

O Controle das Plataformas Digitais: Nomear a Economia, Gerenciar o Trabalho e (Des)Regular os Direitos

*Karen Artur**

*Ana Claudia Moreira Cardoso***

Resumo

Diante da expansão das plataformas digitais sob demanda, este artigo discute os argumentos que disputam a possibilidade dessas empresas continuarem a se autodenominarem como meras intermediadoras entre consumidores e prestadores de serviços independentes. A partir da abordagem sobre a construção social dos direitos, analisamos algumas experiências judiciais internacionais e, especialmente, do Brasil. Observamos que, apesar do gerenciamento que tais empresas-plataformas têm sobre os trabalhadores, há decisões judiciais que aceitam o discurso das mesmas, distanciando-se, assim, das ações que visam denunciar a insegurança provocada por essas relações e a imposição de um modelo de organização do trabalho à margem da legislação social. Com isso, contribuem para o fortalecimento da autoridade de grandes corporações.

Palavras-chave: Plataformas digitais sob demanda. Uberização. Subordinação. Decisões judiciais. Regulação do trabalho.

* Docente da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Doutora em Ciência Política pela UFSCar, com doutorado sanduíche na Northwestern University. Realizou pesquisas de pós-doutorado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, IFCS, UFRJ e no Centro de Estudos em Direito e Desigualdades da Faculdade de Direito da USP de Ribeirão Preto, além de PNPd/CAPES na UFSCar, onde lecionou na graduação e na pós-graduação. E-mail: karenartur2014@gmail.com

** Professora Visitante no Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Doutorado em cotutela entre a USP e Universidade de Paris 8. Realizou pesquisas de pós-doutorado na UnB e no Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris. Trabalhou no DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e na Faculdade do DIEESE de Ciências do Trabalho. E-mail: anacmc2@hotmail.com

The Control of Digital Platforms: Naming the Economy, Managing Labor and (De)Regulating the Rights

Abstract

Considering the expansion of on-demand digital platforms, this article discusses the arguments that dispute the possibilities of these enterprises to continue to call themselves mere intermediaries between consumers and independent service providers. From the approach on the social construction of rights, we analyze some international judicial experiences and, especially, in Brazil. We observed that, despite the management of such enterprise-platforms on workers, there are judicial decisions that accept their discourse, thus distancing themselves from actions that aim to denounce the insecurity caused by these relationships and the imposition of a model of work organization outside social legislation. As such, they contribute to the strengthening of these authority of these large corporations.

Keywords: On-demand platforms. Uberization. Subordination. Judicial decisions. Labor regulation.

El Control de las Plataformas Digitales: Nombrar la Economía, Gestionar el Trabajo y (Des)Regular los Derechos

Resumen

Frente a la expansión de las plataformas digitales bajo demanda, este artículo discute los argumentos que disputan la posibilidad de que estas empresas continúen autonombrándose como simples intermediadoras entre consumidores y prestadores de servicios independientes. Desde el enfoque sobre la construcción social de los derechos, analizamos algunas experiencias judiciales internacionales y, especialmente la de Brasil. Observamos que, a pesar de la gestión que dichas empresas-plataformas tienen sobre los trabajadores, existen decisiones judiciales que aceptan el discurso de ellas, distanciándose, de esa manera,

de las acciones que buscan denunciar la inseguridad provocada por estas relaciones y la imposición de un modelo de organización del trabajo fuera de la legislación social. Con eso, contribuyen para el fortalecimiento de la autoridad de esas grandes corporaciones.

Palabras clave: Plataformas digitales bajo demanda. Uberización. Subordinación. Decisiones judiciales. Regulación laboral.

Introdução

Castells (2003) aborda o duplo processo de transformação no mundo do trabalho, abrangendo uma reestruturação global e profunda do capitalismo e o nascimento da sociedade informacional. Dentre os elementos dessa ampla transformação, alguns podem ser entendidos como aprofundamentos de mudanças que já vinham se desenvolvendo, como a chamada “indústria 4.0” (Etui, 2016). Outros se caracterizam por serem totalmente novos, como a organização dos negócios baseada em plataformas digitais, denominada mercado *bi-face*, *peers to peers*, colaborativa, de compartilhamento ou *gig economy* (Vendramin e Valenduc, 2016).

A ampla transformação do capital, em seus aspectos organizacionais e sociais, tem sido possível não apenas pelo contínuo desenvolvimento das tecnologias que possibilitam novas formas de produção, de gestão, de venda e de controle do trabalho, mas, também, pelo aprofundamento de políticas neoliberais. Políticas que, ao mesmo tempo, desvalorizam a legislação e o processo de negociação coletiva e são inaptas a responder de forma adequada às crises econômicas sistêmicas. Como resultado, temos o crescimento do desemprego, do subemprego e da precarização do trabalho (Krein, Veras e Filgueiras, 2019). Numa conjuntura já desfavorável aos trabalhadores e à regulação pública, o discurso propositivo das vantagens do empreendedorismo, da empregabilidade e da meritocracia ganha força, juntamente com aquele que iguala flexibilidade à autonomia e liberdade (Cardoso e Artur, 2019).

Nesse cenário, as plataformas digitais de trabalho chegam ao mercado, a partir dos anos 2000, buscando impor suas regras e narrativas, colocando-se como simples mediadoras entre consumidores e fornecedores de serviço independentes. Para elas, não há relação de trabalho e tampouco obrigações trabalhistas.

No debate a respeito dessa fuga da regulação por parte das empresas-plataforma (Slee, 2017), observamos duas narrativas completamente diferentes. Em um lado, tem-se a promessa de flexibilidade e de ganho fácil. De outro lado, expõe-se a insegurança que os trabalhadores estão enfrentando, a gestão por metas que gera intensificação e ampliação do tempo de trabalho, o algoritmo como o novo chefe e um mercado de trabalho composto por grandes corporações. Em meio a essas narrativas, o mundo jurídico analisa essas novas experiências de trabalho para tentar enquadrá-las em autônomas ou subordinadas (Prasyl, 2018). Tal enquadramento, contudo, não tem mais como parâmetro o contrato de trabalho tradicional e de longa duração num mundo em que as formas contratuais atípicas se espalharam pela sociedade e já parecem se impor como as únicas opções (Etui, 2017).

Afirmamos, contudo, que mais que uma dificuldade de enquadramento jurídico, pode-se notar que parte do discurso jurídico visa justificar e guiar as mudanças na sociedade pretendidas pelas plataformas digitais. Aqui, adotamos a abordagem da obra organizada por Serrano-Pascual e Jepsen (2019), inspirada nos trabalhos de Bourdieu, a qual defende que transformações nos significados e sentidos de noções-chave da sociedade impulsionam mudanças nas relações de poder. De forma que o ataque à noção de emprego impõe uma luta contra as ferramentas a ela associadas, especialmente os direitos sociais e as instituições públicas que a regulam.

Não apenas o sistema judiciário, mas igualmente o campo intelectual, a partir de suas pesquisas empíricas e análises teóricas,

tanto no Brasil como em outros países, já demonstram as contradições entre o discurso das plataformas de trabalho em torno da autonomia e liberdade e o cotidiano subordinado, vivido por parte dos trabalhadores (Machado, 2020; Moraes, Oliveira e Accorsi, 2019; Abilio, 2019). Assim, desafiando a narrativa que destaca aspectos positivos da economia digital, as pesquisas apontam para a ampliação de uma massa de trabalhadores vulneráveis e precários que vivenciam o desrespeito a direitos básicos (Berg, 2018). Por isso, o termo uberização tem sido amplamente utilizado como sinônimo de precarização do trabalho, significando um labor inseguro, mal pago, fatigante, intenso, sem direitos, mas com muitos riscos (Slee, 2017).

Também há as ações dos próprios trabalhadores dessas plataformas que, justamente a partir de vivências de um trabalho intenso, pressionado, precário e incerto, que nada tem a ver com a liberdade e o ganho fácil propalados pelas mesmas, estão, progressivamente, se mobilizando e reivindicando melhores condições laborais (Abdelnour e Bernard, 2019).

Da mesma forma, as instituições internacionais – como é o caso da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2019b) – chamam as empresas e instituições à responsabilidade diante dos dados de desigualdades do mundo do trabalho que podem se agravar com a economia digital. Assim, o estudo aponta não apenas para a classificação legal do trabalho nas plataformas digitais como um labor subordinado ou como um trabalho autônomo, mas também para a necessidade da valorização das instituições do trabalho e a formulação de políticas públicas baseadas no diálogo social, de modo a promover a proteção de todos os trabalhadores ao longo da vida. Nesta visão, eventuais vantagens de contratos flexíveis devem ser protegidas por direitos e políticas públicas.

Em meio a esse contexto, o presente artigo tem como objetivo mapear os argumentos e as lógicas de funcionamento e de exploração da força de trabalho de algumas plataformas digitais de trabalho

material por demanda, presentes nos mercados nacional e internacional. Por meio da abordagem da construção social da realidade (Serrano-Pascual e Jepsen, 2019) e, especialmente, dos direitos, analisamos as narrativas de atores que disputam a possibilidade dessas empresas-plataforma continuarem a se autodenominar como meras intermediadoras, o que lhes possibilita organizar o mercado sob demanda sem a tradicional regulação do trabalho.

Tal proposta de análise, tendo como foco as plataformas digitais de trabalho, se justifica dado seu rápido crescimento e ampliação da sua abrangência. De acordo com estudo realizado pelo Etui (2017), as maiores possibilidades de criação de emprego, na União Europeia, se encontram nas profissões ligadas às áreas de tecnologia e, por outro lado, naqueles trabalhos de baixa qualificação e realizados pela mediação de plataformas digitais. Ademais, vemos que esse modelo de negócios se expande para os mais diversos setores (Tamy, 2020), inclusive aqueles ligados à educação, como vimos recentemente no caso do Brasil (Extra Classe, 2020), ocupando, cada vez mais, um espaço central no capitalismo atual (Castells, 2003 e Antunes, 2015).

Para a realização dos objetivos propostos, e a partir de um diálogo entre o Direito e a Sociologia, analisamos alguns textos acadêmicos, relatórios produzidos por instituições internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e, centralmente, experiências judiciais nacionais e internacionais.

Após esta introdução, o artigo segue com uma análise a respeito do surgimento das plataformas digitais de trabalho, buscando compreender a conjunção de fatores tecnológicos, econômicos, políticos e sociais que contribuíram para este fenômeno. Em seguida, discute as lógicas dessas empresas-plataforma, suas práticas de gestão e de relação com os trabalhadores, tendo como finalidade compreender o grau de intervencionismo das mesmas e suas consequências para a construção de vínculos laborais de independência ou subordinação.

Finalmente, investiga os principais pontos de discussão encontrados em ações judiciais envolvendo plataformas de trabalho material sob demanda, além das análises sobre a regulação das plataformas, que vêm ocorrendo na França, na Espanha e nos Estados Unidos, países escolhidos pelos diferentes modelos de relações de trabalho e, também, pela repercussão dessas decisões na doutrina brasileira e na mídia. Finalmente, o texto traz o caso do Brasil, tendo como foco as decisões judiciais levantadas a partir de balanço realizado no TRT de Minas Gerais sobre a Uber, bem como as sentenças em ações civis públicas envolvendo as empresas Loggi, Ifood e Rappido.

Nomeando as práticas das plataformas de trabalho: “share” ou “gig economy”?

Há diversos modelos de plataformas digitais, com modos de funcionamento e objetivos muito diferentes. De acordo com Scholz (2016), as plataformas da “primeira onda” possibilitaram aos usuários a compra direta com empresas ou a troca de serviços entre usuários, denominada *share economy*, mercado *bi-face*, colaborativo ou de compartilhamento. Entretanto, apesar do seu nascimento como espaços de trocas descentralizado, muitas dessas plataformas têm sido apropriadas por um pequeno grupo de empresas (Slee, 2017). Como resultado, este que seria um novo modelo de negócios passa a representar, simplesmente, uma adaptação da economia às mudanças tecnológicas e não uma nova forma de economia de compartilhamento (Zanatta, de Paula e Kira, 2017).

Assim, a segunda geração de plataformas digitais, que nasce em meados dos anos 1990 em meio à generalização da internet, da geolocalização e dos *smartphones*, é composta por empresas muito parecidas com as tradicionais, isto é, centralizadas, verticais e tendo como objetivo precípua a maximização do lucro. Já nos anos 2000, surgem as plataformas da denominada economia de “bicos”, *gig economy*, economia sob demanda ou *fre-*

elance economy. Casilli (2019) também entende que boa parte das plataformas criadas nos anos 1980 de fato abriu novas possibilidades de construção de relações de troca sustentáveis e horizontais. No entanto, ao longo do tempo, sobretudo nos anos 2000, elas foram praticamente suprimidas dando lugar ao velho capitalismo, apesar de apoiado num novo discurso, numa nova tecnologia e numa nova forma de funcionamento.

De acordo com Castells (2003) e Slee (2017), uma das diferenças fundamentais se deve à forma de financiamento das empresas-plataforma da segunda onda, vinda, em grande parte, de fundos de capital de risco vinculados à financeirização da economia e que busca ganhos de curtíssimo prazo. Tal realidade se refere não apenas às plataformas de trabalho, mas abrange grande parte das redes e plataformas, como é o caso do GAFA (Google, Amazon, Facebook e Apple).

Entretanto, apesar dessas mudanças nas formas de funcionamento, financiamento e objetivos, boa parte das plataformas de trabalho da “*gig economy*”, buscando impor novos conceitos sociais e promover mudanças no mercado de trabalho e em sua regulação, se autodenomina de compartilhamento e colaboração, mesmo que nada seja compartilhado e que a relação seja, predominantemente, de subordinação. Para Slee (2017, p. 24), o *slogan* das plataformas dos anos 1980 “o que é meu é seu” transforma-se em “o que é seu é meu”.

Dentro da “*gig economy*” há dois grandes grupos de plataformas digitais de trabalho, de acordo com Casilli (2019)¹. O primeiro é o de *crowdworkers* formado por plataformas como a *Amazon Mechanical Turk* (AMT), a *Clickworker*, a *CrowdFlower* e a *Mi-*

1 Casilli (2019) nos fala sobre um terceiro grupo denominado “trabalho social em rede”, no qual são incluídos os trabalhos de produção de conteúdo e compartilhamento, normalmente realizados pelos usuários como atividades de lazer e sociabilidade. Trata-se de trabalho realizado e não remunerado, mesmo que, neste caso, não haja uma relação de subordinação entre os usuários e os proprietários das plataformas.

crowworkers. Criadas desde 2005, nos países desenvolvidos, sobretudo nos EUA, mas também na Inglaterra e Alemanha, nelas um trabalhador de qualquer país pode se inscrever para a realização de microtrabalhos imateriais. De uma forma geral os trabalhos são muito fragmentados, curtos e imprevisíveis como, por exemplo, a busca de metadados específicos, a categorização e classificação de informações e de perfis, a consulta e moderação de conteúdo, a verificação de dados, transcrições, entre outras (OIT, 2019a).

De acordo com a pesquisa realizada pela OIT entre os anos de 2015 e 2017, além das tarefas serem muito mal remuneradas, há um grande tempo que é dedicado à procura e espera de cada tarefa e que não é remunerado, o que leva os trabalhadores a dedicarem uma quantidade excessiva de horas ao trabalho. Eles ainda enfrentam o risco de que o trabalho não seja pago, caso o demandante, simplesmente, alegue que a tarefa não foi bem-feita, criando, desta forma, muita instabilidade e insegurança (OIT, 2019a).

O segundo grupo é denominado “trabalho digital por demanda”, incluindo a realização de trabalhos imateriais e materiais. No primeiro caso temos a venda de serviços especializados, como tradução, serviço jurídico, de contabilidade, entre outros. No que se refere ao trabalho material, ele se realiza mediado por diversos tipos de plataformas de serviços, por exemplo, de transporte (Uber, Lift, 99), de entregas (Foodora, Deliveroo, Postmates, Loggi, Ifood, Rappido), de cuidado com crianças, idosos e doentes (Care.com, Helping,), de consertos (Instacard, TaskRabbit, LaborMe.app), de cozinha em domicílio (La Belle Assiette) ou limpeza (Handy) (Casilli, 2019).

No trabalho digital material por demanda, os dois primeiros tipos de plataformas de trabalho – de transporte e de entrega – são os mais comuns e abrangem maior número de trabalhadores. Ao mesmo tempo, são nessas empresas nas quais já há mo-

bilizações por parte dos trabalhadores (Etui 2018 e Abdelnour e Bernard, 2019) e ajuizamentos de ações judiciais, justificando o nosso foco de pesquisa.

Ainda no que se refere à chamada *gig economy*, vale ressaltar que, em muitos mercados de trabalho, sobretudo nas economias periféricas, não é o mais correto denominar essas formas de trabalho como “bicos”, considerando a excessiva quantidade de horas dedicadas a este labor, bem como a ausência de outro trabalho que provenha o rendimento aos trabalhadores (Moraes, Oliveira e Accorsi, 2019; Abílio et al., 2020). Além disso, ainda olhando para as economias periféricas, o fato de o trabalhador ficar à disposição do empregador ou a espera de um cliente não é uma realidade nova nesses mercados de trabalho, que são formados por elevados percentuais de trabalhadores informais e sem nenhuma garantia.

Apesar de não podermos falar em um número exato de trabalhadores que realizam o labor a partir de plataformas digitais, alguns estudos internacionais apontam sua ampliação nos últimos anos (Banco Mundial, 2015 apud Dares, 2017). Na análise realizada pelo Etui (2017), sobre as perspectivas do trabalho para os próximos 30 anos nos países que fazem parte da União Europeia, é ressaltado que haverá perda de emprego seja no setor industrial, no comércio, no serviço e nas chamadas profissões intelectuais, em função do uso crescente das novas tecnologias como a inteligência artificial, a internet das coisas, os robôs denominados aprendentes, assim como o uso extensivo dos algoritmos. No que se refere ao crescimento do emprego, as maiores possibilidades se encontram nas profissões ligadas diretamente às áreas de tecnologia e, por outro lado, nos trabalhos de baixa qualificação e realizados pela mediação de plataformas digitais.

No Brasil, ainda não temos uma pesquisa que possibilite captar a quantidade e a qualidade do trabalho em plataformas digitais, mas apenas dados agregados. De acordo com a Pesquisa Nacio-

nal por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 3,6 milhões de brasileiros estavam trabalhando, em 2018, como motoristas de aplicativos, taxistas ou cobradores de ônibus, significando um aumento de 29,2% em relação a 2017. O total de pessoas trabalhando em local designado pelo empregador, patrão ou freguês – incluindo os entregadores em geral – registrou a maior alta, desde 2012, somando 10,1 milhões de trabalhadores em 2018.

A própria Uber informa que ela tem mais de 600 mil trabalhadores cadastrados em sua plataforma e, mesmo considerando que nem todos os que estão cadastrados estão trabalhando, os dados demonstram sua ampla abrangência (Uber, 2019). Pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva e publicada pela revista Exame (2019) apontou que, no Brasil, há em torno de 4 milhões de trabalhadores que laboram em plataformas de entregas. Alves (2018) nos traz, ainda, informações referentes aos Estados Unidos: de acordo com a *JP Morgan Chase Institute*, o número de *gig workers* aumentou 10 vezes desde o ano de 2012 e 4% dos trabalhadores já laboraram em algum tipo de plataforma (Mena, 2016 apud Alves 2018).

Diante desse quadro, podemos nos perguntar como foram possíveis o aparecimento e a rápida e forte expansão das plataformas da *gig economy*. De uma forma geral, a primeira resposta é que se trata de uma consequência “natural” do intenso desenvolvimento tecnológico e informacional, que constitui a chamada Quarta Revolução Industrial (Schwab, 2016). Não resta dúvida de que todo esse aparato tecnológico e digital, que possibilita o controle dos processos e dos trabalhadores a partir de qualquer localidade, acaba por intensificar e ampliar a abrangência de procedimentos que já estavam sendo realizados pelo capital, como, por exemplo, a desterritorialização da produção (Chesnais, 1996). Entretanto, como salienta Slee (2017, p. 27), a respeito da Uber, confundir esta empresa-plataforma com o “vasto avanço da tecnologia é exatamente o que a corporação deseja. Quem, afinal de contas, pode lutar contra o futuro?”.

Assim, apesar dessas plataformas se apresentarem como um fenômeno novo, que não cabe nas atuais regulações, as análises caminham para afirmar que a novidade estaria restrita às novas tecnologias, não ao modelo de negócios, que faz parte de estratégias marcantes do mercado de trabalho em nosso século, no sentido de reduzir custos, fugir do direito do trabalho e, mais especialmente, das atuações sindicais. Com isso, o trabalho nas plataformas vem a somar-se às terceirizações, às subcontratações, aos trabalhos temporários, às pejetizações, significando precarização das condições de trabalho (Prassl, 2018, Gray e Siddharth, 2019, Cardoso e Artur, 2020).

Portanto, se nos debruçarmos sobre a literatura e analisarmos a conjuntura de forma mais ampla, veremos que essa possibilidade é o resultado de uma conjunção de diversos fatores. Retomando a discussão de Harvey (1994), no que se refere à construção do regime de acumulação flexível, à redução do setor industrial e ao crescimento dos serviços e comércio, podemos compreender o imbricamento entre as construções sociais presentes nos espaços econômicos, políticos e tecnológicos.

Por sua vez, a análise das decisões políticas e econômicas das últimas cinco décadas contribui para esse entendimento. Nesse período, vivenciamos profundas e importantes mudanças com a ascensão e hegemonia do neoliberalismo, o processo de globalização, a desregulamentação financeira e a busca pela redução do papel do Estado. O aprofundamento **das políticas neoliberais tem significado a** desvalorização das legislações, de muitas instituições sociais, assim como dos processos de negociação coletiva. Finalmente, a receita adotada de ‘menos Estado e mais mercado’ teve como um dos efeitos a crise financeira de 2008 (Cardoso e Dal Rosso, 2013).

Essa conjuntura se acentua quando são implementadas as denominadas “reformas trabalhistas” em diversos países, facilitando as demissões, ampliando os contratos de trabalho instá-

veis e precários, a descentralização das negociações coletivas, o aumento da idade para aposentadoria, a ampliação da jornada de trabalho e a redução dos direitos trabalhistas (Filgueiras e Pedreiras, 2019). No caso do Brasil, ainda é necessário considerarmos que sempre houve um amplo mercado de trabalho ilegal e informal e um processo de negociação limitado (Cardoso et al., 2015). Situação que se agravou, ainda mais, com a “reforma trabalhista” e a terceirização ilimitada, aprovadas no ano de 2018, além do fim do Ministério do Trabalho no ano de 2019 e a ameaça de fim da Justiça do Trabalho (Pessanha e Artur, 2019; Krein, Veras e Filgueiras, 2019).

O resultado dessa conjunção de fatores é claro: crescimento do desemprego, do trabalho informal, da precarização do trabalho, da desigualdade social, gerando falta de perspectiva e grande insegurança por parte dos trabalhadores (Krein, Veras e Filgueiras, 2019). Um contexto desfavorável para ampla gama da sociedade, mas totalmente favorável à entrada das plataformas digitais de trabalho no mercado, se impondo como simples intermediadoras entre consumidores e prestadores de serviço, a partir de um discurso que exalta o empreendedorismo e o individualismo, e de uma ação que desconsidera as legislações trabalhistas e sociais. De acordo com nota da Uber divulgada em matéria da BBC News Brasil (Machado, 2019), os trabalhadores independentes é que contratam os serviços do aplicativo da empresa, e não o contrário.

Nesse contexto, a sociabilidade dos trabalhadores nas plataformas encara o desafio do acirramento da competição individual e da necessidade da construção coletiva de demandas por melhores condições de trabalho, espaços de comunicação entre os trabalhadores e com as empresas, bem como de respeito ao próprio direito de negociação coletiva (Gray e Siddharth, 2019).

Entre o discurso e a prática das plataformas digitais de trabalho: independência ou subordinação?

Uma questão que tem sido levantada no meio acadêmico e no mundo jurídico envolve a necessidade de conhecermos a realidade da intervenção das plataformas na realização do trabalho, isto é, até que ponto elas definem os preços e as práticas dos trabalhadores, avaliam os trabalhadores, os incentivam a permanecerem trabalhando (isto é, conectados), aplicam sanções (como a exclusão de um trabalhador da plataforma), não permitem que os trabalhadores escolham as corridas e os clientes, se beneficiam dos resultados do labor realizados pelos mesmos. Além das pesquisas sociológicas que têm se iniciado nos últimos anos, o material levantado pelas ações judiciais também tem sido fonte para estudos a respeito desses níveis de intervencionismo. Sobretudo considerando que as plataformas, como resposta a algumas limitações que lhes vão sendo impostas em diferentes países, alteram detalhes de sua forma de gerenciar o trabalho por meio dos termos de adesão oferecidos aos trabalhadores.

No que se refere às formas como organizam-se e relacionam-se com os trabalhadores, ao construírem seus algoritmos, as plataformas automatizam diversas decisões que antes eram tomadas por seres humanos, como a definição de horários de trabalho (de conexão), preços e mesmo as sanções contra os trabalhadores (Institut Montaigne, 2019, p.16). Por sua vez, a imaterialidade, virtualidade e forma matemática dos algoritmos acabam gerando certa invisibilidade para a maior parte da população (Silveira, 2017), inclusive por parte dos próprios trabalhadores e mesmo de instituições jurídicas, talvez, ao menos, nas primeiras ações judiciais. Isso dificulta o entendimento a respeito dessa nova forma de gestão e controle e, ao mesmo tempo, facilita que as plataformas se desresponsabilizem pelos seus atos.

Essa nova gestão combinada com as recentes formas de contratação, criadas para descaracterizar o trabalho assalariado formal, fazem com que as fronteiras entre os trabalhadores por conta própria, os independentes, os informais e os assalariados fiquem cada vez mais fluídas (Filgueiras e Pedreira, 2019). Nesta fluidez, a própria relação de subordinação se torna mais difícil de ser percebida dado que o empregador se esconde por trás das plataformas e dos algoritmos. Entretanto, tais mudanças não significam o fim do controle, do intervencionismo, da verticalidade no acesso à informação e na tomada de decisão, mas, apenas, uma nova configuração destas ações (Huws, 2017).

Essa nova configuração permite, e mesmo facilita, às plataformas de trabalho se colocarem não como empresas de transporte ou de entrega, mas, sim, tecnológicas, propalando que a relação que se estabelece com o trabalhador não é de dependência, mas, sim, de parceria. Desta forma, se para elas não há empregador, também não há trabalhador e, portanto, não há relação de trabalho e nem direitos relacionados a este. Tudo isso em meio a um discurso, já presente na sociedade desde meados dos anos 1990, que coloca o “trabalho independente” como sinônimo de liberdade, flexibilidade e autonomia (Cardoso e Artur, 2019). O trabalho mediado por plataformas digitais tem sido propalado como o ápice da liberdade e do ganho fácil para o trabalhador: “Torne-se um entregador parceiro da *Deliveroo* e consiga uma renda rápida e significativa com um tempo flexível!”. “Dirija com a Uber: sem horários, sem patrão, sem limites!”.

Mas qual é a real flexibilidade e liberdade que os trabalhadores têm, considerando o contexto discutido anteriormente? Diversos estudos mostram que para grande parte esta forma de labor não é exatamente uma escolha, mas a única possibilidade – muitos estavam desempregados por longos períodos, outros nunca tiveram um contrato de trabalho formal, outros têm um emprego precário e muitos passam por dificuldades para conseguir o primeiro trabalho (OIT, 2019a; Moraes, Oliveira e Accorsi, 2019;

Slee, 2017; Pochmann, 2017). Assim, as plataformas de trabalho podem ser pensadas, de acordo com Alves (2018, p. 92), como um “receptáculo do precariado afluyente”, dado que esta nova organização do trabalho “representa um modo de fluidez espúria da superpopulação relativa estagnada do capital ...” (2018, p. 93).

Afinal, como dizer que não há uma relação de trabalho quando são as plataformas que definem se um trabalhador pode oferecer seu trabalho e o colocam para fora quando desejam? Que estabelecem o valor da remuneração unilateralmente – podendo reduzi-la ou aumentá-la no momento que desejam? Que definem a forma como o labor deve ser realizado, os prêmios – como incentivo para ficarem conectados e à disposição o maior tempo possível –, e as sanções – como a redução da nota quando há a recusa de uma corrida? Que realizam o contato inicial com o cliente? Que possuem todo o conhecimento sobre o negócio criando grande assimetria de informação em relação aos trabalhadores?

Em realidade, essas empresas-plataforma levam ao extremo o processo de externalização, sendo ainda pior que o trabalho intermitente (Pochmann, 2017), resultando em uma hiperexploração em todos os sentidos (Institut Montaigne, 2019). Esses trabalhadores suportam os riscos e incertezas associados à sua atividade ao mesmo tempo em que não têm a possibilidade de se beneficiar dos ganhos que, evidentemente, são todos apropriados pelas plataformas. Devem assumir a manutenção da sua própria saúde, dado que na falta desta não há labor e, conseqüentemente, não há renda e sobrevivência. Assim como do seu instrumento de trabalho, que inclui diversas despesas como seguro, manutenção e um bom plano de internet (Dares, 2017; Etui, 2017).

Os riscos advêm, ainda, de um trabalho que resulta em conexão permanente; do aumento da carga psicológica; de problemas ergonômicos e riscos ligados à segurança no trabalho devido à ine-

xistência de ambiente e instrumentos adequados para o labor; intensificação do trabalho dado que o rendimento é vinculado a metas; bem como riscos no trânsito e meios de transporte não adaptados. Sem contar o forte sentimento de desamparo pelo fato de os trabalhadores não saberem a quem recorrer quando do enfrentamento de problemas com a empresa empregadora ou mesmo com o cliente, bem como a dificuldade de se sentirem parte de um grupo e de delinear uma identidade profissional (Etui, 2016; 2017). Ou seja, trata-se de uma nova onda de labor precarizado, também denominado de uberização do trabalho (Slee, 2017; Pochmann, 2017).

Diante dessa situação os “trabalhadores dentro do nó” (Huws, 2017), ou esse “novo proletariado de serviços da era digital” (Antunes, 2018), resistem e agem, mesmo que a partir de novas práticas e lógicas. Isto porque é exatamente a vivência de um trabalho intenso, pressionado, precário, subordinado e incerto – que pouco tem a ver com a liberdade e o ganho fácil propalados pelas plataformas – que os tem levado, progressivamente, a se mobilizarem e a reivindicarem melhores condições laborais (Abdelnour e Bernard, 2019). Resistências individuais, mas também ações coletivas tanto de sindicatos tradicionais, que incluem o tema em sua pauta, de ações de trabalhadores que realizam o seu labor a partir de plataformas digitais, como de agrupamentos não sindicais que se juntam às lutas destes trabalhadores (Etui, 2018).

Ao mesmo tempo, as jurisdições em diversos países também se manifestam com cada vez mais frequência e algumas das ações que vêm sendo julgadas descortinam o sistema de gestão e controle desses trabalhadores, bem como a realidade de desproteção por eles vivenciada. Revelam, mais ainda, uma atuação estratégica das empresas-plataforma para afastar o Direito do Trabalho e todas as discussões sobre justiça social, que se contrapõem à relação de total desequilíbrio que as plataformas buscam impor. É o que discutiremos a seguir.

Disputas judiciais sobre a subordinação nas plataformas digitais

Em diferentes jurisdições, apesar das variações possíveis, uma questão jurídica central, que atrai a proteção trabalhista ou a afasta, é se os trabalhadores são subordinados ou autônomos. Enquanto países como Estados Unidos procuram entender se a atividade dos trabalhadores é autônoma, constituída num verdadeiro negócio, países como a França fundam-se na subordinação (Artur e Cardoso, 2019).

Conforme mencionado anteriormente, as plataformas digitais se apresentam como meras intermediadoras entre os trabalhadores e os clientes. Contra esta narrativa, atores sociais e institucionais pelo mundo afora têm buscado demonstrar o controle exercido pelas mesmas sobre os trabalhadores e sobre o mercado. Deste modo, trata-se de uma luta pelos sentidos do direito do trabalho, que transborda o meio jurídico para mudar as formas institucionais pelas quais a proteção social dos trabalhadores tem sido constituída.

O ordenamento público trabalhista francês editou uma legislação, em 2016, que considera os trabalhadores em plataformas digitais como independentes. As plataformas podem ser responsabilizadas quando determinam as características e os preços do bem ou serviço prestado. Além disto, a lei determina a contratação de seguro por acidentes de trabalho, formação profissional e a existência do direito de negociação coletiva. Apesar dessa legislação, tal ordenamento não permite que a vontade das partes seja suficiente para excepcionar a relação de emprego. Com isso, surgiram os conflitos judiciais envolvendo as plataformas.

O relatório produzido pelo Ministério do Trabalho (Dares, 2017) aponta que, no início, as plataformas se beneficiaram de um clima jurídico muito favorável às mesmas. A justificativa de tais decisões favoráveis se deu no sentido de que esses trabalhadores

se conectam e se desconectam quando desejam e que eles são livres para definirem seus horários de trabalho e de não trabalho. Para o Institut Montaigne (2019), ao analisar essas decisões fica a impressão que os juízes não estavam dispostos a compreender a lógica das plataformas e as relações destas com os trabalhadores de forma mais aprofundada.

Em 28 de novembro de 2018, a Chambre Social da Cour de Cassation anulou uma decisão da Cour d'Appel de Paris que havia rejeitado a demanda de um entregador para ser classificado como trabalhador assalariado, na empresa Take Eat Easy (plataforma que havia falido em 2016 deixando muitos entregadores sem receber). O argumento inicial foi de que a geolocalização e o controle, juntamente com outros indícios, mostravam uma relação de subordinação jurídica (Dares, 2017).

Nesse ambiente mais favorável para os trabalhadores demandantes, em 10 de janeiro de 2019, houve uma mudança de entendimento na Cour d'Appel de Paris, reconhecendo o status de empregado a um motorista da Uber, frisando, para além dos argumentos relativos à geolocalização e às sanções, que a plataforma tem uma prática de incentivar motoristas a ficarem conectados à sua disposição e de não permitir que escolham a corrida que mais lhe for conveniente. Com isso, a empresa exerce controle sobre o trabalhador, que não controla a clientela, nem fixa o preço da corrida. Há, também, a questão da assimetria de informação, pois os condutores são desligados, sem nenhuma explicação sobre os motivos (Rojo, 2019). Portanto, na França, os tribunais têm começado a ter um entendimento a respeito da existência de um poder de controle sobre a prestação de serviço, que caracteriza uma relação de subordinação.

Na Espanha, a questão ganhou a atenção do parlamento, que tem sido arena de debates para os problemas trazidos pelas plataformas, com iniciativas de apoio para que a Inspeção do Trabalho investigue as práticas trabalhistas das empresas-plataforma,

e de outras moções, exigindo adequadas condições de trabalho, proteção de dados e cumprimento das obrigações relativas à seguridade social (Royo, 2019).

A jurisprudência espanhola sobre o trabalho em plataformas tem começado a crescer, principalmente por meio de reações das empresas contra multas da inspeção do trabalho e também em relação a casos individuais, especialmente no setor de entrega de comida. Aqui há um cenário de interpretações divergentes e com muitos casos sendo encerrados com acordos oferecidos pelas plataformas para evitarem os riscos de uma jurisprudência sobre o tema (Royo, 2019).

Há ainda um terceiro aspecto interessante no caso espanhol: a existência de um debate jurídico que mescla elementos clássicos com elementos inovadores da subordinação para determinar a chamada *laboralidad* dos entregadores, ou seja, que eles são trabalhadores subordinados integrados à estrutura organizativa da empresa. Neste sentido, acompanhamos as publicações do jurista Adrián Todolí (2015, 2018, 2019), o qual é citado em decisão e entendimentos favoráveis à classificação dos trabalhadores em plataformas como empregados no Brasil. Todolí (2015, 2018, 2019) tem destacado os seguintes aspectos: a) a plataforma é o verdadeiro meio de produção (não a bicicleta, o carro, o smartphone); b) as plataformas detêm a marca que é procurada pelos clientes; c) estas empresas possuem toda a informação sobre o negócio, exercendo controle de todo o trabalho prestado; d) tal controle se revela por meio da avaliação da reputação digitalmente realizada pelo algoritmo.

Em 27 de novembro de 2019, o Supremo Tribunal de Justiça de Madri mudou seu entendimento e decidiu que entregadores da Glovo são empregados. Na decisão, segundo informativo de legislação internacional, assinado por um escritório de advocacia, os critérios do tribunal foram: a infraestrutura é dada pela plataforma, e não pelos próprios meios dos motociclistas; a remun-

neração por cada serviço é fixada unilateralmente pela Glovo, de modo que os trabalhadores não podem negociá-la; a Glovo se beneficia dos resultados do trabalho dos pilotos; o principal meio de produção, o aplicativo, é de propriedade da Glovo; a execução do trabalho é toda determinada pela Glovo; e, por fim, a Glovo detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores por meio do algoritmo (International Law Office, 2019).

Na Espanha, igualmente, começou a se desenvolver um ambiente político favorável para a discussão do tema dentro da Agenda do Trabalho Decente promovida pela OIT, já que o Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social adotou um “Plan Director Por Un Trabajo Digno (2018-2020)”, o qual aponta para a necessidade de reclassificação dos trabalhadores em plataformas digitais no caso de serem considerados falsos autônomos. Isto significa que há atores da administração disponíveis para combater fraudes trabalhistas, assim como juristas para atualizar as análises sobre as relações de trabalho nessas plataformas.

Nos Estados Unidos, segundo Bergh (2019), a incerteza é gerada pelos vários níveis de regulação do país, com variações conforme os estados, pela inconsistência das decisões judiciais, pelas cláusulas de arbitragem, que acabam por encerrar as ações coletivas judiciais e pela ausência de vontade em regular o mercado.

Apesar desse cenário, a regulação do mercado das empresas-plataforma tem sido disputada na Califórnia, com publicação de lei que tem por objetivo incluir na proteção trabalhista tanto os trabalhadores das plataformas como aqueles empregados que foram, de forma fraudulenta, classificados como independentes (State of California Office of Legislative Counsel, 2019). De acordo com a legislação, são os supostos empregadores que devem comprovar que esses trabalhadores prestam serviços livres de controle, fora do curso habitual da atividade do empregador, e estando envolvidos em um negócio pessoal independente, critérios que afastariam tal proteção.

A Uber promoveu, juntamente com outras plataformas, uma ação judicial contra essa legislação (United States 2019a). Nela, afirma sua liberdade fundamental de continuar sua atividade como plataforma digital e de seus trabalhadores como prestadores independentes. Na ação, sustenta principalmente as vantagens dos trabalhadores quanto à flexibilidade do trabalho em plataformas², alegando, ainda, que sua classificação como empregados promoveria dispensas e piora nos serviços para os consumidores. O discurso das possíveis dispensas também aparece em outras ações judiciais³, promovidas por trabalhadores que poderiam ser considerados empregados sob a legislação da Califórnia.

Essa lei é fruto dos debates judiciais que têm ocorrido há cerca de cinco anos, os quais têm sido acompanhados pela opinião pública (Casagrande, 2019). Em termos de mobilização judicial, um ator de destaque é a advogada Shannon Liss-Riordan.

Em uma ação envolvendo a classe dos trabalhadores em plataformas, apresentada após a publicação do estatuto, ela reitera os argumentos que vem sistematicamente expondo em suas falas (United States, 2019b). Primeiramente, que os motoristas executam um serviço no curso habitual dos negócios da Uber, que é o de uma empresa de transportes (não de simples intermediadoras digitais). Deste modo, com a fraude na classificação dos trabalhadores, há um desrespeito à legislação, tendo como consequência a desproteção dos mesmos em seus direitos mais básicos. Em segundo lugar, que a Uber controla o desempenho de seus condutores impondo uma série de regras sobre como o trabalho deve ser feito. Neste sentido, a Uber se reserva o direito de rescindir o contrato com os motoristas não apenas por

2 Trazem casos, por exemplo, de trabalhadores com entes familiares doentes que podem ser cuidados nos horários em que os motoristas não estão conduzindo.

3 A exemplo dos negócios que envolvem o trabalho de caminhoneiros (United States, 2019c).

violações dessas regras, mas com base em critérios outros, definidos pelo gerenciamento, e baseados no sistema de avaliação e classificação alimentado pelo cliente. Por fim, os motoristas não estão envolvidos em seus próprios negócios de transporte, mas no serviço da Uber.

Em palestra proferida em Havard, ao ser questionada se a determinação do preço pela Uber era característica central para seus trabalhadores serem considerados empregados, Liss-Riordan respondeu:

Não é a única (...) Muito disso é feito por meio dos sistemas de reputação. Se o motorista não mantém média de 4.6 ele pode ser desativado. É um padrão exigente, estabelecido pela Uber, que eles usam. Temos evidência de gerentes que decidem desativar motoristas, por exemplo, com 4.4, no momento (...) A grande questão é que temos essa grande companhia, que molda esses trabalhadores em seu modelo de negócio, sem o qual esses trabalhadores não sobreviveriam (Havard Law School, 2015, tradução livre).

Ao lado dos argumentos jurídicos mais estritos, expostos anteriormente, a advogada também afirmou, na palestra mencionada, que trata-se de uma questão de justiça social, pois essas plataformas envolvem grandes corporações, as quais impõem um modelo de negócios que fere a sociedade, ao descumprirem a legislação estatal trabalhista, ao colocarem todos os custos e riscos da prestação dos serviços sobre os trabalhadores, e ao não serem transparentes. Liss-Riordan reitera a ideia de que não é pelo fato desses trabalhadores prestarem o serviço em horários flexíveis, que eles não devem ser reconhecidos como empregados, uma vez que as plataformas exercem controle sobre os mesmos. Segundo ela, muitos empregadores de empresas tradicionais já oferecem contratos flexíveis, mas sob a proteção trabalhista. Finalmente, não deveria ser permitido às plataformas atuarem à margem da legislação, auferindo vantagens competitivas (Havard Law School, 2015).

Além das estratégias legislativas para serem configuradas institucionalmente como meras intermediadoras (New York Times, 2019), diante das recentes decisões judiciais, as plataformas adotaram estratégias gerenciais que se referem a modificações em alguns pontos do controle sobre os trabalhadores, tendo como objetivo reafirmar a independência dos seus condutores. Por exemplo, a Uber passou a permitir aos motoristas de três aeroportos da Califórnia definirem uma tarifa múltipla de até cinco vezes a tarifa básica da Uber (Terra, 2020).

No entanto, conforme observado na fala de Liss-Riordan, o controle sobre os trabalhadores permanece com a Uber. Mais que isto, já podemos afirmar que aquilo que deveria ser tratado como direito passa a ser considerado como benefício que a plataforma pode ou não criar (e mudar), conforme sua determinação. Deste modo, o direito do trabalho estaria confinado a uma regulação privatista.

No Brasil, as mudanças legislativas têm se dado no sentido de afastar proibições contra a existência das plataformas e de regular apenas aspectos mais gerais dos serviços. Dentro dessa tendência, em 15 de maio de 2019, foi publicado o Decreto 9.792/19, que trata da inscrição dos motoristas como contribuintes individuais do Regime Geral da Previdência Social, inclusive dos que trabalham em empresas de transporte por aplicativo ou outras plataformas digitais. Portanto, não há um tratamento legislativo trabalhista específico sobre o tema.

Por sua vez, no âmbito judicial, os conflitos individuais têm crescido, com decisões antagônicas. Neste âmbito, no País, tradicionalmente, acabou prevalecendo na doutrina a ideia de que a subordinação jurídica é um elemento importante para a configuração da relação de emprego.

Subordinação jurídica é aquela pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção do empregador no que

corresponde ao modo de realização do trabalho. A subordinação, juntamente com outros elementos, como a pessoalidade, a não eventualidade da prestação de serviços e a onerosidade, é analisada e debatida pelos juízes e doutrinadores para a configuração da relação de emprego. Neste debate, a subordinação jurídica é contraposta a ideia de subordinação estrutural, no sentido de inserção do trabalhador na dinâmica do empreendimento, o que acarretaria seu controle (Delgado, 2018).

Nesse âmbito, ganharam destaque público os recursos que chegaram ao Tribunal Regional da Minas Gerais (TRT-MG), que publicou um balanço de notícias sobre tais decisões em seu âmbito regional (TRT-MG, 2018), indicando algumas antagônicas, a favor e contra o vínculo de emprego com a Uber. O estudo das decisões publicadas no balanço, e sua posterior atualização realizada para o presente artigo⁴, indica que prevalece a argumentação da inexistência de subordinação nessas relações, em sua acepção clássica.

De acordo com o estudo do TRT-MG, em muitas decisões, os juízes entendem que, pelo fato de não haver um controle direto do empregador sobre o trabalhador, dado que este pode, por exemplo, definir seus horários, não haveria subordinação. Entendem, também, que os padrões de atendimento exigidos seriam para atender o cliente e não ingerência na execução dos serviços.

No balanço citado, a juíza relatora do recurso contra uma decisão reconhecendo o vínculo de emprego, além de afirmar que não se trataria de uma relação empregatícia, adotou o argumento de que não caberia falar em subordinação estrutural porque a Uber não seria empresa de transporte, mas mera intermediadora. Avançando, a juíza afirmou que “não se pode escapar dos

4 Pesquisa no site do TRT-MG, em 23 de janeiro de 2020, livre período, com as palavras-chave Uber e subordinação estrutural, encontrou 32 entradas. Destas, apenas uma aceitava a existência desse tipo de subordinação, com a maioria das decisões negando-a.

novos modelos de organização do trabalho”, destacando os seus benefícios para os consumidores (TRT-MG, 2018).

Em julho de 2019, em sede de recurso no TRT-MG, uma decisão reconheceu a relação empregatícia em um caso contra a Uber (TRT-MG, 2019). Na decisão, é destacada a nova face da organização do trabalho sob as plataformas, citando outras decisões que já trazem consigo as discussões doutrinárias e jurisprudenciais internacionais, as quais foram disseminadas por relatório produzido pelo grupo de estudos promovido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Dentre essas discussões, está a da subordinação estrutural nessas novas organizações⁵.

No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente o seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados (Corbal, Carelli e Casagrande, 2018, p.19).

As primeiras ações civis públicas sobre as plataformas foram apresentadas entre os anos de 2018 e 2019, não havendo nenhuma sobre a Uber. Este fato se deve à ação estratégica do MPT de dar a conhecer a realidade do trabalho dessas plataformas e de esperar a construção das primeiras decisões judiciais a favor do reconhecimento do vínculo empregatício em ações individuais.

⁵ O MPT criou um grupo para estudar as novas formas de organização do trabalho relacionadas aos aplicativos, em 2016. Assim, em 2018, o grupo publicou um relatório com os debates acadêmicos e judiciais internacionais sobre o trabalho na Uber, justamente enfatizando a existência da subordinação estrutural à qual se referem essas decisões (Corbal, Carelli e Casagrande, 2018).

A petição inicial da ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª região, São Paulo⁶, em face da plataforma Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A e da Ifood.com Agência de restaurante *on line* S/A., ambas do mesmo grupo econômico, datada de 01 de fevereiro de 2019, é enfática ao afirmar que os autos de infração realizados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego revelam que o trabalho realizado por tais plataformas:

não proporciona a tão sonhada emancipação do trabalhador, conferindo-lhe liberdade e autonomia para exercer suas atividades profissionais. Ao contrário, transforma os condutores profissionais em seres autômatos, verdadeiras marionetes de um sistema de software empresarial que controla e direciona diuturnamente, passo a passo, seu labor (MPT, 2019, p. 5).

Para explicar essa realidade, além de dar exemplos do controle realizado tecnologicamente pelas plataformas, a ação demonstra que as operadoras logísticas, ou seja, as empresas responsáveis pelas entregas, são intermediárias utilizadas para disfarçar a relação de emprego que se dá com as plataformas. Argumenta, centralmente, que, embora as reclamadas sejam empresas de tecnologia, esta não é sua atividade principal ou única, a qual consiste em oferecer transportes de mercadorias ao seu cliente final. Para tanto, todo o trabalho do entregador é organizado, dirigido, controlado e monitorado por meio da própria plataforma de serviços.

Na prática, através de um sistema informatizado, as Rés organizam condutores profissionais e clientes, identificam a localização de cada um deles, direcionam, controlam e garantem a realização do serviço de entrega (MPT, 2019, p. 17).

6 O documento foi extraído do MPT Digital, pela instituição, sob o n. PAJ 1555.2019. A ação civil pública tem o n. 1000100-78.2019.5.02.0037.

Com relação aos requisitos da relação de emprego, a pessoalidade do trabalho é apresentada, na petição, a partir da realização de cadastro e do login pessoal. Contra o argumento da empresa de que não haveria pessoalidade – dado que o sistema não escolheria pessoas específicas para a realização do serviço –, os procuradores entenderam que a nova dinâmica de organização do trabalho viabiliza uma massa de condutores à disposição, mas que, uma vez aceito o trabalho, este é realizado pelo trabalhador designado conforme a conveniência da plataforma e acompanhado até a finalização.

Quanto à habitualidade, afirmam que o trabalho realizado pelos condutores não é eventual, sendo indispensável para os fins empresariais das reclamadas. Esta afirmação é realmente inovadora porque mostra a compreensão da gestão das plataformas, que tem justamente como objetivo ter à sua disposição uma massa de trabalhadores autônomos e substituíveis, mas que, na verdade, é constituída por trabalhadores a ela subordinados pelo controle e pela dependência. Tal subordinação e dependência se dão, segundo depoimentos dos trabalhadores das empresas processadas, pelo fato da recusa das chamadas implicar na diminuição da pontuação do trabalhador ou mesmo na sua exclusão da plataforma, o que os leva a estarem sempre disponíveis.

(...) todo seu negócio tem como alicerce uma massa de trabalhadores à disposição, aguardando chamadas (tempo à disposição), a custo zero, que irá garantir o sucesso da atividade (...)

Aliás, o baixo padrão remuneratório imposto unilateralmente pela RAPIDDO e pela IFOOD é mais uma ferramenta para assegurar a grande oferta de CONDUTORES disponíveis (...) (MPT, 2019, p. 71).

Por sua vez, o caráter oneroso da relação se dá com o estabelecimento das políticas de pagamento pelas rés, que estipulam os preços e gerenciam campanhas para o aumento da produtivi-

dade. Isso revela, também, que as informações sobre o trabalho não estão sob o domínio do trabalhador, mas, sim, das plataformas, o que lhes retira autonomia.

Com respeito à subordinação, os depoimentos dos trabalhadores informam que o controle dos serviços é feito por meio de instruções sobre quantidade, modo, forma e tempo que as atividades devem ser executadas, inclusive com avaliações constantes e possibilidade de punição disciplinar. Aqui chama atenção o fato de os trabalhadores terem que escolher escalas de trabalho e serem punidos se não as cumprirem.

Em síntese, os condutores são os proprietários dos instrumentos de trabalho (motos, bicicletas, smartphones, etc.), arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos da manutenção dos seus veículos, de alimentação, do plano de internet, etc., enquanto que as Rés, detentoras dos meios de produção (sistemas, aplicativos, cadastro dos clientes e fornecedores, etc.) fraudam o sistema normativo e se apropriam de todo o serviço prestado pelos motoristas, sem quaisquer responsabilidades pelo cumprimento dos deveres trabalhistas (MPT, 2019, p. 71).

Com isso, a ação apresenta o argumento de que a subordinação se manifesta pela inserção dos trabalhadores na dinâmica das empresas RAPIDDO e IFOOD, acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização, que detém o poder de direção sobre a prestação do serviço. Finalmente, a ação destaca o caráter social, público e coletivo das regras relativas à saúde e segurança do trabalhador que foram burladas pelas empresas, bem como as de direito coletivo, uma vez que o trabalhador autônomo não integra formalmente a categoria profissional vinculada ao tomador de serviços. Também afirma ter ocorrido *dumping social* pela prática sistemática de descumprimento da legislação trabalhista.

Em 06 de dezembro de 2019, a sentença que julgou outra ação civil pública, 1001058-88.2018.5.02.0008, TRT da 2ª. Região,

São Paulo, promovida pelo Ministério Público do Trabalho em face da Loggi Tecnologia Ltda. declarou a existência de relação de emprego entre esta e os condutores profissionais, que prestam serviços de transporte de mercadoria através de suas plataformas digitais (TRT- SP, 2019a).

Da sentença, extraem-se as seguintes estratégias da empresa: pedir segredo de justiça, alegando se tratarem de documentos que envolvem segredos inerentes ao negócio, negar a competência da Justiça do Trabalho e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho, e tentar limitar os efeitos da declaração da existência de vínculo de emprego. Além disto, como é reiterado nessas ações, a empresa alegou estar no modelo de negócios da economia por compartilhamento.

Por sua vez, os argumentos da sentença partem da Declaração de Filadélfia (1944), ratificada pelo Brasil, a qual reforça que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria, e dos fundamentos e objetivos da Constituição Federal de 1988 para fundamentar a necessidade da proteção dos direitos dos trabalhadores. Avançando, afirma a importância de afastar-se a concorrência desleal devido ao descumprimento da legislação do País, o que inibe seu desenvolvimento.

Analisando a relação da plataforma com o trabalhador, a sentença apresenta a constatação de que a contratação não se dá entre o condutor e o cliente, mas entre o condutor e a plataforma. Isso porque o trabalhador coloca sua força de trabalho a serviço da plataforma, que fixa o preço, o pagamento, os prazos, a logística, enfim, determinando todo o empreendimento.

Especificamente sobre os requisitos da relação de emprego, sobretudo o da habitualidade, a qual toma como expectativa de prestação de serviços, a juíza argumenta que mesmo a reforma trabalhista, por meio do contrato intermitente, reconheceu que a relação de emprego não precisa ser contínua, podendo haver

períodos de inatividade, conjugados com períodos de prestação dos serviços. Sobre o requisito da pessoalidade, o condutor precisa realizar um cadastro, ter um *login* pessoal e seguir requisitos estritos. Quanto à subordinação, esta é evidenciada na impossibilidade de mudanças no contrato de adesão, no modo de prestação do serviço e na negociação do preço. Por fim, afirma ser evidente a onerosidade, com a ausência de gratuidade espontânea na prestação de serviço.

Ao lado de multas e demais obrigações, inclusive relativas a desrespeito à legislação municipal, a empresa foi condenada à contratação dos trabalhadores, ao pagamento da jornada, dos adicionais devidos e do respeito às normas relativas ao meio ambiente do trabalho. Neste último ponto, a sentença critica o fato de as empresas vincularem ganhos de produtividade às entregas realizadas, promovendo a intensificação do trabalho e os riscos decorrentes, ao mesmo tempo em que descumprem as normas de saúde e segurança.

Em 20 de dezembro de 2019, um desembargador suspendeu os efeitos da decisão sobre a Loggi até que a turma do TRT-SP julgue o recurso da empresa. Um dos seus argumentos, além da própria necessidade do julgamento do recurso para que haja satisfação das obrigações, é que a ação civil pública não seria o instrumento adequado para o reconhecimento do vínculo dos 15 mil condutores envolvidos. Argumenta, também, que cada trabalhador poderia ter um tipo de vínculo diferente, uns sendo empregados, outros autônomos (TRT-SP, 2019b).

Tem-se, portanto, que, apesar das ações individuais e, principalmente, a atuação do Ministério Público do Trabalho nas ações civis públicas terem possibilitado a compreensão da organização do trabalho pelas plataformas digitais, o campo jurídico possibilita meios para que as empresas-plataforma fujam de suas responsabilidades.

A gestão organizacional das plataformas está sendo argumentada juridicamente, por alguns agentes do direito, como sendo de subordinação estrutural. Por meio dessa concepção, tem sido desvendada sua forma gerencial, que se vale da flexibilidade em seu favor, controlando o trabalho e transferindo os riscos para o empregado.

No entanto, esse argumento da subordinação estrutural não foi enfrentado pela sentença, de 27 de janeiro de 2020, que julgou improcedente o reconhecimento de vínculo empregatício e os pedidos constantes da ação civil pública em face da Ifood e da Rappido (TRT- SP, 2020).

Reconheço que a atividade da requerida é na área de tecnologia, explorando um aplicativo de *internet* que possibilita ao restaurante receber pedidos e ao entregador/motofretista prestar serviços de entrega, ficando a requerida com um percentual do valor da operação paga integralmente pelo comprador da refeição, não sendo sua atividade primordial a oferta de transporte de mercadorias e, ainda, que a relação entre a requerida e o operador logístico é de terceirização da atividade de entregador, ou seja, a requerida, nessa forma de atuação, é tomadora do serviço de entregadores oferecido pelo operador logístico (TRT- SP, 2020, p. 9).

Com isso, dentro da própria Justiça do Trabalho, existem visões confrontantes sobre as plataformas digitais, com o avanço de uma naturalização das relações engendradas como sendo um novo modelo de negócios, fora do âmbito da proteção do direito do trabalho.

Não é crível e nem razoável imaginar que toda a população possa e queira se amoldar entre empregados e empregadores. Há anseios que ficam por outros caminhos, interessando para o caso em análise o trabalho do motofretista nesse contexto como trabalhador autônomo (TRT -SP, 2020, p. 13).

Essa sentença não fecha o debate, pois o Ministério Público do Trabalho deve recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho. E, se for tratada como uma questão constitucional, o que acabou acontecendo com os pleitos pela ampliação da terceirização no País, pode chegar ao Supremo Tribunal Federal, que tem sinalizado a favor da livre iniciativa. Outro empecilho para a proteção dos trabalhadores tem sido a invasão da competência em matéria trabalhista pelo âmbito civil, a exemplo da decisão do Supremo Tribunal de Justiça que decidiu, em agosto de 2018, que o motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, devendo o conflito em questão ser julgado na justiça comum.

Assim, o ambiente político nacional e internacional não tem sido favorável à regulação do trabalho, propiciando decisões que partem do argumento da inevitabilidade dessas mudanças organizacionais e da inexistência de subordinação para negarem a realidade destas relações, fechando-se para os argumentos de justiça social. Diante desse quadro, cresce a pressão pela liberdade das atividades das plataformas digitais, apesar das disputas pelo reconhecimento da proteção legal trabalhista nestas relações.

Considerações finais

Neste artigo abordamos como as narrativas disseminadas pelas empresas-plataforma são construtoras de conceitos sociais que estimulam mudanças societais, investigando como o argumento de que são um novo modelo de negócios, flexível e que não merece regulação estatal protetiva calcada na noção de emprego tem se espalhado – embora também combatido – com o apoio e a luta de diversos atores sociais, entre eles aqueles do campo do direito. Num ambiente de ataques à noção de emprego, a noção de flexibilidade é associada, por essas plataformas, às vantagens por elas indicadas e, jamais, à insegurança e ao risco. Tais pro-

messas de vantagens, por sua vez, devem ser configuradas pela regulação privada, como benefícios, nunca como direitos a serem tratados numa abordagem política e coletivista.

Portanto, tem sido reforçada uma linguagem que trata o direito do trabalho como custos e empecilhos para o aumento da competitividade. Isso se dá dentro de um ambiente de disseminação do conceito de mercado como um espaço autorregulado, de desconstituição dos direitos sociais, inclusive os de organização dos trabalhadores, enfim, de associação do emprego a uma abordagem individualista.

Isso resulta num desequilíbrio de poder entre os atores envolvidos, fortalecendo a autoridade das grandes corporações, no caso, das plataformas digitais de trabalho, que podem, então, “nomear” e estabelecer o que é o novo. Nessa disputa pelos sentidos do direito do trabalho, há decisões judiciais, sobretudo no Brasil, que aceitam o discurso dessas empresas-plataforma e refutam o gerenciamento que elas exercem sobre os trabalhadores.

Essa visão sobre as plataformas, contudo, tem enfrentado os argumentos das ações civis públicas, no Brasil, as quais têm denunciado a questão da fuga da regulação pelas plataformas como sendo de política pública, uma vez que toda a sociedade tem sido atingida com o desrespeito à legislação trabalhista e a transferência de riscos para o trabalhador e para a comunidade. Como vimos, jurisdições de diversos países também se manifestam, com cada vez mais frequência, e as ações que vêm sendo julgadas descortinam o sistema de gestão e controle desses trabalhadores, bem como a realidade de desproteção por eles vivenciada.

O material analisado permite apresentar que o domínio desse gerenciamento está sob as plataformas, que podem exercê-lo como quiserem, inclusive para parecerem mais flexíveis, em movimento de disfarce do controle exercido para escapar dos

debates regulatórios. De fato, são elas que detêm o negócio, mas externalizam o risco do mesmo para os trabalhadores.

Avançando, visualiza-se também a atuação estratégica das empresas-plataforma para afastar o Direito do Trabalho e todas as discussões sobre justiça social que se contraponham à relação de total desequilíbrio que as plataformas buscam impor. Isto não se dá, contudo, sem disputas. Como discutimos, há estudos e experiências institucionais que dão a conhecer essa realidade, indo mais adiante das transações jurídicas aparentes, de modo a encontrar a integração do trabalhador na organização econômica dessas empresas, constatando o desequilíbrio entre as partes envolvidas, e, assim, atribuindo sentidos protetivos do direito para esses trabalhadores.

Referências

Abdelnour, Sarah; Bernard, Sophie. Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? In: Abdelnour, Sarah e Méda, Dominique (orgs.). **Les nouveaux travailleurs des applis**. Paris: La Vie des Idees, p. 61-74, 2019.

Abílio, Ludmila. Costheck. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v.18, n. 3, p.1-11, 2019.

Abílio, Ludmila Costhek (et al). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020.

Alves, Gionanni. “Modelo Uber”, auto empreendedorismo e as misérias do trabalho vivo no século XXI: breves notas sobre alienação e auto alienação no capitalismo flexível, In: Moretto, Amilton José et al. (orgs), **As transformações no mundo do trabalho e o sistema público de emprego como instrumento de inclusão social**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), p. 85-103, 2018.

Antunes, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

Artur, Karen; Cardoso, Ana Claudia Moreira. Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação. **Anais do XVI Encontro Nacional da ABET**. UFBA, 3 a 6 de setembro de 2019.

Berg, Janine (et al). **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world.** Geneva: ILO, 2018.

Bergh, Kieran Van den. United States. In Daugareilh, Isabelle; Degryse, Christophe; Pochet, Philippe (eds). **The platform economy and social law: key issues in comparative perspective.** Working Paper ETUI, 2019, p 125.136.

Cardoso, Ana Claudia Moreira; Artur Karen. **O trabalho controlado pelas plataformas digitais: enfim, a classe trabalhadora chegou ao paraíso?** Le Monde Diplomatique, 23 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraiso/>. Acesso em: 23 jan.2020.

Cardoso, Ana Claudia Moreira; Dal Rosso, Sadi. Apresentação. **Sociedade e Estado.** vol.28, n.3, p.487-501, 2013.

Cardoso, Ana Claudia Moreira (et al). A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. **Estudos e Pesquisas**, n. 76. São Paulo: DIEESE, maio 2015.

Casagrande, Cassio. **California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista.** Jota. 24 de junho de 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contr-o-pesadelo-uberista-24062019. Acesso em: 26 jun. 2019.

Casilli, Antonio Aldo. **Em attendant les robots: enquête sur le travail du clic.** Paris: Éditions du Seuil, 2019.

Castells, Manuel. **A Galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

Chesnai, François. A mundialização do capital. Ed. Xamã, 1996.

Corbal, Oitaven, Juliana Carreiro; Carelli, Rodrigo de Lacerda; Casagrande, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

De Stefano, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labor Office. Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva: ILO, 2016.

DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques). **L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques.** Document d'étude, n. 23, agosto 2017.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª edição. São Paulo: Ltr, 2018.

ETUI-EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE. **Will trade unions survive in the platform economy?** Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper ETUI. May, 2018. 33p.

_____. **The future of work in the digital era.** HesaMag n.16, autumn-winter. 2017. 52p.

_____. Shaping the new world of work and the impacts of digitalisation and robotization. **Conference Report** — ETUI-ETUC. n. 27-29, Jun. 2016.

_____. **Le travail dans l'économie digitale : continuité et ruptures.** Working Paper ETUI. mar, 2016. 56p

EXTRA CLASSE. **Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade: plataformas de cadastramento de professores para servir ao processo contínuo de substituição tanto na educação básica quanto superior precarizam trabalho docente**, 7 jan. 2020. Disponível em <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 25 jan. 2020.

Filgueiras, Vitor Araújo; Pedreira, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 578-607, 2019.

Franco, David Silva e Ferraz, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Edição Especial. Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, nov. 2019

Gray, Mary. L.; Siddharth Sury. **Ghost Work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass**. New York: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

Institute Montaigne. **Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi**. Paris, Avril 2019.

HAVARD LAW SCHOOL. **Is Uber Illegal? Shannon Liss-Riordan on employment rights in the digital age**. 30 out. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jpsOWYzL2No&t=2569s>. Acesso: 10 jan. 2020.

Harvey, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

Huws, Ursula. **A formação do ciberproletariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) - PNAD Contínua: mercado de trabalho brasileiro - 2019**. Brasília: IBGE, 2019.

INTERNACIONAL LAW OFFICE. **Gig economy: Madrid High Court of Justice unifies criteria and declares Glovo riders are employees.** 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://www.internationallawoffice.com/Directory/CMS-Albiana-Surez-de-Lezo/Madrid>. Acesso: 10 jan. 2020.

Johnston, Hannah; Land-kazlauskas, Chris. **Organizing on-demand:** representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva: ILO, 2018.

Kim, Tammy. **The Gig Economy Is Coming for Your Job: Full-time union hotel workers are watching app-based services replace them. Who's next?** *New York Times*. 10 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/01/10/opinion/sunday/gig-economy-unemployment-automation.html>. Acesso em: 25 jan. 2020.

Krein, José Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Cad. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, ago. 2019.

Machado, Leandro. **Só nos vemos na garagem: as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte.** *BBC News Brasil*. São Paulo, 25.nov.2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388?ocid=socialflow_facebook. Acesso em: 05 jan. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Ação civil pública n. 1000100-78.2019.5.02.0037, de 01 fev. 2019.

Moraes, Rodrigo Bombonati de Souza; Oliveira, Marco Antonio Gonsales; Accorsi, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez. 2019.

NEW YORK TIMES. **Uber, Lyft and Doordass Pledge \$ 90 million to fight driver legislative in California.** 29 ago. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/08/29/technology/uber-lyft-ballot-initiative.html>. Acesso em 10 jan. 2020.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo:** cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019a.

____. **Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work.** Geneva: ILO, 2019b.

Pessanha, Elina Gonçalves da Fonte; Artur, Karen. **Justiça do Trabalho: controle dos conflitos sociais e dignidade nas relações trabalhistas.** Carta Maior, 22 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Estado-Democratico-de-Direito/Justica-do-Trabalho-controla>

[-dos-conflitos-sociais-e-dignidade-nas-relacoes-trabalhistas/40/43018](#). Acesso em: 20 jan. 2020.

Pochmann, Márcio. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**. São Paulo, 9 e julho de 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2017.

Prassl, Jeremias. **Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

Royo, Miguel Rodrigurz-Pinero. Spain. In Daugareilh, Isabelle; Degryse, Christophe; Pochet, Philippe (eds). **The platform economy and social law: key issues in comparative perspective**. Working Paper 2019.10. ETUI, p.92-106.

Rojo, Eduardo. Francia. **Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París el 10 de enero de 2019**. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 12 jan. 2019. Disponível em: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/01/francia-los-conductores-de-uber-son.html>. Acesso em: 05 abr. 2019.

Scholz, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Tradução e comentários: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante e Autonomia Literária, 2016.

Schwab, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

Silveira, Sergio Amadeu. Governo dos algoritmos. **Revista de Políticas Públicas**. v.21, n.1. p.267-281, 2017.

Serrano-Pascual, Amparo; Jepsen, María (eds). **The reconstruction of employment as a political question**. «Employment» as a Floating Signifier. New YorkYork: Palgrave Macmillan, 2019.

Slee, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução João Peres. São Paulo, Editora Elefante, 2017.

STATE OF CALIFORNIA OFFICE OF LEGISLATIVE COUNSEL. **Assembly Bill 5**. 19 de setembro de 2019. Disponível em: <https://legislativecounsel.ca.gov/>. Acesso em: 10 dez. 2019.

TERRA. **Uber testa recurso que permite que motoristas escolham preço das corridas na Califórnia**. 21.01.2020. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/uber-testa-recurso-que-permite-que-motoristas-escolham-preco-das-corridas-na-california,6fee0d39228750d9827aa5bf-128b582a6s9azav6.html>. Acesso em: 23 jan. 2020.

Todolí-Signes, Ádrian. **El impacto de la ‘uber economy’ en las relaciones laborales**: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. December 18, 2015. IUS Labor 3/2015, p. 1-25. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705538>. Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. **Comentario a la Sentencia que considera 97 riders falsos autónomos en Deliveroo**. Argumentos en Derecho Laboral. 27 de junho de 2019. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2019/06/27/comentario-a-la-sentencia-que-considera-97-riders-falsos-autonomos-en-deliveroo/>. Acesso em: 30 jun. 2019.

_____. **Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”?** Argumentos en Derecho Laboral. 19 de setembro de 2018. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>. Acesso em: 10 mar. 2019.

TRT-MG. NJ Especial: Novas decisões da JT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão. 07 de fev. de 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em: 10 dez. 2018.

TRT-MG. Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011, de redação da Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, Belo Horizonte, 17 jul. 2019.

TRT-SP. 8ª Vara do Trabalho de São Paulo. ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008, Juíza Lavia Lacerda Menendez, São Paulo, 6 dez. 2019 a.

TRT-SP. 8ª Vara do Trabalho de São Paulo. PetCiv 1003814-60.2019.5.02.0000, ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008, Desembargador Sérgio Pinto Martins, São Paulo, 20 de dezembro de 2019 b

TRT-SP. 37ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP. ACP 1001058-88.2018.5.02.0008, Juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, São Paulo, 27 jan. 2020.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 10 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 25 jan. 2020.

United States. District Court Central District of California Western Division. Case no. 2:19-cv-10956, 30 dez 2019 a.

Unites States. District Court Northern District of California. Case 3:19-cv-06462-JC, 08 out. 2019 b.

United States District Court Southern District of California. Case 3:18-cv-02458-BEN-BLM, 12 nov. 2019 c.

Zanatta, Rafael Augusto Ferreira, de Paula, Baumgratz, de Paula, Pedro do Carmo Baumgratz e Kira, Beatriz. Inovações regulatórias no transporte individual: o que há de novo nas megacidades após o uber? In: Zanatta, Rafael Augusto Ferreira, de Paula, Pedro do Carmo Baumgratz e Kira, Beatriz. (orgs). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, p.131-177, 2017.

Recebido em 06/02/2020

Aprovado em 21/06/2020

