F. M. N. Do Teste ABC da Califórnia à Assembly Bill AB5: uma reflexão a respeito da necessidade de proteção mínima do trabalhador em plataformas digitais. In: PEREIRA, Ricardo J. M. de B; CALSING, Renata de A.; LEMOS, Maria Cecília de A. M.; (Coord.). **Desafios do trabalho no século XXI e as novas tecnologias**. Belo Horizonte: RTM. 2020. pp.129-143.

_____; ZANATTA, E. M. F. Conceito funcional de empregador para o local de trabalho fissurado: proteção para o trabalhador em plataformas digitais por demanda. In: MÉNDEZ, L. M. et al. **Globalización y Digitalización del Mercado de Trabajo**: propuestas para un empleo sostenible y decente. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi. 2021. pp. 285-305.

PIRES, E. G. B. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos**: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. atualizada. São Paulo: LTr, 2000.

PRASSL, J. “Gestão algorítmica e o futuro do trabalho”. In: CARELLI, R. de L. et al. (org.) **Futuro do Trabalho**. Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. pp. 65-83.

_____. **Humans as a Service**. The promise and perils of work in the gig economy. (livro eletrônico). Oxford: Oxford University press. 2018.

_____. **The Concept of the Employer**. E-book. Oxford: Oxford University, 2015.

_____; **RISAK, M.** “Uber, Taskrabbit & COC, platforms as employers: Rethinking the legal analysis of crowdwork”. *Comparative Labor Law & Policy Journal* Forthcoming, v.37, issue 3, 2016; Oxford Legal Studies Research Paper n. 8/2016. Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=2733003>>. Acesso em 15 set. 2019.

RAMALHO, M. do R. P. Flexibilidade e rigidez das leis laborais: as novas formas de contratação. **IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2002.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Disponível em: <https://dle.rae.es/ajenidad>. Acesso em: 28 jun. 2021.

REINO UNIDO. GOV.UK. **Employment status**. Disponível em <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>>. Acesso em 04 jun. 2021.

REZENDE, A. M. de. **Dicionário do Latim Essencial**. 2ª ed. revista e ampliada. Ebook. Autêntica Clássica.

RIVAS VALLEJO, P. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na regulamentação do trabalho dependente na Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 155-196, jul./dez. 2007.

RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. Algunas claves políticas de la ley del estatuto del trabajo autónomo. In: RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.; FERREIRO REGUEIRO, C. (coord.) **Trabajadores Autónomos**. Estudios de Derecho Judicial del Consejo General del Poder Judicial. Madrid, 2008. pp. 17-18.

ROOSEVELT, M.; HUSSAIN, S. Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig economy law. *Los Angeles Times*. Business. 20 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.latimes.com/business/story/2021-08-20/prop-22-unconstitutional>>. Acesso em 22 set. 2021.

ROSENBAUM CARLI, F. **El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica**. Tese de doutorado em Administración, Hacienda y Justicia em el Estado Social, na linha de investigação sobre “El Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho”. Universidade de Salamanca, out. 2020.

SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v.2, n.2.2019. p.109-135.

SAIPOS. **iFood entregador**: Conheça a plataforma! 26 out. 2020. Disponível em <<https://blog.saipos.com/ifood-para-entregadores/>>. Acesso em 5 ago. 2021.

SCHOLZ, T. **Uberworked and underpaid**: how workers are disrupting the digital economy. Malden: Polity Press, 2017.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial** (livro eletrônico). Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SELLER, M. L. **Big Data, capacitações dinâmicas e valor para o negócio**. Tese de Doutorado em Ciências, área de concentração Engenharia de Produção. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, USP, 2018.

SIDDIQUI, F. Gig workers and unions sue in California Supreme Court to have Prop 22 overturned. **The Washington Post**. Technology. 12 jan. 2021. Disponível em <<https://www.washingtonpost.com/technology/2021/01/12/prop22-uber-lawsuit/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

_____. Uber and Lyft must make their drivers in California full employees, judge rules. 19 ago. 2020. **The Washington Post**. Technology. Disponível em <<https://www.washingtonpost.com/technology/2020/08/10/uber-lyft-ab5/>>. Acesso em 20 mai. 2021.

_____. Uber and Lyft don't want to make California drivers employees, so they're on the verge of shutting down. 10 ago. 2020. **The Washington Post**. Technology. Disponível em <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/08/19/uber-lyft-ab5/>. Acesso em 20 mai. 2021.

SILVA, O.P e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução João Peres. 1ª reimpressão. São Paulo: Elefante. 2018.

SPEMOLLA, G. C. El trabajo em la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización em el trabajo, la regulación laboral y las relacio-

nes laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 5, n. 1, p. 4, ene./mar.2017.

SPRAGUE, R. Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes, *Journal of Labor and Employment Law*, v. 53, 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600>. Acesso em 22 jan.2020.

SRNICEK, N. **Platform Capitalism** (Theory Redux) Ebook. Cambridge: Polity Press, 2016.

_____. Imaginar plataformas alternativas: entrevista com Nick Srnicek. Entrevista para o site Digilabour. 11 out. 2019. **Digilabour**. Disponível em <<https://digilabour.com.br/2019/10/11/srnick-capitalismo-de-plataforma-mudancas/>>. Acesso em 20 out. 2019.

STANFORD LAW SCHOOL. SCOCAL. **Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court**, 30 abr. 2018. Disponível em <<https://socal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>>. Acesso em 29 ago. 2019.

SUNDARAJAN, A. **Economia compartilhada: O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução André Botelho. São Paulo: Senac. 2018.

SUPIOT, A. Para além do emprego: Os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. V. 4, n.3, 2018. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/160>. Acesso em 18 nov. 2019.

_____. **Governance by numbers: the making of a legal model of allegiance**. Portland: Bloomsbury, 2017.

TECHTUDO. O que é app? Quatro perguntas e respostas sobre aplicativos para celular. **Techtudo**. 09 dez. 2019. Disponível em <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/12/o-que-e-app-quatro-perguntas-e-respostas-sobre-aplicativos-para-celular.ghml>>. Acesso em 10 out. 2020.

TECMUNDO. iFood vai ajudar entregadores a comprarem motos elétricas. **Tecmundo**. 25 mar. 2021. Disponível em <<https://www.tecmundo.com.br/ifeed-vai-ajudar-entregadores-a-comprarem-motos-eltricas>>.

com.br/mobilidade-urbana-smart-cities/214466-ifood-ajudar-entregadores-comparem-motos-eletricas.htm>. Acesso em 20 ago. 2021.

TERRA. iFood chega a 39 milhões de pedidos por mês durante a pandemia. **Terra**. 12 ago 2020. Disponível em <<https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/inovacao/ifood-chega-a-39-milhoes-de-pedidos-por-mes-durante-pandemia,0a8c06d3ac63f6d8a9adb7d062c73b02lrwonpma.html>>. Acesso 7 mai. 2021.

THE ECONOMIST. Works on the tap. **The Economist**. 3 jan. 2015. Disponível em <<https://www.economist.com/leaders/2014/12/30/workers-on-tap>>. Acesso em 25 jan. 2021.

THE INDIAN EXPRESS. Explained: What passage of Proposition 22 means for Uber, Lyft, their workers in California. **The Indian express**. 12 nov. 2020. Disponível em <<https://indianexpress.com/article/explained/uber-lyft-proposition-22-california-explained-7047556/>>. Acesso em 20 mai 2021.

TODOLI-SIGNES, A. **El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa**. Valencia: Tirant lo blanch laboral.2017.

TUDO CELULAR. Uber passa a mostrar o destino das corridas antes do motorista aceitar a viagem. **Tudo celular**. 24 jul. 2020. Disponível em <<https://www.tudocelular.com/seguranca/noticias/n160402/uber-mostra-destino-viagem.html>>. Acesso em 9 mai. 2021.

_____. Uber lança novas medidas de segurança e vai usar GPS do usuário para identificar acidentes. **Tudo celular**. 6 set. 2018. Disponível em <<https://www.tudocelular.com/seguranca/noticias/n130418/uber-lanca-novos-recursos-seguranca.html>>. Acesso em 12 mai. 2021.

UBER. **Dirija com confiança**. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>>. Acesso em 15 abr. 2021.

_____. **Viaje com confiança**. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/ride/safety/>>. Acesso em 5 mai. 2021.

_____. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 27 ago 2020. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Brasil - Termos de Uso.** 13 out. 2020. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Quais cidades que tem Uber?** 7 jul. 2020. Disponível em <<https://somosuber.com.br/quais-cidades-que-tem-uber/amp/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Código da Comunidade Uber.** 8 mai. 2021. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em 10 mai. 2021.

_____. **Requisitos para os motoristas parceiros.** Como dirigir com a Uber. Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=brasilia>>. Acesso em 8 abr. 2021.

_____. **Veículos elegíveis em Brasília.** Disponível em <<https://www.uber.com/global/pt-br/eligible-vehicles/?city=brasilia>>. Acesso em 8 abr. 2021.

_____. **Posso compartilhar minha conta com amigos?** Uber Ajuda. Disponível em <<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=be1892e8-5a70-4397-8332-b235a99aac88>>. Acesso em 20 abr. 2021.

_____. **Todas as viagens no Brasil contam com um seguro.** Disponível em <[https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/#:~:text=Morte%20acidental%3A%20R%24%20100.000%2C,quinze%20mil%20reais\)%20de%20reembolso](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/#:~:text=Morte%20acidental%3A%20R%24%20100.000%2C,quinze%20mil%20reais)%20de%20reembolso)>. Acesso em 20 abr. 2021.

_____. **Por Trás do Nome.** Disponível em <<https://www.uber.com/us/es/u/confianza-comeca-com-nome/>>. Acesso em 10 mai. 2021.

_____. **Como funciona o preço dinâmico.** Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how=-surge-works/#:~:text=Os%20pre%C3%A7os%20aumentam,a%20ser%20uma%20op%C3%A7%C3%A3o%20confi%C3%A1vel>>. Acesso em 5 mai. 2021.

_____. **Você não precisa de um cartão de crédito para usar a Uber.** 25 abr. 2017. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-pagar-uber-em-dinheiro/>>. Acesso em 7 mai. de 2021.

_____. **Conheça mais sobre a Uber e veja por que vale a pena ser um motorista parceiro.** 21 jun. 2018. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirigir-uber-vale-a-pena/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

_____. **Transfira seus ganhos quando quiser com a Uber.** 10 ago. 2017. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/transfira-seus-ganhos-quando-quiser-com-a-uber/>>. Acesso em 1 mai. 2021.

_____. **A letter from Dara Khosrowshahi**, Chief Executive Officer. Uber Investor. Disponível em <https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=b992452a-f10f-48e5-9ac3-615591f97f88>. Acesso em 10 mai. de 2021.

_____. **Confiança por trás do nome. Por Trás do Nome.** Disponível em <<https://www.uber.com/us/es/u/confianca-comeca-com-nome/>>. Acesso em 10 mai. 2021.

_____. **Como funciona o cronograma de repasse de ganhos do motorista parceiro da Uber.** 15 abr. 2021. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>>. Acesso em 7 mai. 2021.

_____. **Próximo Destino:** saiba detalhes sobre a sua viagem antes dela acontecer. 13 mai. 2019. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/proximo-destino/>>. Acesso em 9 mai. 2021.

_____. **Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento.** 17 jun. 2019. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>>. Acesso em 6 mai. 2021.

_____. **Como funciona a Uber VIP.** 30 jan. 2018. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>>. Acesso em 6 mai. 2021.

_____. **Dirigir.** Não tem carro? Temos soluções. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. **Ajuda.** Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/excluir-minha-conta-de-motorista-parceiro----?_csid=j_unXGx3HtL2YD70Saqh8w&nodeId=0c0b-

26dc-7a79-4d55-a9bb-15692d4290bd&state=gbmmbhAM_yTS04R-FwRY66U3A5fgBHEX0dev5ccSyybM%3D>. Acesso em: 15 ago. 2021

_____. **Blog.** Promoções. Uber Chip, o primeiro plano de celular pré pago desenvolvido especialmente para motoristas e entregadores parceiros da Uber no Brasil. 21 jan. 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-chip/>>. Acesso em 20 ago. 2021.

_____. **Dirija com Uber.** Disponível em <

_____. **A Uber precisa de parceiros como você.** Disponível em <https://www.uber.com/a/join?ec_exp=1&exp=70801t&exp_hrc=1>. Acesso em 16 set. 2019

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça. **Jornal Oficial da União Europeia.** 29 set. 2012. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32012Q0929%2801%29>>. Acesso em 3 jan. 2021.

URUGUAI. Poder Judicial. Base de Jurisprudencia Nacional Pública. **Tribunal Apelaciones Trabajo 1º**, n.º 89/2020. Disponível em <<http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=186620>>. Acesso em 17 mai. 2021.

VAN DOORN, N. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

VICENTE, M. La qualification des travailleurs de plateformes en France. Droit. Économie. Numérique. 30 out. 2020. **Le Grand Continent.** Disponível em <<https://legrandcontinent.eu/fr/2020/08/30/la-qualification-des-travailleurs-de-plateformes-en-france/#easy-footnote-bottom-7-81266>>. Acesso em 20 jun. 2021.

WEIL, D. Call Uber and Lyft drivers what they are: employees. **Los Angeles Times.** 5 jul 2019. Disponível em <<https://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-weil-uber-lyft-employees-contractors-20190705-story.html>>. Acesso em 2 abr. 2020.

_____. **The Fissured Workplace:** why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

WORLD BANK GROUP. **The Changing Nature of Work** (Washington, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2019. Disponível em <<http://documents1.worldbank.org/curated/en/232751580940525237/pdf/Overview.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2021.

WOLF, G. Brasil tem 230 mi de smartphones em uso. **Estadão Conteúdo.** 26 abr. 2019. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2019/04/26/brasil-tem-230-mi-de-smartphones-em-uso.htm>>. Acesso em 18 abr. 2020.

Esta obra é fruto da pesquisa realizada pela autora durante o Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, com vistas a analisar a *ajenidad*, instituto do Direito do Trabalho espanhol, como elemento a ser conjugado com a subordinação jurídica e a dependência na classificação de trabalhadores em plataformas digitais de trabalho em transporte de pessoas e entrega de coisas, como trabalho por conta alheia.

O pensamento neoliberal, o trabalho fragmentado e o avanço da tecnologia ajudaram a modelar o regime de acumulação, chegando no capitalismo de plataforma. Essa forma de acumulação aprofundou a dualidade entre os casos protegidos pela norma trabalhista e outros que estão fora de seu âmbito de abrangência, enfraquecendo aparentemente a centralidade do trabalho assegurada pela Constituição Federal de 1988.

A correta classificação entre trabalho autônomo e o prestado por conta do outro com dependência e subordinação faz com que o trabalhador não seja considerado uma mercadoria, evitando o *dumping* social, bem como a desregulamentação e a precarização das relações de trabalho. Para se chegar a esse resultado, examinou-se as teorias sobre a *ajenidad* integradas ao conceito funcional de empregador criado por Jeremias Prassl, em “*The Concept of the Employer*”, e aplicou-se aos termos de uso fixados unilateralmente pela *Uber* e *iFood* com vistas à classificação dos trabalhadores como trabalhador por conta alheia ou por conta própria.

