

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

WANESSA MENDES DE ARAÚJO

**A INTERMEDIÇÃO 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**

Belo Horizonte
2019

WANESSA MENDES DE ARAÚJO

A INTERMEDIÇÃO 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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito na linha de pesquisa 3 – **História, Poder e Liberdade**.

Orientador: Professor Doutor Antônio Álvares da Silva

Belo Horizonte
2019

Araújo, Wanessa Mendes de
A663i A intermediação de mão de obra 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 / Wanessa Mendes de Araújo. – 2019.

Orientador: Antônio Álvares da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais,
Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Trabalhadores - proteção – Teses
3. Tecnologia e direito – Teses 4. Prestação de serviços – Teses 5. Relações
trabalhistas – Teses I. Título

CDU 331.1:004



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

A presente dissertação de mestrado em Direito, intitulada “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”, de autoria de Wanessa Mendes de Araújo, sob a orientação do Prof. Dr. Antônio Álvares da Silva, foi considerada _____ pela banca examinadora, composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Antônio Álvares da Silva (Orientador) – UFMG

Prof^a. Dr^a. Maria Rosaria Barbato – UFMG

Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior – PUC-MG

Belo Horizonte, 28 de fevereiro de 2019.

Dedico à minha amada mãe.

AGRADECIMENTOS

Nesse caminho tão árduo e solitário que é encarar um papel em branco, encontrei amigos de longas datas, como a minha amada irmã Mithya Oliveira e, outros, de data mais recente, como meu caro Lucas Porto, por mim carinhosamente chamado de “geninho”, que acreditaram no projeto e comigo estiveram até o ponto final deste trabalho, a quem dedico minha imensa gratidão e amizade.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Antônio Álvares da Silva, antes dos necessários e merecidos agradecimentos, aproveito para compartilhar um momento que me marcou antes mesmo de nos conhecermos. Há dez anos, próximo a sua aposentadoria do cargo de Desembargador do Trabalho do Tribunal da 3ª Região, tribunal em que era recém-ingressa, pude assistir a uma de suas palestras, na qual afirmou que, uma vez aposentado, faria como em Roma, vestiria a faixa de Pretor e sairia pelo condomínio, oferecendo-se para conciliar quem tivesse algum conflito.

À época, aquelas palavras me soaram tão incompreendidas, mas, passados 8 anos, tivemos a oportunidade de novamente nos encontrar. Agora, na qualidade de orientanda e orientador nesta universidade, da qual também é aposentado. E a partir do convívio nas aulas, pude compreender que a paixão nutrida pelo magistério tal como pela magistratura lhe são chama e lhe animam o espírito diante de seu compromisso inabalável com o saber e com a sociedade. Esse exemplo, desde então, tem me servido de lição e estímulo para continuar a trilhar com ética e responsabilidade esses dois caminhos.

Por tudo isso, agradeço-lhe, Prof. Dr. Antônio Álvares, pela confiança, pelas orientações e pelas palavras de incentivo, mas fundamentalmente pelo exemplo de dedicar seu tempo para orientar, motivar e vibrar com os seus alunos e orientandos.

À minha mãe, Rosemary Nascimento Mendes, a grande inspiradora de toda a minha caminhada, dedico essa obra, na certeza de que todo o empenho e dedicação incansável, dedicados a mim e a nossa família, moldaram a minha perseverança, o meu caráter e a minha vontade de galgar novos desafios, sempre pautado nos valores desde a infância ensinados: da ética, da solidariedade e da coragem.

Às minhas queridas Maria e minha tia Vera, aos meus irmãos e minhas primas e primos, pelo apoio incondicional, desde os primeiros passos até os empréstimos de livros das bibliotecas de que eu não era associada, tudo isso me ajudou a chegar até aqui.

Ao meu marido, Rafael Amorim de Amorim, agradeço por estar ao meu lado, em mais esse passo da longa caminhada que queremos percorrer juntos, sabendo compreender as ausências, com carinho e paciência.

Aos professores doutores Maria Rosaria Barbato, José Eduardo Chaves Júnior, Rômulo Valentini agradeço a disponibilidade e o pronto aceite do convite para participar desta banca de defesa de mestrado, com a certeza de que todos os comentários e críticas servirão para o meu crescimento acadêmico.

Agradeço aos colegas e professores das disciplinas cursadas, cujas reflexões, no interior da sala de aula e fora dela, demonstram que o meio acadêmico é um lugar democrático, o qual dá guarida a todo tipo de troca de saber, bem esse precioso e subversivo - o único capaz de promover reais mudanças na sociedade para torná-la mais inclusiva e justa.

Agradeço aos servidores e colegas Juízes das Varas do Trabalho por onde passei nesses dois últimos anos, em especial os da 1ª Vara do Trabalho de Itabira, das 23ª e 42ª Varas do Trabalho de Belo Horizonte, cujo profissionalismo e amizade tornaram o encargo de compartilhar a academia e a jurisdição menos árduo.

Aos servidores da Faculdade de Direito, em especial da Secretaria da Pós-Graduação, meu agradecimento por acreditarem e promoverem a universidade pública como instituição de excelência e *locus* de resistência em momentos tão sombrios como os enfrentados.

Não se sabe se é cômico ou sinistro, por ocasião de uma perpétua, irremovível e crescente penúria de emprego, impor a cada um dos milhões de desempregados – e isso, a cada dia útil de cada semana, de cada mês, de cada ano – a procura (efetiva e permanente) desse trabalho que não existe. Obrigá-lo a passar horas, durante dias, semanas, meses e, às vezes, anos se oferecendo todo dia, toda semana, todo mês, todo ano, em vão, barrado previamente pelas estatísticas. (FORRESTER, Viviane. O horror econômico. São Paulo: Enesp, 1997, p.14)

RESUMO

Este trabalho discorre sobre o capitalismo de plataforma - assim compreendido como um novo modelo de negócios que se vale da intermediação eletrônica da prestação de serviços para organizar a produção e arregimentar a força de trabalho-, a fim de compreender e analisar como esses novos arranjos contratuais repercutem sobre o Direito do Trabalho. A pesquisa estudou os modelos de negócios constituídos por meio de plataformas digitais, sob orientação lucrativa e demonstrou que, a despeito da existência de um substrato comum a todas elas, as empresas tecnológicas, gozam de amplos poderes para dispor sobre a sua auto regulação e sobre a sua forma de operação, o que lhes confere identidade própria e, em muitos casos, desafia as normas estatais consolidadas. O presente estudo desvelou os novos mecanismos de ingerência exercidos pelas empresas tecnológicas sobre o trabalho humano para demonstrar que algumas plataformas digitais se valem desses métodos sofisticados para gerenciar e disciplinar ativamente a prestação de serviços sem a necessidade de veicular ordens. Esta dissertação demonstra que, em se tratando de plataformas digitais de intermediação de mão de obra com finalidade lucrativa, por trás de marcos retóricos de trabalho com independência e com liberdade, o que se encontra é uma manifesta e deliberada atuação das empresas voltadas a minimizar responsabilidades empresariais, mediante a fuga do Direito do Trabalho, em franco prejuízo ao trabalhador, cada dia mais vulnerável e desamparado, impelido a aceitar trabalho precários, de curtíssima duração e com provisões incertas. A pesquisa adota a vertente metodológica jurídico-sociológica, tendo como técnica a pesquisa teórica em cotejo com análise jurisprudencial, sendo o tipo de pesquisa selecionado o jurídico-compreensivo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Trabalho e Democracia; Trabalho intermediado por plataformas digitais; Mecanismos de ingerência sobre a prestação de serviços; Proteção jurídica do trabalhador.

ABSTRACT

This paper discusses platform capitalism - understood as a new business model that uses the electronic intermediation of the provision of services to organize the production and regiment the workforce-, in order to understand and analyze how these new contractual arrangements have repercussions on Labor Law. The research studied the business models constituted through digital platforms, under lucrative orientation and demonstrated that, despite the existence of a common substratum to all of them, technological companies, have wide powers to dispose on their self-regulation and on their form of operation, which gives them their own identity and, in many cases, defies consolidated state norms. The present study revealed the new mechanisms of interference by technological companies on human work to demonstrate that some digital platforms use these sophisticated methods to actively manage and discipline the provision of services without the need to issue orders. This dissertation demonstrates that, in the case of digital platforms for labor intermediation with a lucrative purpose, behind rhetorical landmarks of work with independence and freedom, what is found is a manifest and deliberate action of the companies aimed at minimizing responsibilities entrepreneurs through the escape of labor law, to the detriment of the worker, every day more vulnerable and helpless, impelled to accept precarious work, of very short duration and with uncertain provisions. The research adopts the juridical-sociological methodological aspect, having as theoretical technique the research in comparison with jurisprudential analysis, being the type of research selected the legal-comprehensive.

Keywords: Labor Law; Labor and Democracy; Work intermediated by digital platforms; Mechanisms of interference on the provision of services; Legal protection of the worker.

RESUMEN

Este trabajo discurre sobre el capitalismo de plataforma - así comprendido como un nuevo modelo de negocios que se vale de la intermediación electrónica de la prestación de servicios para organizar la producción y reclutar la fuerza de trabajo-, a fin de comprender y analizar cómo estos nuevos arreglos contractuales repercuten sobre el Derecho del Trabajo. La investigación estudió los modelos de negocios constituidos por medio de plataformas digitales, bajo orientación lucrativa y demostró que, a pesar de la existencia de un sustrato común a todas ellas, las empresas tecnológicas, gozan de amplios poderes para disponer sobre su auto regulación y sobre su forma de operación, lo que les confiere identidad propia y, en muchos casos, desafía las normas estatales consolidadas. El presente estudio desveló los nuevos mecanismos de injerencia ejercidos por las empresas tecnológicas sobre el trabajo humano para demostrar que algunas plataformas digitales se valen de estos métodos sofisticados para gestionar y disciplinar activamente la prestación de servicios sin la necesidad de transmitir órdenes. Esta disertación demuestra que, cuando se trata de plataformas digitales de intermediación de mano de obra con finalidad lucrativa, detrás de marcos retóricos de trabajo con independencia y con libertad, lo que se encuentra es una manifestación y deliberada actuación de las empresas orientadas a minimizar responsabilidades empresariales mediante la fuga del Derecho del Trabajo, en franco perjuicio al trabajador, cada día más vulnerable y desamparado, impulsado a aceptar trabajo precario, de corto plazo y con provisiones inciertas.

Palabras clave: Derecho del Trabajo; Trabajo y Democracia; Trabajo intermediado por plataformas digitales; Mecanismos de injerencia sobre la prestación de servicios; Protección jurídica del trabajador.

LISTA DE FIGURAS

- FIGURA 1 – As maiores empresas na economia por demanda, p. 44
- FIGURA 2 – Tela de cadastro app Cabify, p. 56
- FIGURA 3 – Se cadastre na Uber, p. 61
- FIGURA 4 – Como ver seus ganhos, p. 67
- FIGURA 5 – Cadastre-se gratuitamente no app *GetNinjas*, p. 68
- FIGURA 6 – Cadastre-se gratuitamente no app *GetNinjas*, p. 68
- FIGURA 7 – Escolha de categoria de serviços no app *GetNinjas*, p. 69
- FIGURA 8 – Escolha de categoria de serviços no app *GetNinjas*, p. 69
- FIGURA 9 – Fornecimento de dados ao app *GetNinjas*, p. 70
- FIGURA 10 – Escolha o serviço desejado no app *GetNinjas*, p. 71
- FIGURA 11 – Escolha o serviço desejado no app *GetNinjas*, p. 71
- FIGURA 12 – Detalhes do serviço desejado no app *GetNinjas*, p. 72
- FIGURA 13 – Detalhes do serviço desejado no app *GetNinjas*, p. 72
- FIGURA 14 – Moedas de acesso a serviço no app *GetNinjas*, p. 73
- FIGURA 15 – Escolha o serviço desejado no Amazon Mechanical Turk, p. 76
- FIGURA 16 – Avaliações do trabalhador pelos serviços executados, p. 78
- FIGURA 17 – Verificação da reputação do trabalhador, p. 79
- FIGURA 18 – Tela inicial com tarifas dinâmicas app *Uber*, p. 100
- FIGURA 19 – Ganhos semanais – Motorista *Uber*, p. 106
- FIGURA 20 – Preferência em viagens – Motorista *Uber*, p. 107
- FIGURA 21 – Ganhos semanais – Motorista *Uber*, p. 107
- FIGURA 22 – Regras sobre cancelamento – Motorista *Uber*, p. 108
- FIGURA 23 – Tela do motorista no aceite de viagem – Motorista *Uber*, p. 109
- FIGURA 24 – Oportunidades de ganho – Motorista *Uber*, p. 120
- FIGURA 25 – Processos em curso envolvendo a Uber no Brasil, p. 145

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	15
1 O ADVENTO DE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL A PARTIR DA EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO	18
1.1 O compartilhamento de bens e serviços enquanto modelo de colaboração entre pessoas em busca da retomada de conexões sociais e do empoderamento do cidadão	18
1.2 A captura da subjetividade na formação de plataformas virtuais como mola propulsora para a criação de novos modelos de negócios na contemporaneidade: o uso do compartilhamento como instrumento de redução de custos e de aumento da lucratividade	25
1.3 A difusão conceitual em torno das novas formas de organização do trabalho na era digital	33
1.4 Os contornos do capitalismo de plataforma	41
2 A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	50
2.1 Da classificação das plataformas digitais.....	50
2.2 Do padrão de operação das plataformas digitais	53
2.3 Do modelo de operação da empresa <i>Uber Technologies</i>	59
2.4 Do modelo de operação da empresa <i>GetNinjas</i>	64
2.5 Do modelo de operações da empresa <i>Amazon Mechanical Turk</i>	74
2.6 Considerações gerais sobre as plataformas descritas.....	87
3 OS NOVOS MECANISMOS DE INGERÊNCIA SOBRE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: O CONTROLE POR ALGORITMO, A FISCALIZAÇÃO POR DESEMPENHO E O USO DE INCENTIVOS PSICOLÓGICOS.....	90
3.1 Da gestão algorítmica orientada por dados e seus impactos sobre os trabalhadores e sobre as práticas de trabalho.....	93

3.1.1 Da programação algorítmica e a distribuição de tarefas.....	96
3.1.2 Da programação algorítmica e a precificação.....	99
3.2 Dos mecanismos de fiscalização e a onipresença do controle por parte da plataforma eletrônica.....	105
3.2.1 Do sistema de aceitação.....	105
3.2.2 Do sistema de avaliação.....	109
3.3 Dos incentivos psicológicos e do controle comportamental pelas plataformas digitais.....	118
4 DA NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO FACE À EXPLORAÇÃO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	122
4.1 Da (re)estruturação empresarial e seus reflexos sobre o Direito do Trabalho.....	122
4.2 Das repercussões do modelo de negócios das plataformas digitais sobre o corpus jurídico-trabalhista na era digital.....	129
4.2.1 Na esfera administrativa.....	131
4.2.2 Na esfera judicial.....	134
4.2.2.1 No direito comparado.....	134
4.2.2.2 No Brasil.....	144
4.2.3 Na esfera acadêmica.....	149
4.3 Da necessidade de revisão conceitual da relação de emprego com vistas à proteção do trabalhador enquanto elemento central do estuário normativo trabalhista.....	155
CONCLUSÃO	164
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	170
ANEXOS.....	187

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Fruto do avanço das tecnologias de informação e de comunicação e de uma nova tendência global de descentralização de estruturas e de instalações¹, o compartilhamento de ativos ociosos - incluindo o trabalho - nunca esteve tão acessível, em grande escala, em qualquer lugar do mundo, como na atualidade.

Como expoente dessa tendência, destaca-se a intermediação eletrônica de mão de obra, de forma hiper temporária e arregimentada sob a modalidade *pay-as-you-go*, que deu azo ao advento de um modelo emergente de capitalismo na era digital, chamado “capitalismo de plataforma”, assim compreendido como uma nova modalidade de negócios, que se baseia na “comoditização” da interação humana e na intermediação eletrônica feita por meio de aplicativos e plataformas digitais para organizar a produção e para arregimentar a força de trabalho.

As plataformas digitais, enquanto modelo de negócio², inauguram uma nova fase da comercialização do ser humano como serviço, à medida que os novos arranjos contratuais generalizam no mercado de trabalho a hipótese de contratação da força de trabalho, sob a forma de labor independente, em níveis jamais vistos, a ponto de inclusive já ter se tornado um “modo de escolha padrão” para alguns segmentos econômicos da sociedade³, alterando assim a conformação estrutural tradicional das empresas e das relações de trabalho.

Aproveitando-se de vazios regulatórios⁴ e da intensificação da redução da porosidade do trabalho⁵ (que transforma o lazer em trabalho e vice-versa e inclui até

¹ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

² PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

³ UNIÃO EUROPEIA. **Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe**, 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>. Acesso em 1 set. 2017.

⁴ CARVALHO, Vinícius Marques de. MATTIUZZO, Marcela. Confiança, reputação e redes: uma nova lógica econômica? In: ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economia de compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2018.p.41-57.

⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (Coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 357-366.

possibilidade de “terceirizar-se”⁶), o capitalismo de plataforma também introduz profundas modificações sobre as relações humanas, pois, além de turvar as linhas entre o trabalho e o lazer⁷, também tem concorrido para transformar as interações amigáveis, até então baseadas na confiança, em transações monetizadas, em que até mesmo a privacidade é diminuída, em razão da necessidade de formatar a construção de uma identidade virtual e de uma reputação *on-line*, itens indispensáveis para progredir no espaço virtual.

Nesse aspecto, a socialização se torna cada vez mais onerosa, assim como o preço das pessoas, o qual passa a variar a cada interação, conforme o mercado, sem fornecer qualquer garantia lega ou social. Em contrapartida, os empregos se tornam algo cada vez mais escassos, com pouca regularidade e muita incerteza⁸.

A crescente expansão dessa forma de intermediação de prestação de serviços demonstra que esse tipo de negócio não se trata de uma tendência meramente passageira⁹, por isso o debate não deve se centrar mais em deliberar se a economia de plataforma deve existir ou ser banida¹⁰, e sim, em descobrir como é possível garantir que os trabalhadores tenham acesso a trabalho decente e à proteção legal enquanto se ativam nessas modalidades de trabalho.

Tratando-se de um fenômeno moderno, a variedade de denominações que lhe são emprestadas, como economia de compartilhamento, economia colaborativa, trabalho virtual, economia *gig*, *crowdsourcing*, entre tantas outras, já demonstra a dificuldade encontrada pela doutrina em defini-lo e, por conseguinte, classificá-lo, o que reflete também no âmbito administrativo e jurisprudencial. Daí a justificativa para a presente pesquisa, que visa a promover uma análise jurídica das questões

⁶ MARX, Patricia. Outsource Yourself, **New Yorker**. Disponível em: <https://www.newyorker.com/magazine/2013/01/14/outsource-yourself>. Acesso em 16 nov. 2018.

⁷ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

⁸ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

⁹ UNIÃO EUROPEIA. **Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe**, 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>. Acesso em 1 set. 2017.

¹⁰ STEFANO, Valerio de. 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 20 jan. 2018.

trabalhistas emergentes, a partir da revisão das principais discussões acadêmicas e jurisprudenciais sobre o tema.

A pesquisa adota a vertente metodológica jurídico-sociológica, tendo como técnica a pesquisa teórica em cotejo com análise jurisprudencial, sendo o tipo de pesquisa selecionado o jurídico-compreensivo. O presente estudo encontra-se dividido em quatro capítulos: no primeiro, é traçado um panorama a respeito das principais discussões acadêmicas, envolvendo o tema, diferenciando-se duas tendências, a da economia de colaboração ou de compartilhamento do capitalismo de plataforma. Ambas, na aparência, são confundidas como sinônimas, mas, na essência, o que se nota é que, em verdade, a segunda retrata práticas capitalistas transvestidas do espírito altruísta captado da primeira vertente e como tal, se presta a monetizar o compartilhamento de ativos ociosos, com finalidade eminentemente lucrativa.

No segundo capítulo, em consonância com o objetivo geral deste trabalho, desvela-se o funcionamento do modelo de negócio das plataformas digitais de orientação lucrativa, demonstrando-se suas similitudes. Além disso, traça-se uma análise casuística de três empresas tecnológicas, a *Uber Technologies*, a *GetNinjas* e a *Amazon Mechanical Turk*, com vistas a expor as peculiaridades da forma de prestação de serviços de cada uma dessas plataformas digitais.

O terceiro capítulo apresenta os novos mecanismos de ingerência utilizados pelas empresas tecnológicas para organizar e disciplinar o trabalho: o controle por algoritmo, a fiscalização por avaliação e os incentivos psicológicos, os quais alteram substancialmente o paradigma de sujeição incidente sobre o trabalhador até então consolidado, apresentando-se, de forma sutil sob a prestação de serviços, a ponto de, em muitas vezes, não serem notados, mas, o fato é que estão lá, regendo ativamente o trabalho e o trabalhador.

O quarto capítulo aponta os desafios e as discussões acadêmicas relacionadas à intermediação do trabalho humano por meio de plataformas digitais, e sustenta a necessidade de revisão dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, com vistas a assegurar os fins teleológicos que embasa a construção científica do Direito do Trabalho.

1 O ADVENTO DE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA NO MUNDO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE A PARTIR DA EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1.1 O compartilhamento de bens e serviços enquanto modelo de colaboração entre pessoas em busca da retomada de conexões sociais e de empoderamento do cidadão

A evolução das tecnologias de informação e de comunicação provocou uma autêntica revolução na sociedade na atualidade, ao potencializar o acesso direto das pessoas à informação e ao garantir uma maior interação entre grupos de interesses¹¹ no âmbito do ciberespaço, para onde tem migrado inúmeros aspectos da nossa cultura e de nossa economia¹², concorrendo para a introdução de novos padrões de consumo e de organização produtiva da empresa.

No âmbito do consumo, essas inovações, ocorridas em diversas áreas, alteraram sobremaneira os hábitos tradicionais, então vinculados à aquisição de bens, com vistas a favorecer as dinâmicas de colaboração, partilha e compartilhamento de produtos e serviços diretamente entre pessoas.

Segundo Rachel Botswan e Roo Rogers¹³, o termo “colaboração” tornou-se a palavra de ordem entre economistas, filósofos e analistas de negócios, nos últimos anos, em revisão à “cultura do desperdício”, o que deu azo a uma nova tendência socioeconômica, baseada no compartilhamento de ativos subutilizados, identificada como “consumo colaborativo”.

Entende-se por ativos subutilizados ou ociosos os bens e os serviços titularizados por pessoas físicas que, estando sem uso total ou parcialmente, se encontrem aptos de serem compartilhados, temporariamente, em regime gratuito ou oneroso, diretamente com terceiros, por meio de aplicações tecnológicas.

A noção de consumo colaborativo, na lição de Rachel Botswan, corresponde a uma nova forma de comportamento social, em que a tecnologia é utilizada para

¹¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (Coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 357-366.

¹² FELSTINER, Alex. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 32, n. 1, 2011. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853. Acesso em 17 jan.2017.

¹³ BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption**. HarperBusiness, 2010.

reinventar comportamentos tradicionais de mercado, a fim de promover o aluguel, o empréstimo, a permuta e o compartilhamento de ativos subutilizados, sob maneiras e em escalas inimagináveis antes da internet.¹⁴

Miriam A. Cherry¹⁵ afirma que essa nova forma de compartilhamento social teve sua gênese aproximadamente em 2005 com o surgimento de sites de *prosumer*¹⁶, por meio dos quais se conectou diretamente o consumidor final com o vendedor/prestador de serviços, o que abriu espaço para a compra, a venda e a troca direta entre pessoas, não apenas de objetos, mas também de tempo, de esforço e de trabalho¹⁷.

A genealogia desses avanços tecnológicos a ponto de permitir a troca direta de bens e serviços entre pessoas é explicitada por Orly Lobel, como parte do advento da *Web 3.0*:

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.¹⁸

O uso de computadores pessoais, *tablets* e *smartphones* assim como a correspondência de pessoas, em poucos segundos e de forma segura, por meio da internet são identificados como fatores responsáveis pelo aumento do

¹⁴ BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the same thing? Or do we need better definitions of this new economic force? **Fast Company**, 2015. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>. Acesso em 22 out. 2017.

¹⁵ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

¹⁶ De acordo com Wikipedia, "Prosumer ou prossumidor é o um neologismo (originado no inglês *prosumer*) que provém da junção de produtor + consumidor ou profissional + consumidor. (Wikipedia. Prosumer. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Prosumer>. Acesso em 13 jan. 2019.

¹⁷ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

¹⁸ No original: 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.

LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

compartilhamento de ativos, potencialmente em escala global¹⁹. Além desses, Orly Lobel²⁰ cita as realidades socioeconômicas derivadas de vários ciclos de recessão e as mudanças no estilo de vida e de preferências geracionais. Todos esses fatores, segundo a autora, introduziram uma nova modalidade de consumo na sociedade, cujos pilares estão assentados no acesso temporário de bens e serviços e no estabelecimento de confiança via *Web 3.0*, que permitiu aos usuários se conectarem e confiarem nas transações feitas uns com os outros²¹.

Depreende-se, portanto, que o avanço tecnológico assumiu um papel de destaque na atualidade, a ponto de reformular o padrão de convivência e troca entre pessoas a ponto de fomentar um estado de colaboração entre desconhecidos, em grande escala.

No contexto do consumo colaborativo, expoentes do segmento *prosumer*, as plataformas digitais ou virtuais assim como os aplicativos assumem um papel de destaque na era digital, pois são eles que servem de instrumento para a promoção do compartilhamento desses bens e serviços, de pessoa a pessoa, sem intermediários corporativos, pelo menos em tese.

Compreende-se plataforma digital, virtual ou eletrônica como uma aplicação tecnológica que permite a conexão direta entre produtores e consumidores, em um ambiente virtual para que interajam entre si, buscando criar algum valor de troca²².

Os aplicativos de internet, ou simplesmente *app* são *softwares* desenvolvidos para serem instalados em um dispositivo eletrônico móvel, como em um smartphone ou *tablet*²³, com o intuito de exercerem as mesmas funções destacadas às plataformas

¹⁹ GATA, João E. The Sharing Economy, Competition and Regulation, **Competition Policy International Column**, 2015. Disponível em:

<<https://www.competitionpolicyinternational.com/assets/Europe-Column-November-Full.pdf>. Acesso em 23 abril 2017.

²⁰ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

²¹ 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 1 mai. 2017.

²² O QUE É Plataforma Digital e quais suas funcionalidades? **Vertigo Tecnologia** – 19 abril 2018. Disponível em: <https://vertigo.com.br/plataforma-digital-portal-intranet-mobile> Acesso em: 30 abr. 2018.

²³ APLICATIVO móvel. **Wikipédia** – 2 janeiro 2019. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Aplicativo_m%C3%B3vel Acesso em 13 jan. 2019.

digitais, qual seja, promover a interação entre, pelo menos, duas partes ou polos que ficam agregados e em contato uns com os outros²⁴.

A precursora desse novo modelo de consumo colaborativo foi a empresa americana *Airbnb*, fundada em 2007, que teve seu início vinculado à publicação de um pequeno anúncio por seus fundadores, Brian Chesky e Joe Gebbia, em um informativo *on-line* destinado a designers industriais, no qual disponibilizaram o compartilhamento de um quarto e de uma boa conversa com um dos anfitriões a profissionais que planejavam participar das próximas conferências sobre design, em San Francisco.²⁵

O sucesso do anúncio foi tamanho que, superado o objetivo inicial de pagar o aluguel do apartamento, os fundadores, com o auxílio de um terceiro amigo, Nathan Blecharczyk, decidiram transformar essa forma casual de hospedagem em um negócio, dando início a uma empresa que atualmente opera no mercado *on-line* de hospitalidade em 191 países, com mais de 4 milhões de anúncios de hospedagem²⁶, superando assim a tradicional rede de hotéis Hilton, que dispõe de 680 mil quartos distribuídos em 4.100 hotéis ao redor do mundo²⁷. Detalhe: sem possuir um quarto sequer.

A essência do *Airbnb* é o compartilhamento temporário de um quarto ou mesmo de uma casa inteira – considerados ativos subutilizados – entre as pessoas que se cadastram na plataforma virtual e se disponibilizam para se tornarem anfitriões ou mesmo hóspedes, em transações intermediadas integralmente por meio de dispositivos tecnológicos, como uma plataforma digital ou um aplicativo de internet.

Ao longo dos anos que se seguiram, inúmeras outras plataformas digitais surgiram e logo ganharam as páginas dos noticiários, atraindo um grande público cativo. Tornaram-se famosas as plataformas digitais, como a *Paperbackswap*, o

²⁴ FRAZÃO, Ana. **O poder das plataformas digitais: o que são e quais as suas repercussões sobre a regulação jurídica?**, 2017. Disponível em: http://anafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-07-12-O_poder_das_plataformas_digitais.pdf. Acesso em 02 jan.2019.

²⁵ PARKER, Geoffrey; ALSTYNE, Marshall; CHOUDARY, Sangeet. **Platform revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you**. New York: W.W. Norton & Company, 2016.

²⁶ AIRBNB JÁ TEM 4 milhões de anúncios com 2,5 milhões de hóspedes em uma só noite. **Canal Tech** – 17 agosto 2017. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/airbnb-ja-tem-4-milhoes-de-anuncios-com-25-milhoes-de-hospedes-em-uma-so-noite-99094/>. Acesso em 01 nov. 2017.

²⁷ GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

Bookmooch e a *Swaptrees*, que permitiam o compartilhamento de itens praticamente descartados ou inutilizados, como CDs, fitas VHS e outras mídias, mediante o pagamento de uma taxa, pois fizeram com que o consumidor, que antes vivia mergulhado em bens subutilizados pudesse negociar esses itens diretamente com outras pessoas, e ainda, ganhar dinheiro, sem restrição da arena onde ocorreria a negociação, já que legitimada pelas aplicações tecnológicas.

Ao lado dessas, outras tantas plataformas digitais surgiram, anunciando o compartilhamento não apenas de objetos, mas também de serviços, apresentados como uma modalidade de ativos ociosos capazes de serem monetizados. Nesse sentido, fomentou-se a disponibilização de tarefas de graus variados, das mais simples, como transportar um passageiro, às mais especializadas, como a resolução resolver equações matemáticas complexas, o que rapidamente passou a ser encarado como uma oportunidade para pessoas comuns reduzirem os impactos ambientais, construir uma rede de conexão social e até mesmo lidarem com tempos econômicos difíceis.²⁸

Juliet Schor²⁹ assevera que os motivos que impelem as pessoas a compartilhar ativos subutilizados são variados, destacando que alguns participantes o fazem por modismo e pela própria novidade despertada pelas plataformas, enquanto outros são motivados por fatores econômicos (custos mais baixos do que as alternativas de mercado), ambientais (muitas plataformas se apresentam como sustentáveis) e sociais (desejo de expandir as conexões sociais).

As primeiras experiências de colaboração ou de compartilhamento na era digital sinalizaram para a possibilidade de instauração de um capitalismo progressivamente mais justo e equitativo, pautado em um mercado de trabalho mais eficiente e transparente, em que as pessoas poderiam trabalhar com independência, autonomia e liberdade, de acordo com seus próprios termos, tempo e estilo de vida desejado³⁰.

²⁸ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

²⁹ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

³⁰ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

Apesar das potencialidades emancipadoras introduzidas pela noção de colaboração, Arun Sundararajan³¹ sustenta que, a rigor, não há nada de novo em compartilhar, afinal, dar carona a alguém e ter um convidado em seu quarto vago não são conceitos revolucionários. O que, segundo o autor, pode, de fato, ser encarado como inovador nesse processo é a possibilidade de compartilhar esses bens e serviços, em grande escala, com desconhecidos, a ponto de uma fração importante da economia mundial atualmente envolver essa forma de transação *peer-to-peer* digital³².

A expressão *peer-to-peer*³³ é traduzida para a língua portuguesa como “par-a-par” e pode ser conceituada como a arquitetura de redes de computadores, por meio da qual cada um dos pontos ou nós da rede funciona, tanto como cliente quanto como servidor, permitindo compartilhamentos de serviços e dados sem a necessidade de um servidor central. Essa inovação tecnológica foi essencial para o fomento da economia de compartilhamento, pois permitiu que as pessoas fizessem transações diretas entre si, por meio dos sites, aplicativos e plataformas digitais.

João Gata³⁴ também reconhece que o ato de compartilhar ativos é uma prática antiga nas sociedades humanas e sustenta que a inovação encontra-se, a bem da verdade, na criação de meios tecnológicos que são capazes de elevar o compartilhamento a outros níveis, a ponto de já se considerar a formação de uma “economia compartilhada ou de compartilhamento”, envolvendo a partilha desses bens.

Miriam A. Cherry³⁵ explica que, no passado, os recursos eram habitualmente compartilhados no interior da própria da comunidade, com base em relações de parentesco, de amizade, de afinidade religiosa, entre outras, denotando assim que o

³¹ SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism**. MIT Impress, 2016.

³² COHEN, Molly; SUNDARARAJAN, Arun. Self Regulation and Innovation in the peer-to-peer sharing economy. **University of Chicago Law Review Online**, v. 82, n. 1, 2015. Disponível em: https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev_online/vol82/iss1/8/. Acesso em 01 jan.2019.

³³ Peer-to-peer, **Wikipédia**, 17 janeiro 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em 27 jan. 2019.

³⁴ GATA, João E. The Sharing Economy, Competition and Regulation, **Competition Policy International Column**, 2015. Disponível em: <https://www.competitionpolicyinternational.com/assets/Europe-Column-November-Full.pdf>. Acesso em 23 abril 2017.

³⁵ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

compartilhamento e a colaboração ocorriam com lastro no estabelecimento de confiança, sentimento esse conquistado a partir de relacionamentos anteriormente consolidados entre os envolvidos.

Na era digital, segundo Gustavo Gauthier³⁶, em busca de ampliar as possibilidades de compartilhamento para além dos espaços comunitários, as plataformas surgem como aplicações tecnológicas capazes de conferir lastro e segurança às operações realizadas no âmbito cibernético, mediante a substituição do sentimento de confiança que outrora embasava as relações pessoais, pela credibilidade das redes.

Diante desse contexto de inovação e mudança de hábitos de consumo, Yochai Benkler³⁷ arremata que a economia de compartilhamento pode ser concebida como um modelo alternativo de produção, criado em substituição ao modelo padrão do capitalismo industrial, por meio do qual se busca o compartilhamento de bens e serviços entre os usuários.

Esse modelo, segundo Ilaria Maselli e Marco Giuli³⁸, cria um novo arquétipo no que se refere à noção de propriedade, que, se antes era orientada para o uso próprio, agora passa a ser empregada com o viés de uso compartilhado, o que desperta um estado altruísta fundado na partilha entre iguais de qualquer coisa que se encontre ociosa.

Com a ajuda da tecnologia, portanto, as pessoas encontram um processo de transação mais rápido, barato e menos arriscado, o qual possibilita que as operações alcancem um espectro mais amplo, que supera os vínculos de convivência para avançar sobre a multidão, bastando para tanto o acesso à internet.

É nesse contexto que surgem a cada dia inúmeras aplicações informáticas lastreadas na contratação de bens e serviços de forma eletrônica, que visam a conectar pessoas possuidoras de ativos subutilizados de diversas naturezas com

³⁶ GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

³⁷ BENKLER, Y. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **The Yale Law Journal**, v. 114, p. 273-358, 2004.

³⁸ ⁴¹ MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

outros indivíduos ou empresas que precisam desses recursos³⁹.

1.2 A captura da subjetividade na formação de plataformas virtuais como mola propulsora para a criação de novos modelos de negócios na contemporaneidade: o uso do compartilhamento como instrumento de redução de custos e aumento da lucratividade

Sob as premissas dessa nova economia, em prol da partilha ou do compartilhamento, o ideário comum sugere que se está estabelecendo uma relação entre indivíduos, em oposição aos modelos tradicionais de negócios⁴⁰. Ocorre que, em que pese as plataformas digitais serem ferramentas que tem instrumentalizado o compartilhamento de bens e serviços, é importante destacar que não traduzem um arquétipo único.

A despeito dos propósitos inicialmente altruístas e dos arroubos românticos, manifestados por alguns doutrinadores que apostaram que a colaboração ensejaria um capitalismo mais justo e equitativo⁴¹, pode-se ver que, passados alguns anos, a essência do modelo de colaboração entre pessoas teve sua subjetividade capturada e arregimentada para promover e sustentar novas práticas capitalistas⁴².

Surgem, então, novos modelos de negócios que se valem do ideário do compartilhamento para contornar responsabilidades e, com isso, defender seus interesses econômicos e maximizar os lucros, o que, em nada se assemelham à essência do espírito do compartilhamento e da colaboração.

Nesse cenário, José Ramón Benavente⁴³ alerta para a existência de duas vertentes de colaboração, cuja distinção se assenta na existência ou na expectativa

³⁹ SPRAGUE, Robert. 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 mar.2017.

⁴⁰ RAVANELLE, Alexandra. **Microentrepreneur or Precariat?** Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing. Disponível: https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_workshop_abstract_ravenelle_march_2015_0.pdf. Acesso em 18 jan.2017.

⁴¹ SUNDARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism**. MIT Impress, 2016.

⁴² ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório** - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. Disponível em: http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf. Acesso em 20 out. 2018.

⁴³ BENAVENTE, José Ramón Mínguez. La economía colaborativa desde la perspectiva laboral, **El Derecho** – 03 junho 2016. Disponível em: <https://elderecho.com/la-economia-colaborativa-desde-la-perspectiva-laboral>. Acesso em 27 jan.2018.

de consideração monetária na operação, com finalidade lucrativa.

Para o autor, a economia de colaboração ou de compartilhamento autêntica reflete uma relação transacional entre duas pessoas físicas ou jurídicas, destituída de finalidade lucrativa. Enquanto as experiências que englobam a percepção de retribuição econômica ou similar retratam uma nova modalidade de organização produtiva, que tem substituído os negócios tradicionais bem como alterado substancialmente o futuro dos empregos e das relações de trabalho, sendo este o objeto do presente estudo.⁴⁴

Juliet Schor⁴⁵ assinala que plataformas sem fins lucrativos é que retratam as verdadeiras iniciativas do espaço de compartilhamento. Nesse sentido, destaca como exemplo as bibliotecas de ferramentas, os bancos de sementes, os bancos de tempo, e as trocas de alimentos, cuja missão é servir às necessidades, geralmente em uma escala comunitária, sem pretensão de crescimento ou a maximização de lucros.

Já para Ana Frazão⁴⁶, as plataformas digitais que perseguem lucros, devem ser encaradas atualmente como um modelo de negócio, e não apenas como meros instrumentos ou ferramentas, pois elas implementam verdadeira atividade empresarial, que se baseia na criação de comunidades e mercados, por meio dos quais os usuários podem interagir e contratar bens e serviços.

Tecidas essas considerações sobre a existência de distinção entre os tipos de plataformas digitais existentes, Maselli e Giuli⁴⁷ confirmam que, na atualidade, o capitalismo novamente produz mudanças significativas sobre o modo de organização e produção das empresas, ao alterar o foco da propriedade para enfatizar o acesso a bens⁴⁸, o que, segundo Russel Belk⁴⁹, fomenta uma mudança na maneira de

⁴⁴ BENAVENTE, José Ramón Mínguez. La economía colaborativa desde la perspectiva laboral, **El Derecho** – 03 junho 2016. Disponível em: <https://elderecho.com/la-economia-colaborativa-desde-la-perspectiva-laboral>. Acesso em 27 jan.2018.

⁴⁵ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

⁴⁶ FRAZÃO, Ana. **O poder das plataformas digitais: o que são e quais as suas repercussões sobre a regulação jurídica?**, 2017. Disponível em: http://anafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-07-12-O_poder_das_plataformas_digitais.pdf. Acesso em 02 jan.2019.

⁴⁷ MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

⁴⁸ MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

⁴⁹ 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 1 mai. 2017.

expressão da identidade do próprio consumidor, migrando do padrão do “você é o que possui”, para “você é o que você pode compartilhar”.

Sob essa nova inspiração, rapidamente, uma gama de negócios surgiu, valendo-se da intermediação eletrônica com caráter eminentemente lucrativo para conectar oferta e demanda, de forma eficiente e para capitanear recursos radicados no compartilhamento de ativos subutilizados pertencentes a terceiros.

A *Uber Technologies* é um fenômeno do setor, mas, de longe não é a única a se valer dessa fórmula de intermediação eletrônica voltada a promover a contratação de bens e serviços, envolvendo bens ociosos. No ramo de transporte particular de passageiros, figuram como concorrentes a *Cabify*, *99 Pop* e a *Lyft*, dentre outras.

No âmbito dos reparos domésticos, encontram-se empresas como *Fix app*, *Handy.com* e *GetNinjas* prometem conectar clientes e especialistas, por meio de apenas alguns cliques e resolver, de forma fácil e confiável, todos os problemas domésticos, englobando serviços variados, como de reparos elétricos, conserto de eletrodomésticos, instalação de móveis, entre outros.

Em se tratando de questões de ordem legal, as plataformas *Incloudcounsel*, *JusTap*, *Jurídicocerto* e *Advogapp* oferecem assistência jurídica pelo *smartphone*, deixando o usuário a um toque da Justiça.

Por outro lado, se o que se demanda é de trabalho, a *Amazon Mechanical Turk* se apresenta como um mercado que facilita indivíduos e empresas a terceirizarem seus processos e trabalhos para uma força de trabalho distribuída em qualquer lugar do mundo, incluindo desde tarefas simples, como a validação de dados e pesquisa até serviços mais complexos, como participação em pesquisas, moderação de conteúdo e muito mais.

No mesmo segmento, encontram-se as empresas *Clickworker*, *Figure Eight*, *Freelancer* e *Upwork*, que permitem a contratação de “talentos”, nas proximidades ou em todo mundo para qualquer trabalho *on-line*, sob o *slogan* “transformando ideias em realidade”.

A ascensão desse novo modelo organizativo que se forma é explicado por Adrián Todolí Signes⁵⁰. De acordo com o autor, até o início dessa década, a motivação

⁵⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

das empresas para manter grandes estruturas organizacionais, verticais e hierarquizadas, decorria dos elevados custos de transação e da necessidade de se manter um padrão de excelência de produção, que somente poderia ser alcançado mediante a contratação de quadro próprio de funcionários ou terceirizados.

Jeremias Prassl e Martin Risak⁵¹ complementam que, historicamente, a principal vantagem das relações de emprego sobre a contratação de profissionais independentes sempre esteve vinculada ao grau de controle do empreendedor, que sempre gozou de amplas prerrogativas para gerir e organizar a força de trabalho, desde a fase pré-contratual, mediante a seleção dos profissionais, até durante a efetiva execução dos serviços.

Ocorre que, de acordo com Adrián Todolí Signes⁵², a partir do desenvolvimento da tecnologia, não há mais incentivo para as empresas manterem grandes estruturas organizacionais, tampouco contratarem quadro de pessoal próprio ou terceirizado. Isso porque as novas aplicações informáticas asseguraram a possibilidade de contratar a prestação de serviço por profissionais independentes e ainda acompanhar o desempenho das atividades à distância, em tempo real, por meio de mecanismos de geolocalização e de avaliação de desempenho, ainda que a contratação do profissional ocorra sob o regime de autonomia.

Jeremias Prassl⁵³ afirma que a tecnologia é o coração dessa nova e crescente indústria, pois a internet facilita a comunicação e realização de serviços à velocidade da luz, independentemente da localização dos usuários e dos prestadores de serviços, uma vez que as novas aplicações tecnológicas conseguem processar grandes números de transações em segundos, levando em conta um número quase ilimitado de variáveis relevantes.

Ao lado da existência de uma estrutura tecnológica apta a sustentar as mudanças empresariais verificadas, não se pode perder de vista o aspecto subjetivo,

⁵¹ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

⁵² SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

⁵³ PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

assentado no desejo crescente de trabalho com maior flexibilidade manifestado pela sociedade⁵⁴. Esse desejo, aliado aos baixos níveis de comprometimento⁵⁵ que o sistema oferece, tem servido de propaganda e força motriz para a criação dessas novas formas de trabalho atípico.

Diferentemente do trabalho industrial da era *fordista-taylorista* – marcado por funções, horários e locais de trabalho estritamente definidos e pela supervisão hierárquica direta e intensa – e do trabalho flexível da era *toyotista* – baseado em tarefas e projetos amplamente definidos e em uma discricionariedade mais difusa na execução das tarefas⁵⁶–, a emergente economia apresenta como chamariz a ideia de ampla flexibilidade e empreendedorismo ao trabalhador.

Com mensagens diretas, a propaganda das plataformas exorta a contratação autônoma, sob slogans como os da *Uber*: “Dirija quando quiser. Encontre oportunidades perto de você.”⁵⁷ O mesmo pode ser dito da plataforma eletrônica *99 Pop* (Seja motorista parceiro 99 e aumente sua renda. Ser parceiro 99 é a oportunidade que pode mudar a sua vida⁵⁸); da empresa *Parafuzo* (“Seja um Parceiro da Parafuzo. Receba e escolha diárias direto no seu celular: limpeza residencial/escritório, passadoria ou montagem de móveis.”)⁵⁹ e da plataforma *GetNinjas* (“Consiga mais clientes direto do seu celular”⁶⁰). Todas pregam, de forma uníssona, que essa forma de contratação permitirá que o prestador alcance a almejada flexibilidade e exerça sua veia empreendedora.

⁵⁴ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em:

http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

⁵⁵ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar.2018.

⁵⁶ STONE, Katherine Van Wezel. **From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace**. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

⁵⁷ UBER advanced Technologies group, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/info/atg/> Acesso em 27 jan. 2019.

⁵⁸ 99 a opção mais econômica e segura da sua cidade, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://99app.com/passageiro/>. Acesso em 27 jan. 2019.

⁵⁹ PARAFUZO contrate uma faxina para amanhã, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://parafuzo.com/trabalhe>. Acesso em 27 jan. 2019.

⁶⁰ GETNINJAS Orçamento de profissionais confiáveis, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

De acordo com a propaganda, o trabalhador tem ampla liberdade para escolher onde, como, quando e para quem quer trabalhar. O que é ganho é alardeado, mas o que é perdido – a empregabilidade e os direitos trabalhistas – é ocultado. Nesses termos, mais uma vez, aproveitando-se do sentimento manifestado pelo prestador de serviços de querer trabalhar com mais liberdade e independência, as plataformas exploram essa subjetividade para fomentar sua expansão.

É certo que a propalada flexibilidade gerada pelo trabalho em plataformas digitais guarda algumas vantagens, pois gera a possibilidade de o trabalhador encontrar novas oportunidades de trabalho remuneradas, assim como permite a compatibilização do trabalho com compromissos ou limitações pessoais, como ausência de acessibilidade a espaços públicos decorrente de deficiência ou como da necessidade de dar amparo a familiares em domicílio⁶¹.

Citando as vantagens do trabalho fomentado por dispositivos tecnológicos, Lukas Biewald, o Chefe Executivo da empresa tecnológica *CrowdFlower*, destacou que essa modalidade de prestação de serviços também confere um tratamento mais igualitário, pois rompe com qualquer traço de discriminação racial, de gênero, de nacionalidade, à medida que a contratação do profissional prescinde de seleção, sendo bastante o seu cadastro nos dispositivos tecnológicos para se habilitar à prestação de serviços.

A CrowdFlower e outras empresas do setor de crowdsourcing estão trazendo oportunidades para pessoas que nunca as tiveram antes, e operamos de maneira verdadeiramente igualitária, onde qualquer pessoa que queira pode fazer microtarefas, independentemente de seu gênero, nacionalidade ou condição social e status econômico, e pode fazê-lo de uma forma que é inteiramente de sua escolha e exclusivo para eles.⁶²

⁶¹ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em:

http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

⁶² No original, em inglês: “CrowdFlower, and others in the crowdsourcing industry, are bringing opportunities to people who never would have had them before, and we operate in a truly egalitarian fashion, where anyone who wants to can do microtasks, no matter their gender, nationality, or socio-economic status, and can do so in a way that is entirely of their choosing and unique to them,” MARVIT, Moshe Z. How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, **The Nation** – 5 fevereiro 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>. Acesso em 22. nov. 2017.

Jeremias Prassl e Martin Risak⁶³ constatam ainda que as novas tecnologias possibilitam um aumento no número de pequenos empresários genuinamente bem-sucedidos, oferecendo habilidades especiais por mundo do ciberespaço. Alegam que, para estes, o trabalho intermediado por plataformas eletrônicas se tornou uma fonte muito lucrativa de novos negócios, pois puderam ampliar a sua área de atuação, em especial, quando se trata de serviços realizados exclusivamente no plano virtual.

Além das vantagens extensíveis aos trabalhadores, Ursula Huws⁶⁴ aponta que o consumidor também é beneficiado, pois essas novas formas de prestação de serviços possibilitam o fornecimento de serviços acessíveis aos consumidores em uma base *just-in-time*, o que concorre para preços mais baixos, além disso fomentam a inovação social, ao possibilitar a redução dos custos das empresas quanto ao ingresso no mercado de novos produtos e serviços.

A despeito das vantagens supramencionadas, não é só de louros que se sustenta essa novel economia, em especial sob o ponto de vista do trabalhador. Rente à noção de flexibilidade e de iniciativa empreendedora asseguradas ao trabalhador para definir os dias, os horários e as plataformas em que se ativará ao serviço, exsurge, em contrapartida, a incerteza a respeito da provisão de rendimento⁶⁵ e a ausência de proteção social.

Na visão de Antonio Aloisi⁶⁶, essas novas modalidades de trabalho desenvolvem uma ideia contraditória de flexibilidade, porque, embora os trabalhadores possam decidir autonomamente quando acessar o aplicativo, o tempo gasto na plataforma é uma questão fundamental para a sua compensação diária e para alcançar o objetivo de melhoria de classificação interna. Assinala o autor que, para ganhar uma quantia expressiva de dinheiro e obter melhores classificações, os

⁶³ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em:

http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

⁶⁴ HUWS, Ursula. **Online labour exchanges, or 'crowdsourcing'**: implications for occupational safety and health, 2015. Disponível em:

http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_discussion_paper.pdf. Acesso em 25 jan. 2018.

⁶⁵ SINGER, Natasha. In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty, **The New York Times**, 16 agosto 2014. Disponível em:

https://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0. Acesso em 22 out. 2018.

⁶⁶ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

prestadores de serviços independentes precisam trabalhar diariamente mais horas do que um trabalhador empregado, diante desse cenário, conclui o autor que a flexibilidade não se confunde, a rigor, com maior liberdade do trabalhador.

No trecho da reportagem de Natasha Singer, destaca-se uma breve narrativa a respeito da vida de uma trabalhadora que se ativa em plataformas digitais:

Guidry, de 35 anos, ganha dinheiro usando seu próprio carro para transportar estranhos para o *Uber*, o *Lyft* e o *Sidecar*, oferecendo serviços que permitem que as pessoas convoquem motoristas sob demanda por meio de aplicativos. Ela também monta móveis e cuida de jardins para clientes que a encontram no *TaskRabbit*, um mercado on-line para tarefas domésticas.

Seu objetivo é ganhar pelo menos US \$ 25 por hora, em média. Criando três filhos com seu parceiro de longa data, Jeffrey Bradbury, ela depende da renda para ajudar a cobrir a comida e o aluguel da família. Isso se tornou mais imprevisível ultimamente. *Uber* e *Lyft*, seus principais parceiros, cortaram recentemente algumas tarifas de passageiros. No mês passado, o *TaskRabbit* reformulou a maneira como seus usuários selecionam seus ajudantes; imediatamente após a mudança, o fluxo de novos clientes de Guidry secou.

'Você não sabe o dia a dia', disse ela. 'É muito no ar'.

No jargão promissor da economia compartilhada, cujos sites e aplicativos conectam pessoas que procuram serviços com os vendedores desses serviços, Guidry é uma microempreendedora. Ou seja, um contratante independente que ganha dinheiro fornecendo suas habilidades, tempo ou propriedade para os consumidores em busca de uma carona, um quarto para dormir, uma entrega de limpeza a seco, um chef, um organizador de armários.

67

A necessidade de trabalhar mais horas decorre da baixa remuneração paga por tarefa, que é reflexo da ampla competitividade a que está exposto o trabalhador, em especial, quando a prestação de serviços é exclusivamente realizada no plano virtual, em que há grande número de trabalhadores disponíveis.

⁶⁷ No original: Ms. Guidry, 35, earns money by using her own car to ferry around strangers for Uber, Lyft and Sidecar, ride services that let people summon drivers on demand via apps. She also assembles furniture and tends gardens for clients who find her on TaskRabbit, an online marketplace for chores. Her goal is to earn at least \$25 an hour, on average. Raising three children with her longtime partner, Jeffrey Bradbury, she depends on the income to help cover her family's food and rent. That has become more unpredictable of late. Uber and Lyft, her driving mainstays, recently cut certain passenger fares. Last month, TaskRabbit overhauled the way its users select their helpers; immediately after the change, Ms. Guidry's stream of new clients dried up. "You don't know day to day," she said. "It's very up in the air." In the promising parlance of the sharing economy, whose sites and apps connect people seeking services with sellers of those services, Ms. Guidry is a microentrepreneur. That is, an independent contractor who earns money by providing her skills, time or property to consumers in search of a lift, a room to sleep in, a dry-cleaning pickup, a chef, an organizer of closets.

SINGER, Natasha. In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty, **The New York Times**, 16 agosto 2014. Disponível em: https://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0. Acesso em 22 out. 2018.

Essas constatações sinalizam que o mundo cibernético criou um novo padrão de exploração do trabalho e de organização de produção, sem precedentes históricos, que transpassam fronteiras para conectar pessoas em qualquer distância, bastando para tanto o acesso a parques recursos, como um computador com acesso à internet e uma plataforma digital.

1.3 A difusão conceitual em torno das novas formas de organização do trabalho compartilhada

Tecidas essas considerações iniciais, importante tentar desvelar o conceito e os elementos essenciais que compõem essa emergente economia. Quanto à denominação, não há consenso na literatura sobre a terminologia a ser adotada para identificar o fenômeno⁶⁸, sendo encontradas inúmeras expressões, dentre elas destacamos: *gig economy*⁶⁹, *virtual work*⁷⁰, economia dos bicos⁷¹, *peer economy*⁷², economia sob demanda⁷³ ou economia colaborativa⁷⁴, economia compartilhada⁷⁵,

⁶⁸ 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 1 mai. 2017.

⁶⁹ NUNBERG, Geoff. Goodbye Jobs, Hello 'Gigs': How One Word Sums Up A New Economic Reality, **National Public Radio** – 11 janeiro 2016. Disponível em:

<https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality>. Acesso em 15 jun. 2017.

⁷⁰ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2019.

⁷¹ SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Trad. Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, ed. Elefante, 2016.

⁷² Peer-to-peer, **Wikipédia**, 17 janeiro 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em 27 jan. 2019.

⁷³ DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul/set.2015.

⁷⁴ BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine, is yours**: the rise of collaborative consumption. HarperBusiness, 2010.

⁷⁵ MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

*human cloud*⁷⁶, *cloud-sourced systems*⁷⁷, *workforce on demand*⁷⁸, *digital labour*⁷⁹, *crowdsourcing*⁸⁰, *matching economy*⁸¹ – ora usadas como sinônimas, ora empregadas com significados diferentes.

A falta de precisão terminológica decorre da ampla variedade de atividades e da diversidade de arranjos contratuais entabulados, que variam a cada plataforma digital, o que inviabiliza a construção de uma taxonomia apropriada, inclusive, no que se refere à formulação de respostas reguladoras.

Em relação à conceituação, a título ilustrativo, destacam-se algumas definições a respeito das expressões supramencionadas. “Economia de compartilhamento”, para Ilaria Maselli e Marco Giuli⁸², refere-se a um sistema em que a procura de certos serviços é satisfeita por formas padrão de fornecimento que mobilizam ativos inativos.

Para João Gata⁸³, o termo “economia de compartilhamento” tornou-se um guarda-chuva, englobando diferentes tipos de atividades econômicas, muitas delas informais, embora todas dependentes de plataformas *on-line* que reúnem provedores de diferentes bens e serviços e usuários, em que a confiança mútua é um insumo essencial como norma.

O termo “economia colaborativa” se popularizou, em meados do ano de 2010, a partir do lançamento livro *What’s mine, is yours: the rise of collaborative*

⁷⁶ O’CONNOR, Sarah. The human cloud: a new world of work. **Financial Times** – 8 outubro 2015. Disponível em: <https://www.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>. Acesso em: 27 jan. 2019.

⁷⁷ FINKIN, Matthew W. Beclouded work, beclouded workers in historical perspective. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016, p. 578-603. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2712722> Acesso em 01 jan. 2017.

⁷⁸ RIZVI, Abbas Jalil. Is the ‘on-demand’ workforce economy a step forward – or a backward. **SSON Network** – 03 janeiro 2018. Disponível em: <https://www.ssonetwork.com/human-resources/news/is-the-on-demand-workforce-economy-a-step-forward>. Acesso em: 25 Jan. 2019.

⁷⁹ HUWS, Ursula. **Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’**: implications for occupational safety and health, 2015. Disponível em: http://www.osha.mdsz.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_discussion_paper.pdf. Acesso em 02 jul. 2016.

⁸⁰ HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 01 jan.2017.

⁸¹ TAYLOR, Timothy. The Sharing Economy, **Conversable Economist** – 28 maio 2015. Disponível em: <http://conversableeconomist.blogspot.com/2015/05/the-sharing-economy.html>. Acesso em 06 jan.2017.

⁸² MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

⁸³ GATA, João E. The Sharing Economy, Competition and Regulation, **Competition Policy International Column**, 2015. Disponível em: <https://www.competitionpolicyinternational.com/assets/Europe-Column-November-Full.pdf>. Acesso em 23 abril 2017.

*consumption*⁸⁴, no qual Rachel Botswan e Roo Rogers afirmam que o compartilhamento entre usuários por meio de plataformas virtuais se trata de uma nova e emergente economia, fomentada pelas redes sociais *on-line* e alimentada pelo aumento da consciência de custo e da sustentabilidade ambiental.

Nessa linha, Rachel Botswan⁸⁵ conceitua “economia colaborativa” como um sistema econômico de redes e mercados descentralizados, por meio da tecnologia, em formas e escalas não possíveis antes da internet, o qual somente possibilita a reinvenção de comportamentos tradicionais de mercado, em prol do aluguel, do empréstimo, da troca, e do compartilhamento de bens subutilizados, no lugar da sua aquisição

A expressão *economia gig* passou a ser destacada a partir de 2016, quando o linguista americano, Geoff Nunberg⁸⁶ elegeu o termo “gig” como a palavra do ano no artigo intitulado *Goodbye Jobs, Hello 'Gigs': How One Word Sums Up A New Economic Reality* e destacou que, a despeito de sua origem incerta e que há mais de um século é utilizado como gíria de músicos para indicar um compromisso de curta duração, agora a palavra renasce com outra carga semântica para indicar o nome da nova ordem econômica povoada por pessoas “que podem estar dispostas a trocar alguma segurança pela oportunidade de levar um mês ou dois para visitar a Patagônia”.

Crivelaro *et. al*⁸⁷ conceituam “economia *gig*” também conhecida como “economia *freelance*” ou “economia sob demanda” como o ambiente ou o mercado de trabalho que compreende de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício e, de outro, as empresas que contratam estes trabalhadores independentes, para serviços isolados e isentos de regras trabalhistas, a fim de atender demandas locais, remotas, de curta, média ou até de longa duração em

⁸⁴ BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption.** HarperBusiness, 2010.

⁸⁵ BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the same thing? Or do we need better definitions of this new economic force?. **Fast Company**, 2015. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>. Acesso em 22 out. 2017.

⁸⁶ NUNBERG, Geoff. Goodbye Jobs, Hello 'Gigs': How One Word Sums Up A New Economic Reality, **National Public Radio** – 11 janeiro 2016. Disponível em: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality>. Acesso em 15 jun. 2017.

⁸⁷ CRIVELARO, Marcos; MAGNINI, Bruno; CONTI, Gustavo; FANTINI, Júlio; AMBRÓSIO, Mariana; LIMA, Wesley. **Gig Economy: Concepções e Perspectivas**, Ebook Kindle: São Paulo, 2018.

projetos diversos de pequeno ou grande porte, administradas pelo profissional de acordo com sua capacidade e competência, isoladamente ou por meio de organizações, em troca de maior flexibilidade de trabalho e mercado.

Valério de Stefano afirma que *economia gig* representa o gênero do qual são espécies o trabalho em multidão (*crowdwork*) e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (*work-on demand via apps*), assim definidos:

A economia-gig é geralmente entendida como incluindo principalmente duas formas de trabalho: ‘crowdwork’ e ‘work on-demand via apps’ (Cardon e Casilli, 2015; Kessler, 2015a; Disse 2015; Smith e Leberstein, 2015). O primeiro termo é geralmente refere-se a atividades de trabalho que implicam completar uma série de tarefas através de plataformas (Bergvall-Kåreborn e Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006). Normalmente, essas plataformas colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos através da Internet, permitindo potencialmente conectar clientes e trabalhadores em uma base global. ‘Trabalhar sob demanda via aplicativos’, em vez disso, é uma forma de trabalho que a execução de atividades tradicionais de trabalho, tais como transporte, limpeza e tarefas, mas também formas de trabalho administrativo, é canalizada através de aplicações geridas por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b).⁸⁸

Emanuelle Dagnino⁸⁹ prefere utilizar o termo “economia sob demanda” para identificar as atividades baseadas na utilização de plataformas de internet, que permitem o *matching* imediato entre o usuário que solicita um bem ou serviço e o

⁸⁸ DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

No original: “The gig-economy is usually understood to include chiefly two forms of work: “crowdwork” and “work on-demand via apps” (Cardon and Casilli, 2015; Kessler, 2015a; Said 2015; Smith and Leberstein, 2015). The first term is usually referred to working activities that imply completing a series of tasks through online platforms (Bergvall-Kåreborn and Howcroft, 2014; Cherry, 2011; Eurofound, 2015; Felstiner, 2011; Howe, 2006). Typically, these platforms put in contact an indefinite number of organisations and individuals through the internet, potentially allowing connecting clients and workers on a global basis. “Work on-demand via apps”, instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b).”

⁸⁹ DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul/set.2015.

sujeito que pode facilitar o compartilhamento do patrimônio de seus bens, competências e o tempo que possui.

O termo *crowdsourcing* foi cunhado à primeira vez, em 2006, pelo jornalista americano Jeff Howe⁹⁰, no artigo intitulado *The Rise of Crowdsourcing*, publicado pela revista *Wired*, no qual o autor identificou uma tendência inovadora de distribuição de produção e de mão de obra, distinta da terceirização, por meio da qual amadores estariam sendo contratados no lugar de profissionais a custos muitos menores do que a contratação de empregados. Essa nova modalidade receberia esse nome, pois, a distribuição de trabalho é dirigida à multidão, ou seja, a um número indefinido de pessoas, por meio de plataformas digitais de trabalho.

De acordo com Leimeister e Zogaj⁹¹, *crowdsourcing* se trata de um neologismo formado pela junção das palavras *crowd* e *sourcing*, o qual se refere à terceirização de determinadas tarefas contratadas por uma empresa ou instituição, em geral, para serem realizadas por uma massa indefinida de pessoas, contratados independentes, por meio de uma chamada aberta pela internet, feita por meio de uma plataforma virtual.

Apesar de ter se difundido na literatura de forma majoritária o uso dos termos “economia sob demanda”, *workforce on demand* e *matching economy*, estas não parecem ser as expressões mais acertadas para definir o fenômeno que ora se apresenta. Conforme leciona Adrián Todolí Signes⁹², à medida em que toda prestação de serviços ou comercialização de bens sempre teve como lastro unir-se à demanda formulada por parte dos consumidores/clientes, a expressão não consegue ser elucidativa a ponto de desvelar as novas nuances introduzidas na organização da produção e da força de trabalho em decorrência da evolução das aplicações informáticas.

O mesmo se diga em relação aos termos *virtual work* e *digital labour* facilmente confundidos com formas de trabalho à distância, a exemplo do teletrabalho ou trabalho em domicílio, que retratam uma forma de vínculo empregatício binário,

⁹⁰ HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 01 jan.2017.

⁹¹ LEIMEISTER, Jan Marco; ZOGAJ, Shkodran; DURVARD, David. New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing. **4th Conference of the Regulating for Decent Work Network**, 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2736953>. Acesso em 25 jan.2017.

⁹² SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

mantido entre empregado e empregador, em que o primeiro recebe e executa o trabalho fora das dependências da empresa, valendo-se ou não de meios temáticos.

O uso de expressões como “economia colaborativa”, “economia compartilhada” e *peer economy* apresenta o inconveniente de eclipsar a estruturação comercial dos negócios emergentes, que se valem da noção de “consumo colaborativo” para alcançar finalidade lucrativa, minando os propósitos inicialmente altruístas e de mútua cooperação entre indivíduos que embalsamaram os primeiros passos de algumas plataformas digitais.

O termo “economia *gig*”, enquanto sinônimo de “economia *freelance*” igualmente não se mostra apropriado para identificar o trabalho desenvolvido por meio de plataformas digitais na atualidade, pois a vagueza da expressão pode servir para nomear também outras fórmulas precárias de exploração de trabalho diversas da relação de emprego tradicional, as quais já existiam antes mesmo do advento das aplicações informáticas.

Arriscamo-nos a eleger o termo *crowdsourcing*⁹³, cunhado por Jeff Howe para se referir ao segmento objeto deste estudo, pois consegue ilustrar que houve a introdução de um padrão inovador de distribuição de mão de obra e de redimensionamento da empresa, voltado a atribuir atividades a um número indistinto de pessoas espalhadas pela multidão, por meio do uso de plataformas digitais, que conectam diretamente oferta e demanda, sem a formalização de nenhuma relação de emprego entre os envolvidos.

Nesse sentido, adotando-se a definição de Alex Felstiner⁹⁴, define-se *crowdsourcing* como o “processo de assumir tarefas que normalmente seriam delegadas a um funcionário e distribuí-las a um grande grupo de trabalhadores online, o “público”, na forma de uma chamada aberta.”

Também se entende apropriado o uso dos termos “prestação remunerada de serviços por meio de plataformas digitais⁹⁵”; “trabalho remunerado intermediado por

⁹³ HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 01 jan.2017.

⁹⁴ FELSTINER, Alex. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 32, n. 1, 2011. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853>. Acesso em 17 jan.2017.

⁹⁵ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

aplicativo ou plataforma digital⁹⁶” assim como “capitalismo de plataforma”, pois todas essas expressões se referem à prestação de serviços, em caráter oneroso, que utiliza dispositivos tecnológicos, como aplicativos ou plataformas eletrônicas, para conectar usuários e consumidores, em tempo real e em escala, reduzindo os custos de transação e trabalhistas.

Do cotejo das definições apresentadas é possível asserir que o compartilhamento de ativos subutilizados é a essência de todas as conceituações empregadas no emergente movimento. Entretanto, apesar da premissa comum, como já se viu, constata-se que o compartilhamento na era digital ocorre sob dois formatos, os quais se diferenciam conforme o tipo de interesse transacional subjacente.

O primeiro tipo referido como economia de partilha, de compartilhamento ou de colaboração se assenta na disponibilização de ativos subutilizados entre pessoas físicas, sem pretensão lucrativa, com o intuito de obter benefícios como a redução dos custos de transação, o fortalecimento dos laços de comunidade e a sustentabilidade ambiental.

A título exemplificativo, vale destacar o exemplo da empresa *Bla Bla Car* que permite que os usuários cadastrados compartilhem caronas entre si, mediante a divisão dos custos. Apesar da existência de rateio das despesas da viagem, nota-se que a essência da operação da plataforma é a colaboração entre pessoas físicas que se deslocam em uma mesma direção, em um determinado dia e horário, favorecendo diretamente tanto ao motorista, como o passageiro. O primeiro, ao propiciar-lhe uma companhia para seguir a um destino que originariamente faria sozinho e arcaria com todos os custos; já o segundo poderá contar com uma forma de transporte mais rápida e mais barata que o transporte público.

A existência de troca financeira, em si, não desnatura a posição da plataforma *Bla Bla Car*, como genuíno exemplo de plataforma colaborativa, a medida em que as trocas financeiras percebidas entre os envolvidos têm caráter restitutivo, e não lucrativo.

Já na segunda conformação, do capitalismo de plataforma, o compartilhamento de ativos embasa a formação de uma atividade empresarial, que

⁹⁶ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

ostenta finalidade eminentemente lucrativa em favor dos titulares e usuários das plataformas digitais. Nesses termos, não há que se falar em colaboração ou compartilhamento em essência, pois resta desnaturado o propósito de restauração dos laços comunitários e de empoderamento do cidadão, ainda que o compartilhamento possa acarretar eventuais benefícios do ponto de vista ambiental.

Nesse segundo modelo, inserem-se as empresas *Uber* e *Airbnb*, que se valem de plataformas eletrônicas para buscar primordialmente a monetização de bens e serviços, por meio do compartilhamento de, respectivamente, uma viagem e de alojamento.

A economia compartilhada começou com uma retórica de cooperação e reciprocidade. Fitzmaurice et al. (2016) encontra muitos participantes expressaram compartilhar valores, vendo sua participação nesses mercados como uma tentativa de criar mercados personalizados e mais humanos, em oposição à economia corporativa global. Contudo, reter esses ideais em face de mudanças na economia compartilhada parece ser cada vez mais difícil. Como argumentamos que as condições para os trabalhadores parecem estar se deteriorando. Em vez de espalhar ganhos de eficiência e espalhando equitativamente, o capitalismo de plataforma está oferecendo trabalho abaixo do padrão e aumentando a desigualdade dentro os oitenta por cento inferior (Schor, 2017). Os maiores jogadores da economia compartilhada, *Airbnb* e *Uber*, podem ser a caminho de se tornarem monopólios. Contas críticas populares que especulam sobre a trajetória da economia compartilhada aponta para uma distopia neoliberal que, ironicamente, se assemelha à servidão (Hill, 2015; Slee, 2015).⁹⁷

Diferentemente do *Bla Bla Car*, a *Uber* criou uma plataforma para fornecer transporte particular de passageiros, os quais não rateiam as despesas da viagem, e sim pagam pelos serviços prestados pela empresa e pelo motorista, observando o padrão remuneratório arbitrado pela própria plataforma.

Nesse sentido, o Tribunal de Milão⁹⁸ já declarou que o modelo de negócios da *Uber* não encarna a essência do compartilhamento, uma vez que a viagem não é feita observando os interesses do próprio motorista, a quem tampouco é assegurada a possibilidade de dispor sobre a divisão dos custos decorrentes do uso do veículo com o “carona”.

⁹⁷ SCHOR, J. B.; ATTWOOD-CHARLES, W. The “sharing” economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. **Sociology Compass**. 2017;11:e12493. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/soc4.12493>. Acesso em 28 mar. 2018.

⁹⁸ ITÁLIA. Tribunale Ordinario di Milano. **Procedimenti 35445/2015 e RG 36491/2015**. Disponível em: <http://www.dimt.it/index.php/it/notizie/13832-94uber-pop-il-testo-dell-ordinanza-del-tribunale-di-milano-che-conferma-il-blocco>. Acesso em 17 nov. 2018.

Parker, Alstynne e Chouda⁹⁹ assinalam a importância e o poder das plataformas digitais como modelo de negócios e de organização produtiva na atualidade. Segundo os autores, por meio da utilização de dispositivos tecnológicos, como aplicativos ou plataformas virtuais, é possível criar e trocar expressivas quantias de valor, em diversas áreas, e produzir uma autêntica revolução, capaz de remodelar o mundo em que vivemos e as regras que tradicionalmente governam os negócios clássicos.

A despeito do dissenso constatado na literatura, pode-se concluir que os elementos centrais que se destacam entre as definições são: a) o uso de *software* digital de terceiros, que fornecem uma plataforma *web* para permitir que aqueles que vendem seus bens ou serviços sejam vinculados a clientes que desejam compartilhá-los¹⁰⁰; b) gerando uma relação triangular mantida entre os usuários, as plataformas digitais e os prestadores de serviços ou fornecedores de produtos que, conforme regulamentos das empresas fornecedoras das plataformas c) será marcada por total independência entre os envolvidos, do ponto de vista trabalhista, não guardando qualquer vinculação empregatícia subjacente. Em se tratando de plataformas empresariais é manifesta a d) intenção voltada para a obtenção de lucros.

1.4 Os contornos do capitalismo de plataforma

Quanto à identificação a respeito de quais plataformas compõem a economia de compartilhamento, Juliet Schor¹⁰¹ afirma não ser possível atestar quais estão dentro e quais estão fora do círculo. Isso porque a auto definição feita pelas plataformas é que tem sido responsável por essa classificação, ainda que destituída de qualquer embasamento analítico.

⁹⁹ PARKER, Geoffrey; ALSTYNE, Marshall W; CHOUDA, Sangeet Paul. **Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You**. Nova York, W. W. Norton & Company, 2017.

¹⁰⁰ ADAM, Stuart; MILLER, Helen; POPE, Thomas. Tax, legal form and the gig economy, Institute for Fiscal Studies. *In The IFS Green Budget: February 2017*, 2017. Disponível em: https://www.ifs.org.uk/uploads/publications/comms/R124_Green%20Budget_7.%20Tax%2C%20legal%20form%20and%20gig%20economy.pdf Acesso em 27 jan. 2018.

¹⁰¹ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. *In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). Economias do Compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

No que se refere à extensão do *crowdsourcing*, igualmente não há consenso entre os doutrinadores. A pesquisa realizada pela *PricewaterhouseCoopers – PWC*¹⁰² apontou que as projeções iniciais indicam que, sozinhos os cinco principais setores de compartilhamento de ativos – situados no segmento de viagens, compartilhamento de veículos, recursos humanos, finanças e *streaming* de vídeo e música - teriam potencial para aumentar suas receitas dos atuais aproximados R\$ 15 bilhões de dólares para U\$ 335 bilhões em até 2025.

Corroborando as projeções feitas, no estudo intitulado *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, a União Europeia assinalou que o fenômeno não é mais uma tendência socioeconômica meramente passageira, pois constatou que o crescimento dos modelos colaborativos já tem se tornado um “modo de escolha padrão” para alguns segmentos da sociedade, em detrimento de muitas organizações tradicionais¹⁰³.

Para Patricia Fleubi e Jonathan Horlacher¹⁰⁴, apurar o tamanho da economia de compartilhamento é medida urgente, pois, conforme as atividades migram de setores tradicionais para o compartilhamento, o seu valor agregado – dado esse que compõe o PIB dos países – se torna mais difícil de medir, pois ainda não há uma maneira sistemática de medir o valor agregado gerado por essas novas práticas capitalistas, o que pode comprometer a avaliação da atividade econômica de um país.

No Brasil e no mundo, não há informações precisas sobre o tamanho do capitalismo de plataforma tampouco a respeito do número de trabalhadores que se ativam por meio de plataformas digitais. Em que pese, de acordo com Emanuelle Dagnino, não ser acertado estimar o tamanho da economia com base na estimativa disponibilizada pelas empresas, pois os trabalhadores podem se registrar e trabalhar em várias empresas de forma concorrente ou ainda manterem cadastros perante as plataformas, mesmo não estando mais ativos. É salutar destacar essas informações para demonstrar que essa nova forma de prestação de serviços tem o potencial de

¹⁰² PWC UK. **The sharing economy**: Sizing the revenue opportunity, 2014. Disponível em: https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc_etude_sharing_economy.pdf. Acesso em 20 jun. 2018.

¹⁰³ UNIÃO EUROPEIA. **Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe**, 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>. Acesso em 1 set. 2017.

¹⁰⁴ FLEUBI, Patricia; HORLACHER, Jonathan. What's the value added of the sharing economy? **Credit Suisse** – 17 Novembro, 2015. Disponível em: <https://www.credit-suisse.com/articles/news-and-expertise/2015/11/en/whats-the-value-added-of-the-sharing-economy.html>. Acesso em: 21 mai. 2018.

subverter paulatinamente os moldes tradicionais de apropriação da força de trabalho¹⁰⁵.

Adotando-se como norte, somente os dados declarados pela empresa *Uber Technologies*, a maior empresa de transporte particular de passageiros sob demanda em atividade, é possível ter uma breve noção sobre o volume expressivo de negócios gerados por apenas uma plataforma virtual.

De acordo com dados atualizados até janeiro de 2018, oferecendo um preço similar ou mais barato que o de um táxi¹⁰⁶, no Brasil, a *Uber* contava com 500 mil motoristas parceiros cadastrados no aplicativo para atender uma demanda de 20 milhões de usuários inscritos no país¹⁰⁷. No mundo, esses números saltam para 3 milhões de motoristas parceiros aptos a atender uma demanda de 75 milhões de usuários cadastrados. Esses números garantiram à plataforma uma receita de 2,95 bilhões de dólares somente no ano de 2018¹⁰⁸.

¹⁰⁵ DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul/set.2015.

¹⁰⁶ GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

¹⁰⁷ UBER. **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 jan.2019.

¹⁰⁸ RECEITA DA UBER tem forte desaceleração no trimestre. **Folha de S. Paulo** – 14 novembro 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/alta-da-receita-da-uber-tem-forte-desaceleracao-no-trimestre.shtml>. Acesso em 12 jan. 2019.

Major Companies in the On-Demand Economy			
Name	Field	Size of Workforce	Operating Areas
Uber	Transportation	160,000 ⁱ	International
Lyft	Transportation	50,000 ⁱⁱ	U.S.
Sidecar	Transportation	6000 ⁱⁱⁱ	Major U.S. Cities
Handy	Home Services	5000 ^{iv}	U.S.
Taskrabbit	Home Services	30,000 ^v	International
Care.com	Home Services	6,600,000 ^{vi}	International
Postmates	Delivery	10,000 ^{vii}	U.S.
Amazon Mechanical Turk	Crowdwork	500,000 ^{viii}	International
Crowdfunder	Crowdwork	5,000,000 ^{ix}	International
Crowdsourcing	Crowdwork	8,000,000 ^x	International
Clickworker	Crowdwork	700,000 ^{xi}	International

- i. Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver Partners in the United States* (Uber Technologies, Jan. 22, 2015).
- ii. Eric Newcomer and Leslie Picker, "Leaked Lyft Document Reveals a Costly Battle with Uber" (Bloomberg Business, Apr. 21, 2015), <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-04-30/leaked-lyft-document-reveals-a-costly-battle-with-uber>.
- iii. *A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, (McKinsey Global Institute, Jun. 2015).
- iv. "There's An App For That" (The Economist, Jan. 3, 2015), <http://www.economist.com/news/briefing/21637355-freelance-workers-available-moments-notice-will-reshape-nature-companies-and>.
- v. Casey Newton, "Task Rabbit Is Blowing Up Its Business and Becoming the Uber for Everything" (The Verge, Jun. 17, 2014).
- vi. First Quarter 2015 Results Supplement (Care.com Investor Relations, May 12, 2015), http://investors.care.com/files/First-Quarter-2015-Results-Supplement_v001_a3d1o3.pdf.
- vii. Sarah Ashley O'Brien, "Is This 'America's Best Part-Time Job?'" (CNN Money, May 5, 2015), <http://money.cnn.com/2015/05/04/technology/postmates-disrupt/>.
- viii. Jan Fingas, "Amazon's Mechanical Turk Workers Want to Be Treated Like Humans" (engadget, Dec. 3, 2014), <http://www.engadget.com/2014/12/03/amazon-mechanical-turk-workers-ask-for-respect/>.
- ix. Michelle Chen, "Is Crowdsourcing Bad for Workers?" (The Nation, Jan. 5, 2015), <http://www.thenation.com/blog/194041/crowdsourcing-bad-workers>.
- x. Crowdsourcing.com.
- xi. Clickworker.com.

Fig. 1 As maiores empresas na economia por demanda ¹⁰⁹

No plano internacional, Rebecca Smith e Sarah Leberstein¹¹⁰ apontam que a quantidade de trabalhadores que se ativam no capitalismo de plataforma é expressiva, superando, em muitos casos, o número de trabalhadores imbrincados em relações formais de emprego. Levando em conta apenas a quantidade de trabalhadores inscritos em uma companhia de *crowdwork*, a *Crowdsourcing* nota que já há mais de 8 milhões de trabalhadores *freelance* aptos a prestar serviços, número esse que representa mais que o dobro de empregados registrados na maior empresa privada dos Estados Unidos, a *Walmart*, que conta com 2,1 milhões de empregados¹¹¹.

¹⁰⁹ SMITH, Rebecca. LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy**. Setembro, 2015. Disponível em: <https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. Acesso em 18 set. 2017.

¹¹⁰ SMITH, Rebecca. LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy**. Setembro, 2015. Disponível em: <https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. Acesso em 18 set. 2017.

¹¹¹ Quem são os 10 maiores empregadores do mundo? Departamento de Defesa dos EUA tem 3,2 milhões de funcionários. Ranking lista os maiores 10 empregadores do mundo, **G1** – 04 agosto de 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/quem-sao-os-10-maiores-empregadores-do-mundo.html>. Acesso em 18 set. 2017.

É bem verdade que diuturnamente são lançados aplicativos e plataformas virtuais que tentam empreender o mesmo sucesso obtido pelas gigantes do setor, sem êxito, mas isso não desnatura a importância de destacar o volume de transações supra indicado, pois demonstra que uma gama expressiva de trabalhadores presta serviços remunerados, sob modalidade diversa da relação empregatícia, tradicionalmente eleita pelas legislações para regulamentar a apropriação de trabalho por parte de pessoas físicas ou jurídicas.

Em relação à identificação dos indivíduos que se ativam perante plataformas digitais, Emanuele Dagnino¹¹² destaca a dificuldade em se traçar um perfil social do prestador de serviços para servir como referência de análise na relação triangular estabelecida. Isso se deve à marcada heterogeneidade da mão de obra dos trabalhadores, cujas características são tão variadas, em seus antecedentes, e interesses quanto em preferências¹¹³.

Essa diversidade dificulta eleger um paradigma para servir de modelo para as definições e regulamentações sobre o tema, nos moldes como aconteceu nos primórdios do Direito do Trabalho em que as similitudes de condições de vida e de trabalho do trabalhador industrial serviram de substrato para a criação da legislação trabalhista.

Jeremias Prassl e Martin Risak¹¹⁴ afirmam que as experiências em plataformas digitais, notadamente aquelas que envolvem trabalho *on-line*, variam, de empreendedores de sucesso àqueles responsáveis por executar tarefas monótonas, de curta duração, sujeitos à remuneração significativamente abaixo do salário mínimo estabelecido.

Na mesma linha, Ursula Huws¹¹⁵ confirma que a natureza do trabalho, e por conseguinte, do trabalhador que se ativa perante plataformas digitais é bastante

¹¹² DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul/set.2015.

¹¹³ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

¹¹⁴ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

¹¹⁵ HUWS, Ursula. **Online labour exchanges, or 'crowdsourcing'**: implications for occupational safety and health, 2015. Disponível em:

diversificada, pois é possível apurar inúmeras dimensões variáveis que afetam o esforço classificatório, decorrentes do tipo de ocupação do trabalhador (se *on-line* e/ou *offline*); ou da forma como os rendimentos são percebidos (se compõem ou não a principal fonte de renda da família).

Para se referir aos trabalhadores e ao trabalho desempenhado, as plataformas digitais, de forma corriqueira, se valem de terminologias próprias. Para se reportar à prestação de serviços, os regulamentos das plataformas digitais se valem de termos como *show*, *tasks*, *favors*, *ride* e as expressões *turkers*, *taskers*, ou mesmo expressões como *rabbits*, *uber*, *lyft*, *pop*¹¹⁶ são utilizadas para identificar o trabalhador, de acordo com a plataforma em que se presta serviços.

Segundo Valerio de Stefano¹¹⁷, a prática retrata uma manifesta e deliberada intenção das empresas tecnológicas de ocultar o trabalho humano, verdadeiro substrato que movimenta essa inovação produtiva e tecnológica. Esse artifício visa assim a mascarar a atuação do trabalhador, com o fito de escapar de eventuais questionamentos sobre a natureza jurídica da prestação de serviços encampada.

As novas tecnologias dão margem para que a prestação de serviços ocorra sob o viés do anonimato, ou seja, sem que se conheça a real identidade do prestador de serviços, o qual, mantido o mesmo cadastro, pode se fazer substituir por terceiros, em especial quando o trabalho é realizado inteiramente no campo virtual.

Essa feição anônima que pode assumir o trabalho espreado na multidão, notadamente quando realizado *on-line*, pode concorrer para a despersonalização e desumanização da noção da prestação de serviços, pois, diante da ausência de contato direto e pessoal, o usuário pode supor que o resultado do trabalho é resultado

http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_dicussion_paper.pdf. Acesso em 25 jan. 2018.

¹¹⁶ DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

¹¹⁷ DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

de um processo automatizado, entregue pelo computador e desconsiderar que a tarefa deriva do esforço e da cognição humana¹¹⁸.

O anonimato gerado pelo trabalho na multidão também pode dar margem a fraudes, podendo servir, inclusive, para o emprego de mão de obra infantil ou trabalho forçado¹¹⁹, uma vez que não são disponibilizados mecanismos de controle sobre a identidade e voluntariedade do prestador de serviços ao longo da execução da tarefa, uma vez que a checagem de informações somente ocorre, em geral, ao tempo da inscrição da plataforma, que torna o prestador de serviços apto ao trabalho dali em diante, sem que haja novas verificações.

No que se refere à posição ocupada pelo trabalho perante a plataformas sobre a renda dos trabalhadores, a pesquisadora Janine Berg¹²⁰ confrontou a narrativa encampada pelas plataformas de que o trabalho é ocasional e serve como fonte de renda secundária, e que por isso não ensejaria proteção regulatória

De acordo com a pesquisa promovida pela Organização Internacional do Trabalho, no período de novembro e dezembro de 2015, envolvendo 1.100 trabalhadores na multidão que prestavam serviços para as empresas de *crowdwork* *Amazon Mechanical Turk* e *Crowdfower*, os resultados apontaram que quase 40% dos entrevistados veem o trabalho por meio de plataformas como sua principal fonte de renda, enquanto para 35%, o trabalho nesse tipo de plataforma concorria para complementar o pagamento de outros trabalhos.

Ainda desmistificando a retórica criada em torno dos propósitos beneméritos com que costuma ser vista a economia de compartilhamento, Steve Henn escreveu o artigo *What's Mine is Yours (for a Price) in the Sharing Economy*, em contraposição ao título de renome na literatura da economia compartilhada, o livro *What is mine, is yours: the rise of collaborative consumption*¹²¹. Henn alerta sobre a falácia

¹¹⁸ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 Jan. 2019.

¹¹⁹ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

¹²⁰ BERG, Janine. Labour Markets Institutions and inequality: building just societies in the 21st century. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_314464/lang-en/index.htm. Acesso em 7 nov. 2018.

¹²¹ BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption**. HarperBusiness, 2010.

disseminada pelo espírito colaborativo quando serve de embasamento teórico à expansão da atividade econômica.

A base filosófica da economia compartilhada é que uma economia sustentável não pode crescer continuamente. Sugere-se que a tecnologia combinada com a grave recessão econômica na última parte da última década estimulou o crescimento de negócios baseados em lucros, ao invés de modelos filantrópicos - o estresse financeiro forçou muitas famílias a usar mais os ativos ociosos, mesmo que ativo fosse uma pessoa ou quarto de reposição.¹²²

No mesmo sentido, Alexandra Ravanelle destaca que por trás do espírito de compartilhamento, a “economia *gig*” evidencia a necessidade dos trabalhadores de monetizar os ativos possuídos, com vistas a auferir uma renda extra, como decorrência do grave quadro de recessão que, a cada dia, tem tornado mais difícil a consecução de formas estáveis de emprego e renda e tem exposto os trabalhadores a quadros de vulnerabilidade, em vez do prometido empoderamento.

A economia do compartilhamento ou do ‘*gig*’ reivindicam trazer o romance do empreendedorismo para as massas. Através da tecnologia peer-to-peer, o trabalhador pode monetizar suas casas, recursos, tempo e habilidades para ganhar dinheiro adicional. O que é comercializado como uma oportunidade de negócio empolgante é carregado de dificuldades e contradições. Mudanças súbitas no design da plataforma, na oferta de serviços e nos algoritmos deixam os trabalhadores se sentindo vulneráveis, e não independentes. Em vez de abraçar a retórica da economia compartilhada, a maioria dos trabalhadores se descreve como simplesmente buscando dinheiro.¹²³

A par dessas considerações iniciais, é notório o papel da evolução da tecnologia e seus impactos sobre modo de produção emergente, rompendo abruptamente os laços que moldam as relações de emprego em prol da contratação

¹²² HENN, Steve. What’s Mine is Yours (for a Price) in the Sharing Economy. **National Public Radio** – 11 novembro 2013. Disponível em:

<https://www.npr.org/sections/alltechconsidered/2013/11/13/244860511/whats-mine-is-yours-for-a-price-in-the-sharing-economy>. Acesso em 3 nov. 2018.

¹²³ No original: The sharing or “*gig*” economy claims to bring the romance of entrepreneurialism to the masses. Through peer-to-peer technology, worker can monetise their homes, resources, time and skills to make additional money. What is marketed as an empowering business opportunity is laden with difficulties and contradictions. Sudden changes to platform design, service offerings and algorithms leave workers feeling vulnerable, not independent. Instead of embracing sharing economy rhetoric, most workers describe themselves as simply seek-ing money.

RAVANELLE, Alexandra. **Microentrepreneur or Precariat?** Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing. Disponível: https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_workshop_abstract_ravanelle_march_2015_0.pdf. Acesso em 18 jan.2017.

de profissionais independentes como o modelo paradigma a nortear a exploração do trabalho no século XXI.

Partindo dessas constatações, para melhor compreender as novas modalidades de trabalho intermediadas por plataformas digitais, impõe-se desvelar as nuances práticas, sob as quais se desenvolve esse novo arquétipo, a fim de formular respostas capazes de assegurar proteção jurídica e social adequada ao trabalhador.

2 A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA POR MEIO DE PLATAFORMAS VIRTUAIS NA ERA DIGITAL

2.1 Da classificação das plataformas digitais

Por força do significado simbólico positivo que a economia de compartilhamento tem espreado sobre a sociedade ao, supostamente, deflagrar processos tendentes a empoderar o cidadão, enfatizar a sustentabilidade ecológica e promover as relações sociais e a circulação de objetos, muitas plataformas digitais, segundo Juliet Schor¹²⁴, têm envidado esforços para ocupar um espaço sob essa “grande tenda”.

Em face da variedade factual quase ilimitada que embasa o surgimento de plataformas digitais, não é possível traçar as características da prestação do serviço como um fenômeno unificado¹²⁵, o que dificulta, por certo, a formulação de uma resposta regulatória, uma vez que a análise demanda avaliação casuística.

Juliet Schor afirma que o modelo de operação das plataformas e seus impactos de longo prazo são orientados pela existência ou não de finalidade lucrativa, destacando a autora que:

Enquanto todas as plataformas de economia do compartilhamento efetivamente criam “mercados de compartilhamento”, o imperativo para que uma plataforma gere lucro influencia o modo pelo qual o compartilhamento acontece e quanto remunera os administradores e proprietários. Plataformas com fins lucrativos pressionam para o lucro e maximização de ativos. As plataformas mais bem-sucedidas – *Airbnb* e *Uber* valem U\$10 bilhões e U\$18 bilhões, respectivamente – têm forte respaldo de investidores e estão altamente integradas a interesses econômicos existentes. A introdução de investidores no espaço mudou as dinâmicas dessas iniciativas, particularmente ao promover uma expansão maior e mais rápida.¹²⁶

¹²⁴ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

¹²⁵ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

¹²⁶ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

No caso da presente pesquisa, interessa-nos estudar as nuances e impactos das aplicações informáticas dotadas exclusivamente de finalidade lucrativa, pois são essas que, de forma mais destacada, exercem influência sobre o Direito do Trabalho.

As plataformas eletrônicas, que intermedeiam de forma eletrônica a prestação de serviços com índole lucrativa, podem ser classificadas conforme¹²⁷: a) o segmento profissional de atuação; b) o ambiente em que o serviço é executado e o c) tipo de provedor.

Em relação ao segmento profissional, as plataformas classificam-se como gerais ou específicas. São consideradas gerais, aquelas que ofertam atividades variadas, possibilitando ao usuário solicitar qualquer tipo de trabalho, enquanto nas plataformas específicas é ofertado somente um tipo particular de serviço¹²⁸.

São consideradas plataformas com atuação geral, as empresas *Fix app*, *Handy.com* e *GetNinjas* que ofertam uma gama de serviços, abarcando desde serviços de eletricidade, conserto de eletrodomésticos até a instalação de móveis, entre outros. Plataformas como a *DocWay*¹²⁹, *Dokter*, *MeuMed*, *Incloudcounsel*, *JusTap*, *Jurídicocerto* e *Advogapp*, por outro lado, ofertam a prestação de apenas um tipo de serviços, em geral mais específicos e especializados, próprios de profissionais liberais (médicos, nos quatro primeiros; advogados, nos demais).

No que se refere ao ambiente em que os serviços são prestados, as plataformas também podem ser classificadas como físicas ou virtuais, a depender da forma como o serviço precisa ser disponibilizado, se no mundo real ou no ambiente virtual, respectivamente.

Para distingui-las, Valerio de Stefano¹²⁹ cunhou a seguinte terminologia: “trabalho sob demanda por via de aplicativos” para se referir às plataformas que

¹²⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

¹²⁸ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

¹²⁹ DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

exigem a prestação de serviços no mundo real, enquanto a expressão *crowd work*, é usada para designar as plataformas, cujas tarefas são disponibilizadas e executadas exclusivamente no plano virtual.

Adrián Todolí Signes destaca¹³⁰ que as atividades realizadas de forma completamente física contam, em geral, com mais riscos e maiores custos para a sua realização, situações essas minoradas em se tratando de trabalho executado virtualmente.

Por exemplo, o desenho gráfico de um cartaz ou rótulo pode ser realizado simplesmente utilizando-se um computador, em qualquer parte do mundo, por um trabalhador que tenha os conhecimentos necessários. Por outro lado, a fotografia requer o deslocamento físico da pessoa até o local que deseja fotografar. Este deslocamento físico pode atrair custos e riscos - de acidentes, multas de trânsito etc. - que não são existentes nas atividades virtuais.¹³¹

As empresas atuantes no segmento de transporte particular de passageiros, como *Uber*, *99 Pop*, *Cabify* assim como as empresas que atuam no âmbito de limpeza e reparos domésticos são exemplos de plataformas, cuja prestação de serviços ocorre integralmente no mundo físico, enquanto as empresas *Amazon Mechanical Turk* e *ClickWorker*, retratam plataformas cujas tarefas são executadas virtualmente¹³².

O local de prestação dos serviços também protraí influência diretas sobre questões de índole concorrencial, pois se por um lado, os trabalhadores que atuam em plataformas físicas estão sujeitos à mesma legislação e mesmos custos de transação, o que lhes coloca em posição de igualdade em termos de concorrência, o mesmo não ocorre em relação àqueles que prestam serviços por meio de plataformas

¹³⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

¹³¹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 31.

¹³² DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

virtuais, os quais estão expostos à competição em nível internacional, uma vez que competem com trabalhadores sujeitos à legislação e custos de transação distintos¹³³.

Em relação ao tipo de provedor, Juliet Schor¹³⁴, assinala que as plataformas se classificam como *peer-to-peer* (P2P)¹³⁵ ou *business-to peer* (B2P)¹³⁶. As primeiras são remuneradas mediante a cobrança de comissões nas trocas, de modo que o crescimento da plataforma depende no aumento no volume de negócios. Já as organizações B2P, segundo a autora, frequentemente buscam a maximização do lucro por transação, tal como ocorre com os negócios tradicionais.

Na RelayRides, proprietários auferem renda ao alugar seus próprios veículos, escolhendo negócios com base em suas necessidades, e determinando os valores e a disponibilidade. Já a Zincar funciona como uma empresa comum de aluguel de veículos por períodos curtos. Com uma estrutura P2P, enquanto há competição, os 'pares' (tanto fornecedores quanto consumidores) devem ser capazes de capturar uma fração maior de valor. É claro, quando há pouca competição, a plataforma consegue auferir renda, ou lucros excessivos de todo modo.¹³⁷

2.2 Do padrão de operação das plataformas digitais

Apesar das diferenças supramencionadas, muitas semelhanças existem em relação ao modelo de operação das plataformas digitais, cujas similitudes justificam sua análise conjunta.

A fórmula comum em que se assenta esse novo modelo produtivo é a) a distribuição do trabalho a uma multidão indistinta de operadores, classificados como b) profissionais independentes pelos regulamentos empresariais, c) mediada por dispositivos de tecnologia da informação fornecidos pela titular da plataforma digital

¹³³ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

¹³⁴ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

¹³⁵ Peer-to-peer, **Wikipédia**, 17 janeiro 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹³⁶ Peer-to-peer, **Wikipédia**, 17 janeiro 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹³⁷ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

d) que conectam oferta e demanda, de forma rápida e em escala, e) com redução dos custos de transação e trabalhistas¹³⁸. São sob essas premissas que as gigantes *Uber Technologies*, *Amazon Mechanical Turk*, *GetNinjas*, *99 Pop*, *TaskRabbit* e outras empresas da economia de compartilhamento moldam sua atuação no mercado.

Identificando-se apenas como empresas tecnológicas ou agentes digitais, conforme regulamentos internos, as titulares das referidas plataformas eletrônicas sustentam que a sua atividade econômica se limita ao desenvolvimento do aplicativo ou site para permitir o contato entre clientes e prestadores de serviços e que, por isso não gozam de nenhuma responsabilidade, quer sobre a prestação de serviços do trabalhador, considerado profissional autônomo, quer em face do consumidor/cliente¹³⁹.

Em termos gerais, os regulamentos estipulados pelas empresas tecnológicas assumem um papel de relevância sob a égide da economia digital. São os seus termos e condições que disciplinam o comportamento dos participantes- assim compreendidos como usuários e prestadores de serviços- e asseguram direitos, garantias e deveres, inclusive à própria plataforma.

Editados, de forma unilateral pelas empresas titulares das plataformas, os regulamentos remontam a um contrato de adesão, em que o participante não tem oportunidade de discutir as cláusulas, restando-lhe apenas a opção de aceitar as regras e condições estipuladas para ter acesso aos serviços disponibilizados na condição de usuário, ou prestá-los, na qualidade de contratado independente.

Os termos e condições das plataformas individuais variam de país para país, de acordo com as condições locais, porém sempre perseguem objetivos idênticos: a negação de status do trabalhador¹⁴⁰, circunstância essa que parece desafiar as fronteiras do Direito do Trabalho, à medida que o contrato de adesão, nesse particular,

¹³⁸ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 Jan. 2019.

¹³⁹ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

¹⁴⁰ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

é o mesmo para todas as localidades, ou seja, não considera as peculiaridades das legislações locais quanto à definição e à formação da relação de emprego.

A dinâmica de funcionamento das plataformas é similar, tanto em relação às de atuação no âmbito local, quanto no que se refere às que atuam no ambiente virtual, o que nos permite traçar as seguintes etapas de operação: a) acesso às aplicações informáticas; b) contratação dos serviços mediante a aceitação dos regulamentos; c) cadastramento na plataforma e verificações; d) solicitação do serviço e) conexão entre usuário e prestador de serviços; f) execução da tarefa g) finalização da tarefa mediante o pagamento e faturamento do serviço; g) avaliação dos participantes.

O primeiro passo para se habilitar à prestação de serviços é baixar as aplicações informáticas disponibilizadas pelas plataformas digitais, que, oferecem, em geral, gratuitamente, um aplicativo ou site, como um espaço para interação entre clientes, prestadores de serviços e empresas tecnológicas. São disponibilizadas duas versões dos dispositivos eletrônicos, uma voltada ao usuário e outra, para o prestador de serviços, as quais contam com funções específicas de acordo com o participante habilitado.

O aplicativo ou a plataforma *web* é a ferramenta tecnológica responsável por fazer a conexão entre o cliente que demanda um serviço e o prestador de serviços que tem aptidão para executá-lo, considerando os cadastrados disponíveis.

Na fase de cadastramento, ao baixar o aplicativo, os participantes são instados a informar um endereço eletrônico e/ou um número de telefone celular e para continuar o registro, devem concordar com a política de privacidade e os termos de uso apresentados pelas empresas, condições essas indispensáveis para ter acesso à plataforma, a qual não disponibiliza qualquer campo para esclarecimentos ou discussão acerca do regulamento, antes da aceitação do contrato.

A exibição do inteiro teor dos termos e condições tal como da política de privacidade é disponibilizada apenas sob a forma de ícone na tela inicial, cuja visualização depende de acionamento pelo participante, que, em geral, ignora a leitura das regras. Destaque para a tela de cadastramento da plataforma de transporte particular de passageiros, *Cabify*, que exige o preenchimento do e-mail do participante e, de forma sutil, insere a aceitação da política de privacidade e dos termos de uso da plataforma digital, como condições para prosseguir com o cadastramento.

A Cabify lhe dá as boas-vindas

Registre-se ou inicie sessão com seu email

Insira seu email

.

Ao continuar, você está aceitando nossa [política de privacidade](#) e nossos [termos de uso](#).



FIG. 2 – Tela de cadastro *app* Cabify¹⁴¹

O cadastramento do usuário exige a inserção de poucas informações, como a indicação de um e-mail, de um número de telefone celular ou de um cartão de crédito, sem que haja a necessidade de apresentação de documentos. Em se tratando do prestador de serviços, a depender da atividade, pode ser exigida a checagem de antecedentes criminais, o envio de documentação e até mesmo a inspeção dos instrumentos disponibilizados à prestação de serviços.

Após a verificação das informações cadastradas, assim como a realização de eventual vistoria, conforme o caso, o cliente e o prestador de serviços estão aptos a utilizar os serviços disponibilizados, que se inicia a partir da solicitação feita pelo cliente por meio de aplicativo ou da plataforma digital, na qual se informa o tipo de tarefa pretendida e que será posteriormente disponibilizada *on-line* a um prestador de serviços.

Durante a solicitação da transação, não há o compartilhamento de informações pessoais entre os envolvidos, que somente tem acesso a dados mínimos, como foto, prenome, placa do veículo ou ao avatar uns dos outros, conforme o caso. Há situações em que a identidade do tomador de serviços é protegida contratualmente por sigilo,

¹⁴¹ CABIFY a cidade é sua, vá de Cabify, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR>. Acesso em 27 jan. 2019.

não sendo disponibilizado assim ao trabalhador informações acerca de quem é o seu contratante.

Na fase de conexão entre usuários e prestadores de serviços, a seleção dos participantes e da tarefa pode ou não ser pré-fixada pela plataforma, a qual, nos casos de prefixação, é quem indica, de forma unilateral, o profissional responsável pela execução do serviço e, por conseguinte, atribui ao trabalhador a tarefa que deverá cumprir, não sendo franqueado acesso do consumidor ao banco de dados dos prestadores de serviços cadastrados.

Não aceitando o profissional selecionado pela plataforma, ao usuário compete apenas cancelar a solicitação, caso em, persistindo o interesse na execução da tarefa, deverá fazer novo requerimento, dará azo à indicação de outro prestador de serviços, novamente eleito pela plataforma. Ao profissional selecionado, caso não queira realizar a tarefa, é assegurada a possibilidade de cancelamento para aguardar novas solicitações que lhe agradem. Importante reforçar que a quantidade de cancelamentos reflete sobre o nível de avaliação do profissional e protraí efeitos sobre o seu futuro profissional perante a plataforma eletrônica.

Do ponto de vista do prestador de serviços, este tem ampla liberdade para determinar o momento em que vai se ativar perante a plataforma, ainda que, a bem verdade, em alguns casos, a recusa de aceitar os serviços ofertados importe prejuízo ao nível de reputação do profissional cadastrada no site, em casos de reincidências, concorra para a exclusão de seu cadastro da própria plataforma.

Inexistindo a prefixação da tarefa e da seleção de sujeitos pela plataforma, há ampla liberdade para os participantes escolherem o prestador de serviços, aos quais também é garantida a prerrogativa de eleger a tarefa a ser executada, a partir do banco de dados à disposição no aplicativo. Válido ressaltar que, há casos, em que o acesso do prestador de serviços em relação às tarefas pendentes de execução, é limitado com base no nível de reputação do trabalhador, denotando que a plataforma digital preserva a prerrogativa de distribuir tarefas mais complexas e mais bem remuneradas a certos trabalhadores.

Para a execução da tarefa, o prestador de serviços poderá receber instruções fixadas pela plataforma e/ou dispostas diretamente pelos próprios usuários, cujo êxito no cumprimento terá repercussões sobre a sua taxa de avaliação.

Nos sites, as empresas costumam disponibilizar um código de conduta ou um manual de orientações, sob o formato de “guia”, “dicas” ou “perguntas frequentes”, as quais ministram orientações relativas à solicitação e à prestação de serviços, a serem observadas pelos participantes¹⁴²

Em se tratando de plataformas eletrônicas que atuam em segmentos profissionais específicos, Adrián Todolí Signes¹⁴³, sustenta que, como estas se dedicam à prestação de serviços relacionados a uma atividade concreta, é comum que, na maioria dos casos exerçam uma maior dose de controle sobre os trabalhadores, ditando-lhes regras e controlando de forma mais incisiva a atuação.

Ao final da tarefa, o usuário realiza o pagamento do serviço, em conformidade com as opções franqueadas pela plataforma (dinheiro, débito ou crédito). Há plataformas que franqueiam ao prestador de serviços eleger as formas de pagamento que pretendem aceitar, enquanto em outras, a modalidade de pagamento é predeterminada pela empresa. Os prazos para compensação dos prestadores de serviços também são ditados pelas plataformas, em seus regulamentos internos.

A prerrogativa de definir o preço varia, conforme os termos e condições assinalados pelas plataformas, havendo alguns casos em que os valores já são previamente parametrizados e definidos, de forma unilateral pela plataforma, sem que haja qualquer possibilidade de ingerência ou negociação por parte do cliente tampouco do trabalhador, enquanto, em outros aplicativos, é o próprio prestador de serviços ou cliente quem delibera o preço a ser cobrado pela tarefa solicitada, assim como eleger a forma de pagamento, sem qualquer interferência da plataforma, em um negócio autenticamente celebrado entre pares.

A taxa de comissionamento pela intermediação do serviço que compete à empresa varia conforme os regulamentos internos, do mesmo modo, a remuneração paga ao prestador de serviços, a qual, em geral, tem caráter variável conforme os pagamentos são feitos por tarefa executada e se modificam de acordo com a forma de trabalho, o tipo de tarefa e o tempo de dedicação do trabalhador.

¹⁴² UBER, **Código de Conduta**. Disponível em: <https://help.uber.com/riders/article/c%C3%B3digo-de-conduta-da-uber?nodeId=4ae1972a-55b8-48c3-a9ae-2614ed119d9d>. Acesso em 02 jan. 2019.

¹⁴³ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

Na era digital, a fase de avaliação assume papel importante no âmbito da prestação de serviços, pois a taxa de avaliação e o nível de aceitação do participante protraí repercussões diretas sobre a seleção de oportunidades de trabalho bem como repercute sobre a sua permanência ou desativação, atribuição essa que compete exclusivamente à plataforma.

De modo geral, a avaliação, que pode ser obrigatória ou facultativa, tem por finalidade analisar o desempenho dos prestadores de serviços e clientes para garantir a homogeneidade mínima do serviço ofertado.¹⁴⁴

O sistema de reputação ou avaliação costuma se basear na atribuição de notas, estrelas ou outros parâmetros previamente cadastrados, sendo facultado, em alguns casos, aos participantes tecer comentários livres sobre a atuação do profissional, cuja avaliação será pública aos demais.

Adrián Todolí Sígenes¹⁴⁵ destaca que as plataformas gozam da prerrogativa unilateral e irretroatável de cancelar a conta de um trabalhador, o que impede o seu retorno à plataforma e mais, acarreta a perda de todo o seu histórico profissional cadastrado.

2.3 Do modelo de operação da plataforma digital *Uber Technologies*

Dentre as empresas de *crowdsourcing*, de atuação local e específica, a *Uber Technologies* é um fenômeno empresarial moderno, que serve de paradigma a inúmeras plataformas digitais. Fundada oficialmente em junho de 2010, em San Francisco, nos Estados Unidos, a Uber apresenta-se como “uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam, com presença em mais de 600 cidades, em 65 países pelo mundo”¹⁴⁶. No Brasil, a empresa se instalou em 2014, inicialmente no Rio de Janeiro, posteriormente se expandiu para

¹⁴⁴ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 jan. 2019.

¹⁴⁵ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

¹⁴⁶ FATOS e Dados sobre a Uber, **Uber** - 31 janeiro 2019, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 10 jan. 2019.

São Paulo, Belo Horizonte e Brasília, e hoje marca presença em mais de 100 cidades no país.

A *Uber* logrou êxito transformando duas formas de ativos subutilizados em capital produtivo: o carro de passeio e o tempo livre, ao possibilitar que o motorista conjugasse a atividade de direção com outros compromissos pessoais e profissionais, a qualquer tempo e local¹⁴⁷.

O sucesso do negócio foi tamanho que, sob a mesma lógica, a *Uber* criou outros três segmentos de atuação: a *UberEats*, fundada em 2014, que se dedica a conectar pedidos de entrega de comida dos restaurantes cadastrados aos consumidores por meio de prestadores de serviços igualmente inscritos na plataforma; *Uberfreight* que conecta as transportadoras com os transportadores e a *Uberhealth*, plataforma criada em parceria com profissionais de saúde para assegurar o deslocamento dos pacientes, ambas lançadas em 2017.

O modelo de negócios e operações da *Uber* é muito simples, sendo acessível a qualquer pessoa com acesso a um veículo e a um smartphone dotado de internet e de serviços de geolocalização.

De acordo com a cláusula primeira dos Termos e Condições da *Uber* do Brasil Tecnologia Ltda, atualizado em 25 de junho de 2018, a empresa se apresenta como uma plataforma de tecnologia que permite aos usuários de aplicativos móveis ou sítios de internet, providenciar e programar serviços de transporte, de logística e de compra de certos bens com terceiros, provedores independentes desses serviços¹⁴⁸.

1. 'Você' é uma pessoa física ou uma pessoa jurídica dedicada à prestação de Serviços de Transporte, e "nós" somos a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Avenida Juscelino Kubitscheck, nº 1909, 12º, 13º, 14º andares, salas 121, 141 e 152, São Paulo/SP, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob n. 17.895.646/0001-87. **Estes Termos regem seu acesso e uso da nossa tecnologia e serviços ou quaisquer tecnologias e serviços licenciados a nós (os 'Serviços') de intermediação de serviços de transporte sob demanda para Usuários(as) do aplicativo móvel da Uber ('Usuários(as)') na região em que você está se cadastrando para dirigir, seja qual for, no território da República Federativa do Brasil.** Ao utilizar o aplicativo de motorista da Uber ('Aplicativo de Motorista'), você poderá receber solicitações e serviços relacionados, permitindo que pessoas e empresas como você forneçam

¹⁴⁷ MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

¹⁴⁸ LEGAL UBER, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br/> Acesso em 27 jan. 2019.

serviços de transporte à Usuários(as) ('Viagens'). O acesso aos nossos Serviços inclui o Aplicativo de Motorista e nosso software, site da internet, serviços de pagamento e diversos serviços de suporte. **NÓS SOMOS FORNECEDORES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA, NÃO UMA EMPRESA DE TRANSPORTE, NEM OPERAMOS COMO AGENTES PARA O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. Ao clicar em 'Sim, eu concordo', você se vincula a estes Termos.**¹⁴⁹ (grifo nosso).

Para iniciar a prestação de serviços, o primeiro passo é baixar o aplicativo no *smartphone*, conforme a categoria desejada – versão usuário ou motorista-, cadastrar-se na plataforma, o que inclui a obrigatória aceitação dos termos e condições bem como da declaração de privacidade, para ter acesso ao sistema, aceitar os Termos e Condições assim como a Declaração de Privacidade, regras estabelecidas de forma unilateral pela empresa.



FIG. 3 – Se cadastre na *Uber*¹⁵⁰

Para os motoristas, a fase de cadastramento inclui a verificação de antecedentes criminais e o envio de documentos pessoais, como foto e a carteira nacional de habilitação de motorista com registro do exercício de atividade remunerada, assim como o envio de documentos do veículo, como apólice de seguro,

¹⁴⁹ TERMOS E CONDIÇÕES uber, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br>. Acesso em 10 jan. 2019.

¹⁵⁰ Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo

ao certificado de registro e licenciamento de veículo -CLRV, (que não precisa estar no nome do motorista) ¹⁵¹.

Não é qualquer veículo automotor que pode prestar serviços de transporte privado de passageiros perante a empresa *Uber*. A empresa fixa requisitos mínimos a serem observados conforme a categoria do motorista.

Para o motorista cadastrado como *UberX*, modalidade mais econômica, exige-se que o veículo seja ano/modelo 2008 ou mais novo, tenha 4 portas, 5 lugares e ar condicionado; já para a segunda categoria, *UberBlack*, que oferece viagens de nível mais elevado, os veículos aceitos tem que ser modelo “sedan” ou “Suv”, na cor preta, cujo ano e modelo mínimos aceitos são definidos conforme tabela disponibilizada no próprio *site*, a qual varia conforme a região. Além disso, o veículo deve conter 4 portas e 5 lugares, ar condicionado e banco de couro.¹⁵²

A falta de veículo próprio não é empecilho para prestar serviços de transporte para a *Uber*, a qual facilita tanto a contratação de aluguel quanto de financiamento de veículos, por meio de empresas parceiras¹⁵³. Há registro de que o valor do aluguel do veículo devido às empresas locadoras possa ser descontado diretamente da remuneração a ser paga ao motorista.

Para iniciar a viagem, o usuário abre o aplicativo na versão usuário, informa o destino para onde quer ir, escolhe a categoria do serviço, se *UberX*, *UberPool*, *UberSelect* ou *UberBlack*¹⁵⁴ e então aciona o ícone para solicitar o “uber”.

Os algoritmos da plataforma verificam o motorista disponível nas proximidades, o qual recebe o pedido de viagem tem uma janela de 15 segundos para recusá-lo. Uma vez aceito, o aplicativo faz a conexão com o usuário, que recebe uma notificação que contendo a foto do motorista, a informação sobre a placa e a cor do veículo, a previsão do valor da viagem e o tempo de duração.

¹⁵¹ SÍGNES, Adrián Todoli. El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept), **IUS Labor**, n. 3, 2015, p. 1-25. Disponível em:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538. Acesso em 23 mar.2017.

¹⁵² REQUIREMENTS FOR UBER black in Brazil, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/uberblack/> Acesso em 20 jan. 2019.

¹⁵³ FREQUENTLY ASKED QUESTIONS about Car rentals and vehicle solutions, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/> Acesso em 20. jan. 2019.

¹⁵⁴ REQUIREMENTS FOR UBER black in Brazil, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/uberblack/> Acesso em 20 jan. 2019.

A *Uber* não permite que os motoristas definam preferências de passageiros e vice-versa, tampouco possibilita a escolha do tipo de viagens que desejam realizar no aplicativo¹⁵⁵, sendo assegurado apenas que, em duas vezes ao dia, o motorista indique um ponto para onde pretende se deslocar, e para que então sejam direcionadas corridas que estejam no caminho.

O preço de cada viagem correspondente à fórmula estabelecida pela própria empresa, que considera uma parcela fixa e outra variável, apurada sob o preço base que leva em conta um valor por quantidade de tempo e/ou distância, além de outros valores como pedágios, preço dinâmico e promoções, conforme cláusula sétima:

7. Cálculo do Preço e Pagamento. Você tem o direito de cobrar um preço por cada Viagem prestada aos(às) Usuários(as) que forem realizadas através dos nossos Serviços ('Preço'), sendo que tal Preço é calculado com base na soma das seguintes parcelas:

a) Preço Variável dos Serviços de Transporte: um preço base acrescido da distância e/ou quantidade de tempo (ou conforme exigido pela legislação aplicável), sendo que a distância e/ou a quantidade de tempo poderão ser pré-determinados em certas situações, tal como para viagens com preço fixo ou preço mínimo, ou estimadas no caso de informações de GPS para essa viagem não estarem disponíveis. Preços podem variar por região (conforme detalhado em <https://partners.uber.com/p3/payments/fares>), e podem variar dependendo da oferta e demanda local, e poderá também ser ajustado a critério da Uber com base em fatores do mercado local.

b) Parcela Fixa dos Serviços de Transporte.¹⁵⁶ (grifo nosso).

Ao final da viagem, conforme a modalidade de pagamento, basta o usuário desembarcar do veículo e o motorista encerrar a corrida no *app* versão *drive*. Nesse momento, a *Uber* exibe os valores líquidos devidos ao prestador de serviços, já descontada a taxa de comissionamento, que varia de 20 a 25%¹⁵⁷, seguindo fórmula que pode ser amplamente modificada pela empresa, conforme cláusula 7.7.

Havendo alteração de qualquer regra, inclusive sobre a precificação os novos termos são apenas comunicados ao motorista para concordância tácita ou descredenciamento da plataforma, em caso de recusa, pois não há espaço para deliberação:

¹⁵⁵ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers.** Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

¹⁵⁶ COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

¹⁵⁷ COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

7.7. Taxa de Serviço. Em contraprestação pela utilização dos Serviços da Uber, você concorda em pagar à Uber uma taxa de serviço ('Taxa de Serviço') por Viagem. Para cada Viagem, a Taxa de Serviço será equivalente ao Pagamento do Usuário (como definido na cláusula 7.2), subtraindo: (a) o Preço; (b) os Pedágios; (c) quaisquer outras taxas retidas pela Uber (por exemplo, a parcela fixa); e (d) impostos e cobranças aplicáveis. Salvo se as regulamentações aplicáveis ao Território do(a) Cliente exigirem o contrário, os impostos serão calculados e cobrados sobre o Preço, excluindo a Parcela Fixa. **A UBER RESERVA O DIREITO DE AJUSTAR A FORMA COMO A TAXA DE SERVIÇO É CALCULADA E A PARCELA FIXA A QUALQUER TEMPO, A CRITÉRIO EXCLUSIVO DA UBER, COM BASE NAS CONDIÇÕES E FATORES DO MERCADO LOCAL.** A UBER FORNECERÁ UM AVISO À VOCÊ NA OCORRÊNCIA DE TAL MUDANÇA. A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DA TAXA DE SERVIÇOS OU DA PARCELA FIXA SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA POR SUA PARTE EM RELAÇÃO A TAL MUDANÇA. PARA QUE NÃO RESTE DÚVIDA, TAL COMO PREVISTO NESTA CLÁUSULA 7.7, SEM PREJUÍZO DO FATO DE QUE A UBER RECEBERÁ O PREÇO, A UBER FARÁ JUS APENAS À TAXA DE SERVIÇO E À PARCELA FIXA.¹⁵⁸ (grifo nosso)

De acordo com o regulamento da *Uber*, como se verifica pela cláusula supramencionada, são de exclusiva responsabilidade do motorista parceiro as despesas decorrentes do exercício da atividade, como combustível, seguro, impostos do veículo, inclusive os gastos verificados em caso de acidente, tendo em vista que a empresa não computa na fórmula remuneratória nenhum gasto efetuado pelo prestador de serviços, o qual, efetuados os descontos indicados, é remunerado exclusivamente em razão das corridas efetuadas, sem contar o tempo de disponibilidade e os gastos suportados para se deslocar até o local de embarque dos passageiros.

Encerrada a viagem, motorista e passageiro tem que preencher obrigatoriamente as correspondentes avaliações, com base no "sistema 5 estrelas", adotado pela empresa, o qual que permite ainda o envio de elogios, sugestões ou qualquer tipo de feedback diretamente pelo aplicativo. Cumprida essa etapa, o aplicativo, na versão *drive*, entra em modo de espera, aguardando a próxima solicitação.

No perfil de cada usuário e motorista parceiro, é informada a taxa de avaliação ou reputação, que varia de 1 a 5 estrelas, em escala decrescente a partir da admissão. Em se tratando do perfil do motorista, além da nota atribuída, constam outras

¹⁵⁸ COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

informações: pertinentes ao número de viagens já realizadas, ao tempo de cadastramento na plataforma, o idioma falado, um breve descrição escrita pelo motorista; elogios de usuários anteriores sobre o desempenho ou cordialidade do motorista assim como há um campo chamado “conquistas”, em que são agregadas informações sob a forma de ícones que mostram o número de viagens feitas com nota 5 estrelas, o tempo de ativação na Uber, entre outros.

Segundo Gustavo Gauthier¹⁵⁹, o modelo de avaliação criado pela *Uber* expõe o motorista a um nível elevado de vigilância, pois são monitorados ao longo de toda a viagem pelos clientes, em benefício da própria plataforma, que se vale dessas informações para tomar decisões sobre os motoristas, quer quanto à promoção, quer quanto à exclusão do cadastro.

Além da ingerência da plataforma sobre a atuação do motorista por força do sistema de avaliação constata-se que a *Uber* exerce um papel ativo ao longo o processo, pois é a empresa a responsável pela conferência das credenciais do motorista parceiro, pela definição do preço, pelo faturamento da viagem, pela retenção da própria taxa de comissionamento, tal como é responsável pela exclusão dos participantes, em caso de violações às políticas internas da empresa ou mau desempenho, apurados conforme sistema de avaliação 5 estrelas disponibilizado.

Com vistas a encorajar os motoristas parceiros a manterem alta taxa de aceitação, e por consequência, manterem-se mais tempo *on-line* - o que, por certo, beneficia a operação da plataforma-, a plataforma adota uma política de premiação, baseada na realização de promoções ocasionais e no pagamento de bônus, caso atendida a meta estipulada¹⁶⁰.

Nessa mesma linha, para valorizar a qualidade dos serviços dos motoristas parceiros mais bem avaliados e engajados na plataforma e fornecer experiências com padrão de excelência para os passageiros, a empresa criou para os motoristas mais uma categoria, o *Uber Vip*. Para os participantes desse segmento, é assegurada uma

¹⁵⁹ GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

¹⁶⁰ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar.2018.

série de benefícios, como: segurança maior (pois somente usuários que realizaram muitas viagens no mês anterior poderão acessar esses motoristas); aumento do número de chamadas (direito de atender a categoria de clientes VIP); diminuição do tempo de espera na fila do aeroporto da cidade¹⁶¹.

Para se tornar um *Uber Vip*, o motorista precisa satisfazer o cliente e cumprir alguns requisitos mínimos, apurados mensalmente, os quais variam conforme a localidade. Para a cidade de Belo Horizonte, o motorista deve cumprir estas exigências:

Para obter acesso ao Uber VIP, o motorista parceiro precisa completar os requisitos mínimos ao longo do mês:

- São necessárias no mínimo 300 viagens na plataforma
- Deverá ter completado pelo menos 100 viagens no mês anterior
- Ter uma avaliação maior ou igual a 4,75
- Ter taxa de cancelamento dentro dos parâmetros da cidade.

O status de VIP é atualizado mensalmente."¹⁶²

Em contrapartida, para o *Uber Vip* que atue na cidade de Belo Horizonte, a empresa garante a participação em promoções especiais; a realização de, em média 20% a mais de viagens pelo mesmo tempo *on-line* na cidade de Belo Horizonte; mais saídas do aeroporto, pois além de terem preferência na fila de espera, têm redução em 35% do tempo máximo de deslocamento em relação a *UberX*.

A partir do segundo semestre de 2017, a *Uber* passou a disponibilizar para os motoristas parceiros o aplicativo *Flexpay*. Trata-se de um aplicativo, por meio do qual é possível solicitar a antecipação da transferência dos repasses e verificar todo o histórico de transações, incluindo o resumo diário e semanal de ganhos de viagens, assim como apurar o tempo *on-line* e o número de viagens realizadas no período de apuração escolhido¹⁶³. Isso comprova que a *Uber* tem pleno conhecimento de todas as etapas do procedimento, inclusive, guarda informações relacionadas ao tempo em que o trabalhador em disponibilidade *on-line*, denotando que, mesmo em se tratando de trabalho eminentemente externo, dando indícios que tem possibilidade de controlar esse trabalho.

¹⁶¹ COMO FUNCIONA o Uber VIP, **Site institucional**, 2019. <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em 28. dez. 2018.

¹⁶² COMO FUNCIONA o Uber VIP, **Site institucional**, 2019. <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em 28. dez. 2018.

¹⁶³ COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

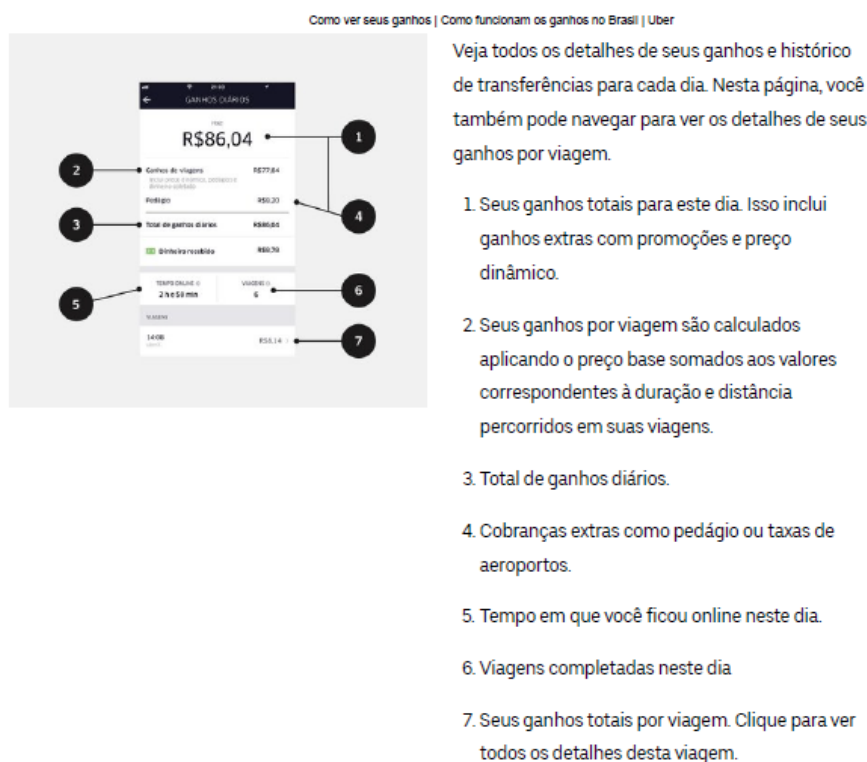


FIG. 4 – Como ver seus ganhos¹⁶⁴

A tela acima exibe o resumo diário das transações efetuadas por um motorista parceiro. Destaque para os campos números 5 (cinco) e 6 (seis) que apontam, respectivamente, o tempo de disponibilidade *on-line* e o número de viagens diárias, que, conforme extrato totalizou 2 (duas) horas e 58 (cinquenta e oito) minutos *on-line* e 6 (seis) viagens efetuadas.

Essa inovação comprova que a Uber mantém informações sobre todos os aspectos da prestação de serviços do motorista, incluindo o tempo durante o qual o trabalhador se manteve disponível (*on-line*) na plataforma e o número de viagens realizadas.

2.4 Do modelo de operação da empresa *GetNinjas*

¹⁶⁴ COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

Enquanto a Uber é classificada como uma plataforma de natureza específica, a *GetNinjas* se enquadra como plataforma genérica, pois disponibiliza um gama de serviços, variando desde assistência técnica, incluindo serviços de reforma até serviços domésticos.

Inspirada na empresa americana *TaskRabbits*, a empresa brasileira *GetNinjas* foi criada em 2011 para atuar como plataforma virtual que possibilita a profissionais de diversos ramos anunciarem seus serviços para que os clientes os encontrem.

Os primeiros passos para acessar os serviços da plataforma são: baixar o aplicativo, aceitar o regulamento da plataforma, efetuar o cadastro gratuitamente, mediante a inserção de um e-mail e/ou um número de telefone celular e escolher a versão do *app* desejada, se solicitante ou prestador de serviços.

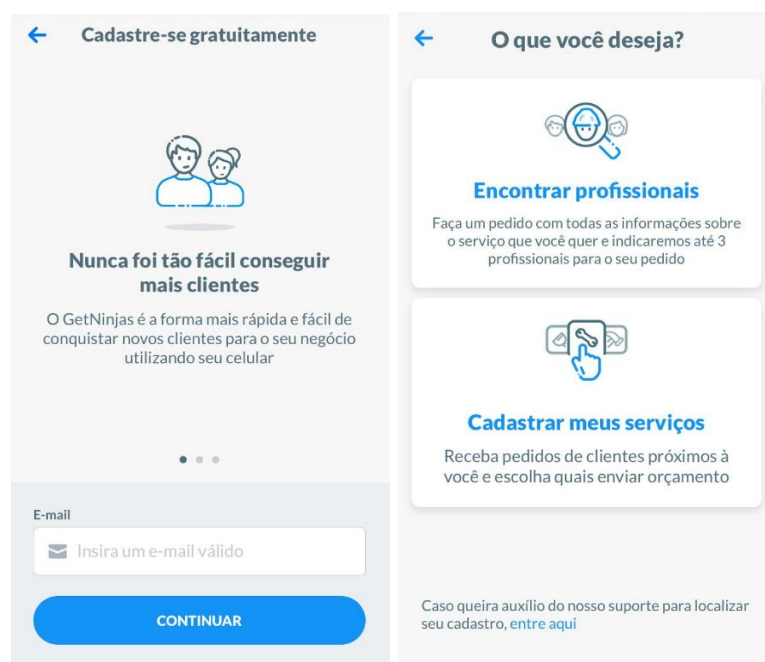


FIG. 5 e FIG. 6 – Cadastre-se gratuitamente no app *GetNinjas*¹⁶⁵

Em se tratando de prestador de serviços, o cadastro inclui a seleção da categoria de serviços de atuação (assistência técnica, aulas, moda e beleza, eventos, reformas e reparos, etc.) e a escolha do grupo que mais se encaixa no perfil do trabalhador (para a casa, para a família, mídia, negócios, entre outros).

¹⁶⁵ Capturas de tela do *app* *GetNinjas*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.



FIG. 7 e FIG. 8 – Escolha de categoria de serviços no app *GetNinjas*¹⁶⁶

Ao final dessa etapa, o trabalhador deve informar dados pessoais como nome completo, cep e número do telefone celular.

The screenshot shows the 'Cadastre-se gratuitamente' screen. At the top, there is a blue arrow and the text 'Cadastre-se gratuitamente'. Below this, a bold heading reads 'Veja os pedidos de graça, e só pague para liberar os contatos!'. A subtext says 'Cadastre-se gratuitamente e veja os pedidos na sua região, sem cobrança ou compromisso!'. A yellow warning box contains a triangle icon and the text 'Não será cobrado nada ao preencher os dados abaixo'. The form includes three input fields: 'Nome Completo' with a person icon and placeholder 'Nome completo', 'Cep' with a location pin icon and placeholder 'Casa ou trabalho', and 'Celular' with a phone icon. A blue 'CONTINUAR' button is at the bottom.

¹⁶⁶ Capturas de tela do app *GetNinjas*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.

FIG. 9 – Fornecimento de dados ao app *GetNinjas*¹⁶⁷

A plataforma permite que o prestador de serviços, se pessoa física, cadastre apenas uma categoria de serviços por perfil. Em se tratando de pessoa jurídica, é possível cadastrar um perfil por filial.

Feito o cadastro, a plataforma disponibiliza um vídeo tutorial em que explica que a relação mantida entre o prestador de serviços e a empresa é de parceria, além disso, disponibiliza algumas informações sobre a forma como os serviços são disponibilizados e cobrados, destacando que não cobra mensalidade e justifica que a cobrança não é feita com base em pedidos realizados, pois o foco da plataforma é “trazer clientes em potencial”.

O modelo de operação da plataforma se assenta na disponibilização de anúncios de serviços aos prestadores de serviços, conforme categoria de atuação cadastrada, os quais podem ser acessados, por no máximo, três trabalhadores, mediante o pagamento de uma tarifa.

Na tela sob o título “Pedidos Disponíveis”, são listados os anúncios existentes de acordo com o segmento de atuação eleito pelo profissional. Cada anúncio contempla uma pequena referência da solicitação, que inclui o pré-nome do solicitante, a distância até o prestador de serviços e o número de interessados que já acessaram o anúncio.

¹⁶⁷ Capturas de tela do app *GetNinjas*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.

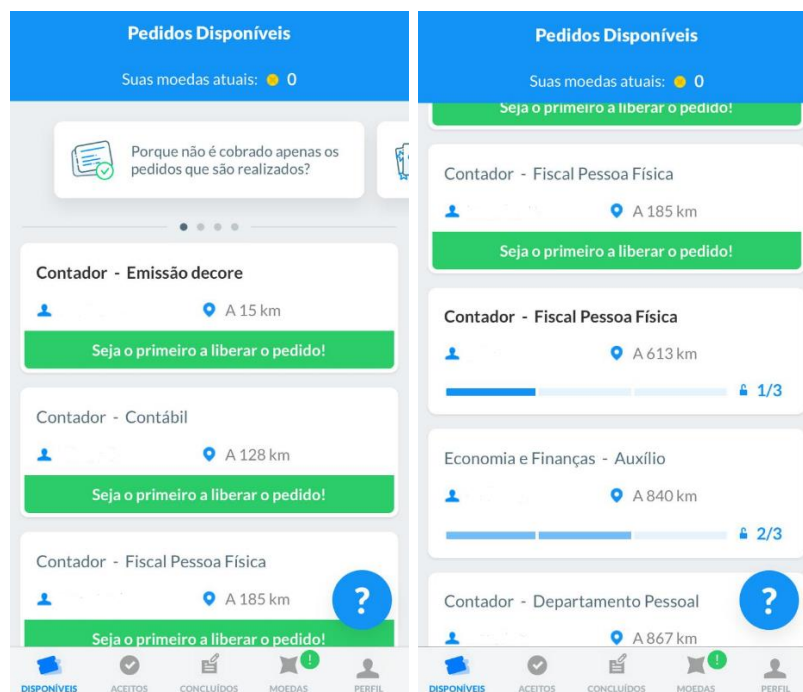


FIG. 10 e FIG. 11 – Escolha o serviço desejado no app *GetNinjas*¹⁶⁸

Ao clicar no anúncio, o trabalhador tem acesso a mais algumas informações, relacionadas ao local, ao prazo para realização dos serviços, a uma breve descrição da atividade, à indicação de dados parciais do solicitante e ao número de “moedas” exigidas para o acesso integral à solicitação.

¹⁶⁸ Capturas de tela do app *GetNinjas*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.

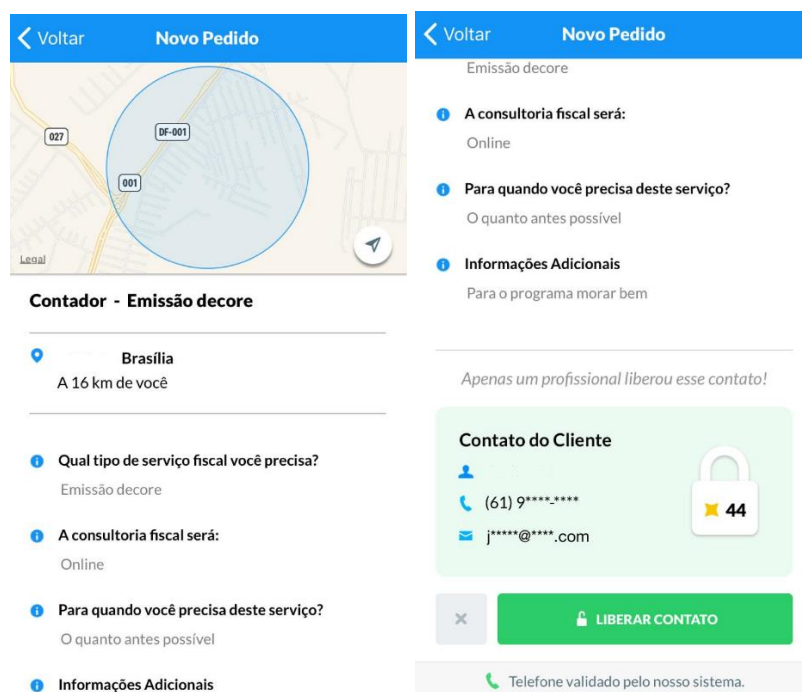


FIG. 12 e FIG. 13 – Detalhes do serviço desejado no app *GetNinjas*¹⁶⁹

Para ter acesso ao inteiro conteúdo do anúncio, incluindo os dados de contato do solicitante, o trabalhador deve verter um número de “moedas”¹⁷⁰, – créditos pré-pagos adquiridos pelos prestadores de serviços – em montante fixado pela plataforma, de forma unilateral.

A plataforma vende três tipos de pacotes de moedas. O mais barato, com 1 mil moedas, é vendido por R\$ 149,90. O segundo pacote, com 2 mil moedas custa R\$ 299,90, enquanto o mais caro custa R\$ 599,90 e dá acesso a 4 mil moedas¹⁷¹.

¹⁶⁹ Capturas de tela do app *GetNinjas*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.

¹⁷⁰ CADA MOEDA EQUIVALE a 0,15 centavos de reais, **GetNinjas**, 2019. Disponível em: <https://ajuda.getninjas.com.br/hc/pt-br/articles/360000476353-O-que-s%C3%A3o-moedas->. Acesso em 20 jan. 2019.

¹⁷¹ CADA MOEDA EQUIVALE a 0,15 centavos de reais, **GetNinjas**, 2019. Disponível em: <https://ajuda.getninjas.com.br/hc/pt-br/articles/360000476353-O-que-s%C3%A3o-moedas->. Acesso em 20 jan. 2019.



FIG. 14 – Moedas de acesso a serviço no *app GetNinjas*¹⁷²

A plataforma não esclarece a fórmula de cálculo do valor dos anúncios, apenas informa que os valores variam de acordo com as categorias de serviços ofertadas no aplicativo e que são apurados de acordo com o preço médio pago aos profissionais pelos serviços solicitados. É válido destacar que não há campo para indicação do valor do serviço na solicitação. No segmento de contabilidade, encontramos nesta pesquisa anúncios tarifados entre 32 a 44 moedas.

Ao pagar as moedas para acessar o anúncio, o prestador de serviços tem direito de receber dos dados de contato do solicitante, incluindo e-mail e/ou número de celular para que possa iniciar as tratativas sobre a realização dos serviços diretamente com o interessado, sem qualquer interferência da plataforma.

Note-se que, mesmo pagando as “moedas”, o prestador de serviços não tem nenhuma garantia de que será eleito para o trabalho, pois a plataforma permite que até três trabalhadores visualizem o anúncio. Diante disso, é possível que, quando o profissional tenha acesso aos dados do solicitante, a tarefa já tenha sido executada, pois este não tem a obrigação de informar se o trabalho continua disponível ou não.

Como se observa, a fórmula de remuneração do *GetNinjas* diverge parcialmente da empresa *Uber*. Apesar de a empresa brasileira também ser a

¹⁷² Capturas de tela do *app Getninja*s. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo.

responsável pela precificação do anúncio, esta é remunerada por meio de créditos pré-pagos adquiridos pelos prestadores de serviços para que possam ter acesso às solicitações feitas pelos clientes, independentemente do êxito das negociações. Já a *Uber* cobra um percentual incidente sobre a prestação de serviços efetivamente desempenhada.

A *GetNinjas* tem como principal fonte de receita a venda de acesso a pessoas interessadas em contratar serviços de profissionais autônomos ou pequenas empresas. Para ver o contato de uma pessoa que está procurando aulas de inglês, por exemplo, um professor precisa comprar créditos na plataforma e usá-los para enviar uma proposta de orçamento. Cada novo pedido na plataforma permite que até três profissionais se candidatem. Segundo *L'Hotelier*, o modelo rendeu anualmente cerca de R\$ 30 milhões em receita para a companhia e, agora, deve ser incrementado por uma série de novos serviços que a *GetNinjas* começa a testar no mercado.¹⁷³

Sob slogan de “Pedidos de serviços chegando toda hora no seu celular. Veja todos os pedidos de graça e invista apenas nos que gostar. 100% do valor do serviço é seu. E sem mensalidade!”. Tal como é padrão em empresas tecnológicas, a plataforma brasileira encampa a noção já conhecida de empreendedorismo e vende oportunidades de negócios gratuita: o que a plataforma não deixa evidente é que para ter acesso a essa miríade de prosperidade, o prestador de serviços deve assumir os custos, as “moedas” se quiser se disponibilizar ao trabalho. Em outras palavras, o prestador de serviços tem que literalmente pagar para acessar os anúncios de trabalho e, se tiver sorte, trabalhar.

2.5 Do modelo de operações da plataforma *Amazon Mechanical Turk*

Diferentemente das empresas anteriores, há plataformas em que a prestação de serviços se perfaz no mundo virtual, de forma exclusivamente não presencial. A maior delas nesse segmento é a *Amazon Mechanical Turk*.

Fundada em 2005, a empresa americana se apresenta como “um mercado de *crowdsourcing* que torna mais fácil para indivíduos e empresas terceirizar seus

¹⁷³ GETNINJAS PLANEJA expansão internacional, *Época Negócios Online* - 16 junho 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/06/getninjas-planeja-expansao-internacional.html>. Acesso em 4 jan. 2019.

processos e trabalhos para uma força de trabalho distribuída ao redor do mundo, que pode executar essas tarefas virtualmente¹⁷⁴”.

De acordo com Fabrellas¹⁷⁵, a empresa oferece aos clientes, denominados *requesters* uma plataforma virtual para contatar os prestadores de serviços-nominados de *workers*¹⁷⁶ para realizar tarefas *on-line*, as quais podem corresponder às mais simples, como a descrição de imagens, a verificação de dados, a coleta de informações e a tradução de textos, como às mais complexas, relacionadas à participação em pesquisas e à moderação de conteúdo, entre outras¹⁷⁷.

Por meio de slogan como “Acesse uma força de trabalho global, sob demanda e 24 horas por dia, 7 dias por semana¹⁷⁸”, a plataforma sugere aos contratantes que há uma multidão de prestadores de serviços disponíveis a qualquer momento do dia, em qualquer lugar do mundo, pronta para atender todo tipo de demanda.

O primeiro passo para acessar os serviços da plataforma é baixar a aplicação tecnológica e a aceitar as condições de uso previstas no “Contrato de Participação”¹⁷⁹, o qual contempla as políticas legais adotadas pela plataforma e norteiam a contratação e a prestação de serviços, não havendo margem para a discussão a respeito das cláusulas.

Em se tratando dos prestadores de serviços, após completar o cadastramento, abre-se o acesso a um painel, na versão *worker*, que exibe três ícones, com os seguintes títulos: *HITs*, *Dashboard* (Painel de Controle) e *Qualifications* (Qualificações).

¹⁷⁴ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/> Acesso em 27 jan. 2019.

No original: “Amazon Mechanical Turk (MTurk) is a crowdsourcing marketplace that makes it easier for individuals and businesses to outsource their processes and jobs to a distributed workforce who can perform these tasks virtually.”

¹⁷⁵ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

¹⁷⁶ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁷⁷ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

¹⁷⁸ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/get-started> Acesso em 27 jan. 2019.

No original: “Access a global, on-demand, 24/7 workforce” e “Make money in your spare time. Get paid for completing simple tasks.”

¹⁷⁹ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Acesso em 27 jan. 2019.

Requester	Title	HITs	Reward	Created	Actions
Francisco Javier Burón Fernández	What type of entity is this? Gender and type of Twitter handle (10k-500k)	39,245	\$0.01	1/22/2019	Preview Qualify
rick	Why is this review negative?	12,719	\$0.01	11h ago	Preview Accept & Work
James Billings	Market Research Survey	6,586	\$0.01	36m ago	Preview Accept & Work
Description: Attempt to complete market research surveys. You will be paid the base amount for the survey attempt. After completing a survey, or filling in pre-screener questions, you will be awarded payment as a bonus. Average times and prices for each time option are shown for review before starting and you can set minimum payout amounts. Time Allotted: 90 Min Expires in 7d					
Project Endor (Zoltar)	Website Evaluation	5,565	\$0.10	26m ago	Preview Qualify
David Tera	Find the email address on a company website	4,262	\$0.04	32m ago	Preview Qualify
Dick Co	Find Contact Information from the Internet	3,764	\$0.01	11h ago	Preview Accept & Work
DCM R.Wen	Very simple human mood classification takes 2sec	3,227	\$0.01	1d ago	Preview Accept & Work
Yuta Nakashima	Create possible answers for questions about TBBT tv show	3,051	\$0.20	2d ago	Preview Qualify
rick	Why is this review positive?	2,642	\$0.01	11h ago	Preview Accept & Work
f8b64e4e-b7c8-47a8-9ee3-b161727f4ca2	Judge the reputation polarity of Article Clips	2,030	\$0.08	21h ago	Preview Qualify

FIG. 15 – Escolha o serviço desejado no site *Amazon Mechanical Turk*¹⁸⁰

As HITs (*Human Intelligent Tasks*) consistem em trabalhos que, apesar de serem muito simples, repetitivos e demandarem curtíssimo tempo de execução, não podem ser feitos por uma máquina, porque exigem um certo nível de inteligência humana¹⁸¹:

Embora a tecnologia continue a melhorar, ainda há muitas coisas que os seres humanos podem fazer com muito mais eficácia do que os computadores, como moderar o conteúdo, executar a deduplicação de dados ou pesquisar. Tradicionalmente, tarefas como essa foram realizadas com a contratação de uma grande força de trabalho temporária, que é demorada, cara e difícil de escalar ou que foi desfeita. O *crowdsourcing* é uma boa maneira de dividir um projeto manual e demorado em tarefas menores e mais gerenciáveis a serem concluídas por funcionários distribuídos pela Internet (também conhecidas como 'microtasks').¹⁸²

De acordo com Miriam Cherry¹⁸³, as HITs correspondem a menor parte decorrente da divisão de grandes tarefas. Citando como exemplo, a construção de um site, aponta a autora que partes constituintes do trabalho, tais como codificação,

¹⁸⁰ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: https://worker.mturk.com/hits?ref=w_hdr_db. Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁸¹ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

¹⁸² AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/> Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁸³ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

marcação e descrição de itens ou fotos, são distribuídas sob a forma de HITs para pessoas *on-line*. Esse fracionamento de tarefas maiores em suas micro partes, segundo a autora¹⁸⁴, ilustra o modelo de trabalho nominado trabalho “cognitivo” ou “neo-taylorismo”, que facilita o fracionamento de certas tarefas em micro tarefas, passíveis de serem realizadas por qualquer pessoa com acesso à internet a preços módicos.

A comparação suscitada pela autora é justificada, pois essas empresas resgatam técnicas de organização produtiva do passado, do tempo do modelo fordista-taylorista, época em que o trabalho era dividido em partes menores para torná-lo acessível a qualquer pessoa, com a diferença que agora o trabalho não é executado no interior do ambiente empresarial, sob direção e supervisão incisiva do empregador.

Segundo apurado por Jeremias Prassl e Martin Risak¹⁸⁵, 25% das tarefas oferecidas pela *Amazon Mechanical Turk* são avaliadas em U\$ 0,01 por *HIT*; 70% oferecem U\$ 0,05 ou menos por tarefa e 90% pagam menos de U\$ 0,10 por tarefa concluída.

No campo *HITs*¹⁸⁶, são exibidas informações, como uma breve identificação do solicitante; o título e a descrição da *HIT*; a data da criação e o valor pago por tarefa bem como informações sobre as qualificações mínimas exigidas pelo contratante, que podem incluir um prévio teste antes da aceitação da tarefa.

O prestador de serviços pode filtrar a exibição das tarefas a que pretende ter acesso, de acordo com o grau de capacitação exigido pelo solicitante; o valor pago por tarefa assim como por data da criação da tarefa no painel.

No campo painel de controle¹⁸⁷, o prestador de serviços tem acesso a uma visão global de suas atividades, distribuídas nos seguintes campos: “ganhos disponíveis” (refere-se ao montante disponível para transferência); “visão geral das

¹⁸⁴ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

¹⁸⁵ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

¹⁸⁶ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://worker.mturk.com/>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁸⁷ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: https://worker.mturk.com/dashboard?ref=w_hdr_db. Acesso em 27 jan. 2019.

HITs” (informações sobre a quantidade de trabalhos aprovados, pendentes e rejeitados e as correspondentes taxas de aprovação e rejeição); “ganhos até a data” (informações referentes às HITs aprovadas, os bônus e os ganhos totais, filtrados de acordo com o período selecionado); “lucro total por período” (aponta o total de ganhos, conforme o ano selecionado); “*status de HIT*” (exibe uma lista de atividades e a renda diárias, juntamente com o número de tarefas que foram enviadas, aprovadas, rejeitadas ou aguardando o dia determinado).

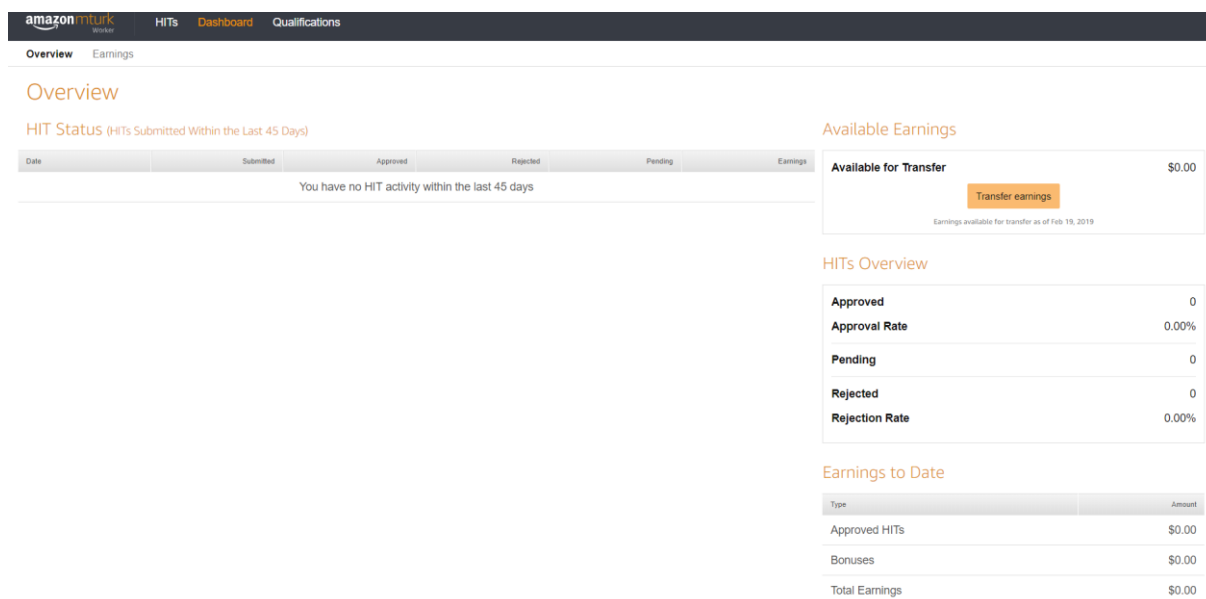


FIG. 16 – Avaliações do trabalhador pelos serviços executados ¹⁸⁸

Na tela “Qualificações”¹⁸⁹, é exibido o perfil do trabalhador, de acordo com índices relacionados a sua *performance* no cumprimento das HITs perante a plataforma, sendo consideradas as seguintes taxas: de abandono, de aprovação, de rejeição, de retorno, de envio, o total de HITs aprovados e por fim, a localização, a qual serve de parâmetro para a designação de certas tarefas, que são disponibilizadas apenas para residentes de determinados países.

¹⁸⁸ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://worker.mturk.com/dashboard>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁸⁹ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://worker.mturk.com/qualifications/assigned>. Acesso em 27 jan. 2019.

Qualification	Your Value	Author
HIT abandonment rate (%)	0	Amazon Mechanical Turk
HIT approval rate (%)	100	Amazon Mechanical Turk
HIT rejection rate (%)	0	Amazon Mechanical Turk
HIT return rate (%)	0	Amazon Mechanical Turk
HIT submission rate (%)	100	Amazon Mechanical Turk
Location	BR	Amazon Mechanical Turk
Total approved HITs	0	Amazon Mechanical Turk

FIG. 17 – Verificação da reputação do trabalhador ¹⁹⁰

No que se refere aos solicitantes, é exibido um painel, na versão *requester*, com três ícones, com os seguintes títulos: *Create*, *Manage* e *Developer*, por meio dos quais podem ser criadas e geridas tarefas para serem disponibilizadas na plataforma.

Para criar as tarefas, os solicitantes podem usar algumas ferramentas disponíveis no próprio site (que possuem recursos mais restritos) ou utilizar a API¹⁹¹ (Interface de Programação de Aplicativos), que se refere a “um conjunto de rotinas e padrões de programação para acesso a um aplicativo de software ou plataforma baseado na Web¹⁹²”, voltado a integrar programaticamente os resultados desse trabalho diretamente em seus processos e sistemas de negócios¹⁹³.

No painel “criar”, o solicitante deve indicar o tipo de habilidade requerida para execução da tarefa, dentre as categorias listadas, que englobam “pesquisa”, “visão”, “língua”, entre “outros”. Cada segmento possui subitens voltados a melhor descrever e delimitar o projeto pretendido, a exemplo no item “Visão”, é possível selecionar a

¹⁹⁰ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://worker.mturk.com/qualifications/assigned>. Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁹¹ O QUE É API? **Canal Tech** – s/d. Disponível em: <https://canaltech.com.br/software/o-que-e-api/>. Acesso em 20 dez. 2018.

¹⁹² O QUE É API? **Canal Tech** – s/d. Disponível em: <https://canaltech.com.br/software/o-que-e-api/>. Acesso em 20 dez. 2018.

¹⁹³ AMAZON MECHANICAL TURK. **Wikipédia** – 3 fevereiro 2019. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon_Mechanical_Turk. Acesso em 03 fev. 2019.

descrição “classificação de imagem”, “caixa delimitadora”, “classificação de vídeo”, “marcação de imagem”, entre outros¹⁹⁴.

Para auxiliar os solicitantes na criação de projetos, a *Amazon Mechanical Turk*¹⁹⁵ aponta quatro exemplos de tarefas e a forma que devem ser disponibilizadas aos prestadores de serviços:

- **Sentimento de um Tweet:** analise se um Tweet do Twitter é percebido como positivo, negativo ou intermediário. Esse novo modelo exige que um Solicitante forneça apenas o URL de um Tweet para começar. Os solicitantes podem usar esse modelo para avaliar a integridade de sua marca, a percepção de um tópico específico e muito mais.
- **Coletar dados de um site:** obtenha ajuda dos funcionários para coletar dados de um site. Os solicitantes fornecem um URL e a lista de coisas que eles gostariam de reunir. Os solicitantes podem usar esse modelo para reunir detalhes de contato de uma empresa, os tipos de produtos que a empresa fornece, o horário de funcionamento dos restaurantes locais e muito mais.
- **Escolha a imagem A ou B:** compare duas imagens para entender como elas são iguais e diferentes. Os solicitantes fornecem links para as duas imagens e as instruções do que eles gostariam de comparar. Esse modelo pode ajudar os Solicitantes a comparar dois logotipos, selecionar o mais claro ou duas imagens, avaliar se dois produtos são iguais ou diferentes e muito mais.
- **Transcrição de um recibo:** extrair informações importantes de uma fatura, fatura ou recibo. Os solicitantes fornecem uma imagem de um recibo e os detalhes que desejam capturar. Este modelo ajuda os Solicitadores que desejam processar relatórios de despesas, faturas de fornecedores, pedidos de compra e muito mais.

Na tela “Gerir”, o solicitante tem acesso a três indicativos: “resultados” (em que pode acompanhar o andamento das tarefas); “trabalhadores” (exibe a identidade

¹⁹⁴ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em:

<https://requester.mturk.com/create/projects/new>. Disponível em: Acesso em 20 dez. 2018.

¹⁹⁵ No Original: **Sentiment of a Tweet:** analyze whether a Tweet from Twitter is perceived as positive, negative, or in between. This new template requires a Requester to only provide the URL of a Tweet to get started. Requesters can use this template to evaluate the health of their brand, perception of a particular topic, and much more. **Collect data from a Website:** get help from Workers to gather data from a website. Requesters provide a URL and the list of things they'd like to gather. Requesters can use this template to gather contact details for a business, the types of products the company is providing, hours of operation for local restaurants, and more. **Choose image A or B:** compare two images to understand the ways in which they're the same and different. Requesters provide links to both images, and the instructions of what they'd like compared. This template can help Requesters compare two logos, select the clearer or two images, assess whether two products are the same or different, and more. **Transcription from a Receipt:** extract important information from an invoice, bill, or receipt. Requesters provide an image of a receipt and the details they want captured. This template helps Requesters looking to process expense reports, invoices from vendors, purchase orders, and much more.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Site institucional** – 13 novembro 2016. Disponível em:

<https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

dos trabalhadores que completaram as tarefas); e “tipos de qualificações” (campo em que o solicitante pode indicar as qualificações exigidas aos trabalhadores para execução da tarefa, a exemplo taxa de aprovação superior a 95%).

No campo “trabalhadores”, a plataforma, além de permitir a exibição da identidade do prestador de serviços, disponibiliza alguns comandos em favor dos solicitantes, que podem bloquear o trabalhador assim como atribuir-lhe ou revogar uma qualificação.

As prerrogativas asseguradas aos solicitantes são amplas, pois compete-lhes indicar o tipo de projeto que será disponibilizado *on-line*, indicar o conteúdo e o valor da tarefa, o número de trabalhadores admitidos bem como a duração unitária e global para fins de cumprimento da tarefa, tudo de forma inegociável.

Por sua vez, aos prestadores de serviços cabe-lhes apenas selecionar e executar as tarefas eleitas, observados os parâmetros indicados pelos solicitantes, cuja identidade muitas vezes é desconhecida, conforme garantia de anonimato assegurada no regulamento da plataforma¹⁹⁶.

Em contraste, o contratante tem amplo acesso à identidade e à trajetória profissional dos prestadores de serviços, incluindo o seu desempenho individual perante a plataforma (taxa de abandono, de aprovação, de rejeição, de retorno, de envio, localização). Ao criar uma tarefa, o solicitante tem amplos poderes para filtrar o perfil dos prestadores de serviços, podendo limitar a seleção de tarefas a trabalhadores situados em certas partes do globo, ou ainda que tenham um determinado percentual de aprovações.

A dinâmica do trabalho executado perante a *Amazon Mechanical Turk* é exemplificada por Anna Fabrellas:

Como exemplo, uma empresa cliente ou solicitante que requeira a tradução de um texto, pode acessar a plataforma virtual do *Amazon Mechanical Turk* e oferecer - geralmente de forma fragmentada em frases isoladas - a tradução do mesmo. Os prestadores de serviços ou turkers aceitam o HIT ou tarefa de acordo com seus interesses. Uma vez terminada a tarefa, o operador em questão envia o trabalho concluído através da própria plataforma virtual para recepção pela empresa cliente.¹⁹⁷

¹⁹⁶ BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta; HOWCROFT, Debra. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor. *New Technology, Work and Employment*, v. 29, n. 3, 2014, p. 215. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12038>. Acesso em 27 Jan. 2019.

¹⁹⁷ No original: A modo de ejemplo, una empresa cliente o *requester* que requiera la traducción de un texto, puede acceder a la plataforma virtual de Amazon Mechanical Turk y ofertar - generalmente de forma fragmentada en frases aisladas- la traducción del mismo. Los prestadores de servicios o *turkers*

De acordo com a cláusula segunda do Termo de Participação, a empresa se apresenta como mera plataforma digital, sendo responsável por fazer a conexão entre oferta e demanda, sem qualquer ingerência sobre as transações, sobre o controle de qualidade ou legalidade dos serviços prestados tampouco sobre a seleção ou avaliação do perfil dos contratados quanto as suas habilidades para execução do trabalho ou a capacidade econômica dos solicitantes para arcar com os pagamentos devidos.

O papel da Amazon Mechanical Turk. O Site é um local para Solicitantes e Trabalhadores para realizar transações. A menos que estejamos participando do Site como um Solicitante, não estamos envolvidos nas transações e não temos controle sobre a qualidade, segurança ou legalidade das Tarefas ou a consideração das Tarefas, a capacidade dos Trabalhadores de executar tarefas para a satisfação dos Solicitantes, ou a capacidade dos Solicitantes de pagar por Tarefas. Não nos responsabilizamos pelas ações de qualquer Solicitante ou Trabalhador, nem realizamos nenhuma triagem de Solicitantes ou Trabalhadores. Seu uso do Site é por sua conta e risco. Como não somos parte das transações entre Trabalhadores e Solicitantes, não somos responsáveis por resolver quaisquer disputas entre participantes relacionadas a qualquer Tarefa ou qualquer transação. Se você tomar conhecimento de um participante que violar este Contrato ou interromper a operação do Site.¹⁹⁸

A despeito de a cláusula em questão sugerir que a plataforma se trata apenas de um *marketplace on-line* – assim compreendida como um tipo de site de comércio eletrônico, no qual as informações sobre produtos ou serviços são fornecidas por vários terceiros e as transações são processadas pelo operador do mercado¹⁹⁹ – importante destacar que, entre os termos e condições, estabelecidas no Contrato de Participação, a empresa encerra uma série de prerrogativas e isenções, que demonstram a sua ativa participação no gerenciamento das atividades executadas pelos prestadores de serviços.

aceptan el HIT o tarea en función de sus intereses. Una vez finalizada la tarea, el *turker* en cuestión manda el trabajo completado mediante la propia plataforma virtual para su recepción por parte de la empresa cliente.

FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340>. Acesso em 20 jan. 2019.

¹⁹⁸ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement> Acesso em 27 jan. 2019.

¹⁹⁹ ONLINE marketplace. **Wikipédia** – 31 outubro 2018. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_marketplace. Acesso em 27 Jan. 2019.

Nesse sentido, destaca-se a “cláusula de satisfação”, que segundo Fabrellas²⁰⁰ e Adrián Todolí Sígenes²⁰¹, se relaciona à possibilidade de a empresa cliente não pagar o preço acordado, caso não esteja satisfeita com a execução da tarefa, sem possibilidade de defesa ou reivindicação por parte do prestador de serviços.

A plataforma impede ainda os trabalhadores de recorrerem a *bots*, *scripts* ou outros métodos automatizados para completar as tarefas²⁰², assim como nos termos da cláusula 13 a e b²⁰³, a plataforma destaca que solicitantes e prestadores de serviços são impedidos de ceder ou transferir quaisquer direitos, obrigações ou privilégios, sem o prévio consentimento da empresa por escrito assim como são

²⁰⁰ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340>. Acesso em 20 Jan. 2019.

²⁰¹ SIGNÉS, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

²⁰² AMAZON MECHANICAL TURK. **Acceptable Use Policy** – 17 maio 2016. Disponível em: <https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

²⁰³ **13. Disposições Gerais. Contrato Integral.** Este Contrato é o contrato integral entre você e nós com relação ao assunto deste Contrato. Este Contrato substitui todas as representações, entendimentos, acordos ou comunicações anteriores ou contemporâneos entre você e nós, sejam escritos ou verbais, com relação ao assunto deste Contrato. Não seremos obrigados e, especificamente, nos opomos a qualquer termo, condição ou outra disposição que seja diferente ou adicional às disposições deste Contrato, incluindo quando submetido por você em qualquer ordem, fatura, fatura, recibo, aceitação, confirmação, correspondência ou outro documento. **Atribuição.** Você não pode ceder ou transferir quaisquer direitos, obrigações ou privilégios que você tenha sob este Contrato sem o nosso consentimento prévio por escrito. Podemos atribuir este Contrato, no todo ou em parte, a qualquer momento, sem aviso prévio. Sujeito ao precedente, este Contrato será vinculativo para os sucessores e cessionários permitidos de cada parte. Qualquer atribuição ou transferência em violação desta seção será considerada nula e sem efeito. No original: **General Provisions. 1. Entire Agreement.** This Agreement is the entire agreement between you and us regarding the subject matter of this Agreement. This Agreement supersedes all prior or contemporaneous representations, understandings, agreements, or communications between you and us, whether written or verbal, regarding the subject matter of this Agreement. We will not be bound by, and specifically object to, any term, condition or other provision which is different from or in addition to the provisions of this Agreement, including when submitted by you in any order, invoice, bill, receipt, acceptance, confirmation, correspondence or other document. **2. Assignment.** You may not assign or transfer any rights, obligations or privileges that you have under this Agreement without our prior written consent. We may assign this Agreement, in whole or in part, at any time without notice. Subject to the foregoing, this Agreement will be binding on each party's successors and permitted assigns. Any assignment or transfer in violation of this section will be deemed null and void. AMAZON MECHANICAL TURK. **Acceptable Use Policy** – 17 maio 2016. Disponível em: <https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

impedidos de manter qualquer contato direto entre si, sem a intermediação da plataforma²⁰⁴.

No que se refere ao pagamento, a *Amazon Mechanical Turk*²⁰⁵ assinala que a política de compensação dos trabalhadores varia conforme a localização. De acordo com a seção de “perguntas e respostas” da plataforma, trabalhadores situados nos Estados Unidos ou na Índia podem transferir seus ganhos para um vale-presente do site ou para uma conta bancária, por meio da *Amazon Payment*. Já os demais trabalhadores internacionais, somente tem a opção de transferir os ganhos para um vale-presente do site da *Amazon*.

A restrição imposta aos trabalhadores internacionais, segundo Adrián Todolí Sígenes²⁰⁶, tem efeitos perversos sobre o trabalhador e sobre o mercado, pois limita a sua capacidade de compra a apenas uma empresa e fomenta a formação de um mercado monopolista, em franco prejuízo à concorrência.

A plataforma conserva ainda a prerrogativa de promover a suspensão ou o desligamento de qualquer participante – seja empresa cliente, seja prestador de serviços- sem aviso prévio, por qualquer motivo, inclusive pode reter valores existentes na conta do solicitante ou do prestador de serviços, em quantia que entenda adequada para suportar eventuais danos. Do mesmo modo, em se tratando de encerramento por justa causa, detém a plataforma o direito de se apropriar dos numerários, conforme item 11 do Contrato de Participação²⁰⁷.

²⁰⁴ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

²⁰⁵ AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em 27 jan. 2019.

²⁰⁶ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

²⁰⁷ **11. Terminação Restrição de acesso. Podemos rescindir este Contrato, encerrar ou suspender sua conta e acessar o Site, ou remover qualquer lista de tarefas imediatamente sem aviso prévio por qualquer motivo. Em caso de rescisão ou suspensão deste Contrato, o seu direito de usar o Site cessará e você não poderá recuperar nenhuma informação relacionada à sua conta.** Se você for um solicitante e nós rescindirmos este contrato, (i) quaisquer tarefas que tenham sido concluídas pelos trabalhadores, mas que ainda não tenham sido aceitas por você, serão consideradas aceitas e os pagamentos aplicáveis serão remetidos aos trabalhadores e deduzidos do saldo da sua conta. E (ii) o saldo da sua conta, menos quaisquer valores que você nos deva (incluindo uma quantia determinada por nós como adequada para cobrir estornos, reembolsos, ajustes ou outras compensações que tenhamos direito em relação à sua conta), pode ser retirada se

Apesar de tantas prerrogativas a si reservadas, de forma insistente ao longo do Termo de Participação, a plataforma estabelece que os participantes isentam a empresa de toda e qualquer responsabilidade legal no que tange assuntos relacionados à contratação e à execução do serviço, como se observa no item “e”, da cláusula 4 e nas cláusulas 7 e 9²⁰⁸.

todos os requisitos de autenticação relacionados à retirada tiverem sido atendidos. **Se você é um Trabalhador e nós rescindirmos este Contrato, o saldo da sua conta, menos quaisquer valores que você nos deva (incluindo um valor determinado por nós para cobrir estornos, reembolsos, ajustes ou outras compensações que tenhamos direito em relação a com a sua conta), pode ser retirada se todos os requisitos de autenticação relacionados à retirada tiverem sido atendidos. No entanto, se rescindirmos este Contrato por justa causa (por exemplo, você violou nossa ou outras compensações a que tenhamos direito em relação à sua conta), poderão ser retiradas se todos os requisitos de autenticação relacionados com a retirada tiverem sido cumpridos. No entanto, se rescindirmos este Contrato por justa causa (por exemplo, você violou nossa ou outras compensações a que tenhamos direito em relação à sua conta), poderão ser retiradas se todos os requisitos de autenticação relacionados com a retirada tiverem sido cumpridos. No entanto, se rescindirmos este Contrato por justa causa (por exemplo, você violou nossa Política de Uso Aceitável), o saldo restante da sua conta (se houver) pode ser perdido.**

AMAZON MECHANICAL TURK. **Acceptable Use Policy** – 17 maio 2016. Disponível em: <https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

²⁰⁸ **e. Papel de Processamento de Pagamento Limitado; Nenhuma responsabilidade por transações ou atrasos.** Nós não somos um banco e não oferecemos serviços bancários. Exceto pelo nosso papel limitado em fornecer o Serviço de Processamento de Pagamentos, não estamos envolvidos em nenhuma transação subjacente entre os participantes do Site (a menos que estejamos participando do Site como Solicitante). Nós não garantimos o pagamento em nome de qualquer solicitante. **Além disso, na máxima extensão permitida pela lei aplicável, não seremos responsáveis por qualquer falha, atraso ou danos decorrentes do Serviço de Processamento de Pagamento, ou quaisquer transações realizadas através do Site.**

7. Sem garantias. O SITE, OS MATERIAIS DE DESENVOLVIMENTO, O SERVIÇO DE PROCESSAMENTO DE PAGAMENTO E AS TAREFAS SÃO FORNECIDOS ‘COMO ESTÁ’, ‘COM TODAS AS FALHAS’ E ‘CONFORME DISPONÍVEL’. VOCÊ CONCORDA EXPRESSAMENTE QUE O USO DO SITE, OS MATERIAIS DE DESENVOLVIMENTO, O SERVIÇO DE PROCESSAMENTO DE PAGAMENTO E AS TAREFAS ESTÃO POR SUA CONTA E RISCO. ATÉ AO LIMITE MÁXIMO PERMITIDO PELA LEI APLICÁVEL, não fazemos representações OU GARANTIA DE QUALQUER TIPO, EXPRESSA OU IMPLÍCITA, QUANTO À OPERAÇÃO DO SITE, OS MATERIAIS desenvolvedor, o serviço de pagamento processamento ou Tarefas e não assumem nenhuma REPRESENTAÇÕES OU AS GARANTIAS DE QUALQUER TIPO, expressa ou implícita, incluindo, sem limitação: (A) quaisquer garantias de comercialização, adequação para um propósito, título ou não-VIOLAÇÃO; (B) QUALQUER GARANTIA DE QUE O SITE, OS MATERIAIS DE DESENVOLVIMENTO, O serviço de pagamento PROCESSAMENTO ou as tarefas ATENDERÁ SUAS NECESSIDADES, SERÁ SEMPRE disponível, acessível, ININTERRUPTO, PONTUAL, SEGURO, funcionará sem erros, ou conterá qualquer recurso ou funcionalidade particular; (C) QUALQUER GARANTIA DE QUE A INFORMAÇÃO, CONTEÚDO, MATERIAIS, ou submissões incluído no site será representado por REQUERENTES ou trabalhadores, que as tarefas são lícitas, OU QUE REQUERENTES ou trabalhadores ter o desempenho prometido ou do seu agrado; OU (D) QUALQUER GARANTIA IMPLÍCITA DECORRENTE DO CURSO DE NEGOCIAÇÃO OU UTILIZAÇÃO DO COMÉRCIO. Ou submissões incluídas no site será representado por REQUERENTES ou trabalhadores, que as tarefas são lícitas, OU QUE REQUERENTES ou trabalhadores ter o desempenho prometido ou do seu agrado; OU (D) QUALQUER GARANTIA IMPLÍCITA DECORRENTE DO CURSO DE NEGOCIAÇÃO OU UTILIZAÇÃO DO COMÉRCIO. OU SUBMISSÕES INCLUÍDAS NO SITE SERÃO REPRESENTADAS PELOS REQUERENTES OU FUNCIONÁRIOS, QUE AS TAREFAS SÃO LEGAIS, OU QUE OS REQUERENTES OU

Antonio Aloisi²⁰⁹ e Adrián Todolí Sígenes²¹⁰ assinalam que as cláusulas contratuais estabelecidas pela *Amazon Mechanical Turk* demonstram que há também uma profunda diferença de posições e direitos em favor da plataforma e dos próprios solicitantes. Estes podem estabelecer as condições de contratação, inclusive quanto à seleção dos prestadores de serviços, podem ditar a forma de execução da tarefa, fixar o preço a ser pago, classificar o desempenho dos trabalhadores, e ainda, recusar o produto por qualquer motivo e manter o trabalho realizado, sem que seja assegurado ao trabalhador qualquer possibilidade de deliberação.

No presente caso, quem especificamente controla a prestação de serviços é o solicitante, é ele quem pode estabelecer requisitos de aceitação, comprovar as avaliações de cada trabalhador, ditar instruções sobre o trabalho a ser realizado e, finalmente, controlar o trabalho executado, podendo, inclusive, não pagar pelo serviço e ainda sem ter que justificar a causa. Aparenta ser uma espécie de agência de inserção temporária no mercado e sem nenhuma regulamentação, o que permite transferir os ônus do negócio para a parte mais frágil da relação²¹¹.

FUNÇÃOÁRIOS EXECUTARÃO COMO PROMETIDO OU PARA SUA SATISFAÇÃO; OU (D) QUALQUER GARANTIA IMPLÍCITA DECORRENTE DO CURSO DE NEGOCIAÇÃO OU UTILIZAÇÃO DO COMÉRCIO.

9. Limitação de responsabilidade. NA MÁXIMA EXTENSÃO PERMITIDA PELA LEI APLICÁVEL, NÃO SEREMOS RESPONSÁVEIS POR QUAISQUER DANOS INDIRETOS, INCIDENTAIS, PUNITIVOS OU CONSEQUENCIAIS (INCLUINDO QUALQUER PERDA DE RECEITA, LUCROS, BOA VONTADE, USO OU DADOS) DECORRENTES DO CONTRATO, DO SITE, OS MATERIAIS DE DESENVOLVIMENTO, O SERVIÇO DE PROCESSAMENTO DE PAGAMENTO, AS TAREFAS OU TRANSACÇÕES ATRAVÉS DO SITE, MESMO SE TIVEREM SIDO AVISADOS DA POSSIBILIDADE DESSES DANOS. ALÉM DISSO, NA MÁXIMA EXTENSÃO PERMITIDA PELA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL, EM NENHUM CASO A NOSSA RESPONSABILIDADE AGREGADA RELACIONADA A ESTE CONTRATO, O SITE, OS MATERIAIS DE DESENVOLVIMENTO, O SERVIÇO DE PROCESSAMENTO DE PAGAMENTO, AS TAREFAS OU TRANSACÇÕES ATRAVÉS DO SITE, EXCEDEM O MONTANTE TOTAL DE TAXAS GANHAS PELA AMAZON MECHANICAL TURK EM RELAÇÃO AO SEU PEDIDO DE, OU AO SEU DESEMPENHO.

AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Acesso em 27 jan. 2019.

²⁰⁹ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

²¹⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

²¹¹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

Além dos amplos poderes assegurados aos solicitantes, Antonio Aloisi²¹² destaca que a plataforma também exerce um papel ativo no que toca à distribuição de tarefas aos prestadores de serviços, com base na avaliação individual de desempenho do trabalhador, cuja pontuação é capaz de garantir o acesso a certos trabalhos mais complexos e mais bem remunerados.

Nesse sentido, apesar de a plataforma reconhecer certa autonomia aos prestadores de serviços na seleção das tarefas a serem realizadas, é a *Amazon Mechanical Turk*, conforme a reputação constante no perfil pessoal, quem classifica previamente quais tarefas devem ser oferecidas ao trabalhador, conforme avaliação de desempenho individual ou outro critério eleito pela plataforma.²¹³

Apesar de a avaliação do prestador de serviços assumir um papel relevante em se tratando da distribuição de tarefas no âmbito da plataforma, esta não disponibiliza ao prestador de serviços campo para promover a avaliação dos solicitantes²¹⁴, o que torna os trabalhadores mais vulneráveis, pois desconhecem informações essenciais sobre o contratante, o que compromete, por certo, a gestão de sua atividade ou como quer a plataforma, a gestão do “próprio negócio”.

Com vistas a assegurar maior equilíbrio e transparência na relação entre os participantes, foram criados sites *Turkopticon* e *Turkerview* que permitem que os trabalhadores postem informações e avaliações sobre os solicitantes. Nesses fóruns de discussão, os prestadores de serviços podem compartilhar experiências sobre *HITs* mais bem pagas, bem como sobre os contratantes.

Toda essa gama de prerrogativas e isenções asseguradas aos solicitantes e à própria plataforma demonstram uma flagrante assimetria de poder de barganha entre a plataforma e o prestador de serviços, a quem somente cabe executar as tarefas, torcer para que a execução seja satisfatória, para que então possa receber o pagamento, ou melhor, um vale-presente, em se tratando de trabalhador internacional.

2.6 Considerações gerais sobre as plataformas descritas

²¹² ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

²¹³ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

²¹⁴ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 Jan. 2019.

Pela análise das plataformas supra descritas, é possível inferir que o ponto fulcral para o sucesso dos negócios digitais é a terceirização de tarefas, conforme haja demanda, a uma massa de contratados independentes cadastrados perante a plataforma virtual, os quais assumem todos os riscos econômicos derivados do trabalho.

Em que pese se intitulem como meras empresas tecnológicas, responsáveis apenas pelo fornecimento de uma aplicação ou plataforma que permita o *matching* entre a oferta e a demanda, certo é que em alguns casos, a exemplo da atuação da *Uber Technologies* e da *Amazon Mechanical Turk*, as empresas exercem direta e ativa participação sobre o desempenho da atividade solicitada, o que dá margem à noção de que há subordinação durante a prestação dos serviços.

Nesse sentido, se observa que, ao contrário dos negócios tradicionais, as empresas tecnológicas não contam com qualquer infraestrutura necessária para a prestação do serviço que executam, valendo dizer que a *Uber*, apesar da realização 15 milhões de viagens diárias, não tem nenhum veículo próprio dedicado ao transporte particular de passageiros, sendo proprietária apenas da marca e da ferramenta tecnológica.

Para Aloisi²¹⁵, é esse mais um dos principais trunfos das plataformas digitais sobre o modelo de negócios tradicionais: a ausência de investimento em infraestrutura para o exercício da atividade específica, o que concorre para a redução dos custos fixos.

Mas não é só, afinal, a contratação de serviços por meio de dispositivos de tecnologia de informação e comunicação gera uma relação triangular, que envolve em uma ponta o usuário, no outro extremo, o prestador de serviços, os quais são conectados pelo titular da plataforma, que se apresenta como mero intermediador da conexão, sem que haja qualquer vinculação de índole trabalhista entre os envolvidos, dada a classificação de profissional independente atribuída ao trabalhador pelos regulamentos das empresas tecnológicas.

A dinâmica de distribuição eletrônica de tarefas a profissionais classificados como independentes, sem dúvidas, representa uma grande vantagem do ponto de

²¹⁵ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

vista empresarial, pois além de melhorar a intermediação entre oferta e demanda de bens e serviços, possibilita a eliminação de tempos inativos ou improdutivos, e por conseguinte, garantem maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho tal como a redução dos custos de transação e trabalhistas²¹⁶.

Como destacado no início deste capítulo e demonstrado ao longo dessas páginas, a prestação de serviços intermediada por plataformas digitais não segue um padrão uniforme. Apesar da semelhança de se promover o trabalho por meio de plataformas digitais, o regulamento de cada empresa tecnológica lhe reserva a ampla liberdade para regular sobre todos os aspectos do serviço prestado, o que lhes concede personalidade diferenciada das demais.

Por força dessa prerrogativa, cada empresa tecnológica dispõe sobre as suas próprias regras internas, o que desabona uma análise padronizada, sob pena de os resultados constatados não refletirem a realidade. Como visto, considerando as características individuais de cada plataforma, cada empresa tecnológica desafia análise casuística, pois somente a análise individualizada é capaz de desvelar os seus elementos constitutivos e indicar respostas acerca da posição da plataforma em face dos fins teleológicos do Direito do Trabalho.

²¹⁶ BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta; HOWCROFT, Debra. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor. *New Technology, Work and Employment*, v. 29, n. 3, 2014, p. 215. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12038> Acesso em 27 Jan. 2019.

3 OS NOVOS MECANISMOS DE INGERÊNCIA SOBRE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: O CONTROLE POR ALGORITMO, A FISCALIZAÇÃO POR DESEMPENHO E O USO DE INCENTIVOS PSICOLÓGICOS

A evolução das tecnologias de informação e comunicação tornou possível uma maior migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais, transmutando as consagradas condições e características do trabalho prestado ao final da segunda e durante a terceira revolução industrial para a prestação de serviços, sem vinculação empregatícia, na era digital²¹⁷.

No mundo cibernético, as empresas tecnológicas se valem de mecanismos sofisticados para organizar e disciplinar o trabalho, que descartam o padrão de “heterodireção patronal, constante e efetiva”²¹⁸ exercido no local de trabalho, para introduzir um novo paradigma de sujeição, baseado no controle por números e pelas redes.

Essas mudanças são explicadas por Alain Supiot, dentro do contexto de evolução e de sobreposição dos paradigmas de trabalho. A partir do modelo físico do relógio – como modelo prevalente até na era industrial em que o trabalho era maçante, monótono e controlado pelo tique-taque do relógio-, introduziu-se, no século XIX, sob influência ultraliberal, o modelo biológico de seleção natural de trabalhadores a partir de sua capacitação; posteriormente, foi sobreposto pelo padrão de controle por programação em que o homem é programável por meio da cibernética e da revolução industrial.

Para este modelo físico do relógio, que levou o homem ver-se como uma máquina, foi adicionado no século XIX o modelo biológico de seleção natural, que inspirou o darwinismo social e sob a influência do ultraliberalismo, promoveu a competição de todos contra todos. Para essas representações, que não se anulam, mas se sobrepõem, acrescenta-se hoje o homem programável através da cibernética e da revolução digital. Seu modelo não é mais o relógio e seu jogo de forças e engrenagens, mas o computador e seu processamento de sinal digital.²¹⁹

²¹⁷ OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos, conformação**. São Paulo, LTR, 2018.

²¹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

²¹⁹ No original: À ce modèle physique de l'horloge, qui conduisait à voir dans l'homme lui-même une machine, s'est ajouté au XIX siècle le modèle biologique de la sélection naturelle, qui a inspiré le darwinisme social et continue de sévir sous les espèces de l'ultralibéralisme et de la compétition de tous contre tous. À ces représentations, qui ne s'annulent pas mais se superposent, s'ajoute aujourd'hui celle de l'homme programmable portée par la cybernétique et la révolution numérique.

Na contemporaneidade, sob a égide no modelo cibernético, os algoritmos de *software* assumem um papel proeminente, pois passam a incorporar responsabilidade gerencial sobre aspectos variados da prestação de serviços no âmbito das plataformas virtuais. Por meio de códigos de programação, são atribuídas tarefas a trabalhadores e dispostos os processos de trabalho, determinando-se a duração, as pausas, a precificação, o monitoramento de qualidade e a classificação da prestação de serviços.

A automatização dessas funções organizacionais, tradicionalmente exercidas por seres humanos, possibilita às empresas supervisionarem um número expressivo de trabalhadores de maneira otimizada e em escala, introduzindo o que a literatura²²⁰ ²²¹ ²²² tem chamado de gestão automática ou “algocracia”²²³ ou, como destaca Supiot, “controle por programação”²²⁴ .

Valerio de Stefano²²⁵ concorda que as plataformas digitais desenvolveram um sistema de gestão diferenciado em comparação ao modelo tradicional então vigente e acrescenta que, em conjunto com a gestão automatizada ou algorítmica, as plataformas digitais implementaram ferramentas de avaliação e de desempenho avançados, as quais, de forma contínua, coletam as informações enviadas pelos

Son modèle n'est plus l'horloge et son jeu de forces et d'engrenages, mais l'ordinateur et son traitement numérique des signaux. L'ordinateur obéit à des programmes plutôt qu'à des lois. Autorisant une extériorisation de certaines facultés cérébrales de l'être humain, il ouvre une ère nouvelle dans notre rapport aux machines, aussi bien que dans le contenu et l'organisation de notre travail.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015. 38-42.

²²⁰ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar.2018.

²²¹ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

²²² PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em:

http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

²²³ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2019.

²²⁴ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015, p. 38-42.

²²⁵ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 jan. 2019.

clientes a respeito do trabalhador e as utilizam para selecionar, para gerir e até mesmo para excluir a força de trabalho, quando a qualidade da prestação de serviços atinge padrões abaixo dos níveis esperados.

Ao recorrer a formas de gestão automatizadas e a mecanismos de classificação, Matthew Finkin²²⁶ sustenta que, em contraste com o sistema tradicional de gerenciamento de mão de obra, as plataformas digitais, sem manter um gerente ou supervisor, criaram uma maior possibilidade de terceirização produtiva, agora assentada em bases ainda mais dispersas, pois espalhadas na multidão, sem que isso acarrete qualquer perda substancial do controle de que detêm sobre o trabalho.

Como já destacado por Adrián Todolí Signes²²⁷, Jeremias Prassl e Martin Risak²²⁸, historicamente a principal vantagem da utilização das relações de emprego no mercado de trabalho, em detrimento da contratação de profissionais independentes, sempre esteve vinculada ao grau de controle do empreendedor e à diminuição dos custos de transação.

O avanço da tecnologia, ao permitir a criação desses novos mecanismos de controle, que asseguram a qualidade da prestação de serviços, mesmo quando realizada por profissionais independentes, torna despendiosa a manutenção de grandes estruturas organizacionais e a contratação de quadro de pessoal próprio ou terceirizado, o que enseja a diminuição de gastos e, por conseguinte, concorre para subverter as formas tradicionais de contratação de mão de obra.

No entendimento de Vinícius Marques de Carvalho e Marcela Mattiuzzo, essa nova dinâmica de organização produtiva somente se tornou possível em razão do advento das redes, assim compreendidas como cadeias interligadas de indivíduos e comunidades conectadas, que subsidiam as plataformas digitais, dando informações capazes de manter o padrão de qualidade dos serviços em tempo real.

²²⁶ FINKIN, Matthew W. Beclouded work, beclouded workers in historical perspective. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016, p. 578-603. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2712722> Acesso em 01 jan. 2017.

²²⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

²²⁸ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619.

O que permite o controle de qualidade e de preços em tais aplicativos são as redes. A tecnologia permitiu o surgimento de cadeias interligadas de usuários, as quais, por conta de seus efeitos multiplicadores, são capazes de conferir confiança aos clientes.²²⁹

Importante enfatizar que não é apenas a redução dos custos, em si, que serve de estímulo para mudança dos padrões tradicionais de apropriação da mão de obra e de organização da produção. A introdução de novos mecanismos de controle capazes de assegurar a qualidade da atividade, sem que haja a necessidade de controle direto pelo tomador de serviços ou por uma empresa terceira, serve de fundamental atrativo para a promoção das alterações organizacionais verificadas.

Mediante a criação de redes de participantes (usuários e prestadores de serviços), agora, são fornecidas às plataformas avaliações a respeito da prestação de serviços, em tempo real e de forma gratuita. Isso possibilita a realização de rápidos ajustes entre oferta e demanda assim como adequações em relação à qualidade do trabalho, de modo a de auxiliar no gerenciamento dos negócios e na seleção dos profissionais que poderão ou não continuar inscritos nos correspondentes cadastros.

Tecidas essas breves considerações, impõe-se analisar como esses novos mecanismos de gestão e disciplina atuam sobre a prestação de serviços.

3.1 Da gestão algorítmica orientada por dados e seus impactos sobre os trabalhadores e as práticas de trabalho

Atualmente são os algoritmos criados e gerenciados pelas empresas – em vez da supervisão hierárquica desempenhada por seres humanos – que fixam as rígidas regras a serem seguidas pelos prestadores de serviços²³⁰, estabelecem os parâmetros de correspondência entre oferta e demanda²³¹ e arbitram os padrões de qualidade aceitos pelas plataformas digitais, cuja inobservância importa a imposição

²²⁹ CARVALHO, Vinícius Marques de. MATTIUZZO, Marcela. Confiança, reputação e redes: uma nova lógica econômica? In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economia de compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2018.p.41-57.

²³⁰ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em 18 jun.2017.

²³¹ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619.

de penalidades variadas, desde advertências e bloqueios temporários até culminar com a exclusão da plataforma.

De acordo com Kleinberg²³², “pode-se pensar um algoritmo informalmente como um passo a passo, uma sequência de instruções, expressas em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema”, por meio do qual se ordenam passos lógicos a serem seguidos, sem que haja omissões ou repetições.

Ao passo que, o algoritmo é conceituado por Yuval Harari da seguinte forma:

Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.²³³

Em termos técnicos, portanto, um algoritmo pode ser conceituado como uma sequência lógica, finita e definida de instruções que devem ser seguidas para resolver um problema ou executar uma tarefa²³⁴. Em outras palavras, segundo Ana Paula Pereira, “um algoritmo nada mais é do que uma receita que mostra passo a passo os procedimentos necessários para a resolução de uma tarefa corresponde ao conjunto de instruções a serem seguidas²³⁵”

Em se tratando de plataformas digitais, as instruções a serem cumpridas pelos trabalhadores são inscritas sob a forma de algoritmos, que estabelecem a série de atos esperados pela empresa, sem demandar qualquer contato humano entre empresa e prestador, no momento em que a execução da atividade é pré-ordenada e supervisionada.

Todo o passo a passo necessário para a prestação de serviços perante a plataforma digital se encontra inscrito, antecipadamente, por meio de comandos simples e intuitivos no sistema, os quais são repassados ao trabalhador, que deve zelar pelo fiel seu cumprimento.

²³² GUREVICH, Yuri What is an algorithm?, **Microsoft**, 2016. Disponível em: <https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/02/209-3.pdf>. Acesso em 25 nov. 2018.

²³³ HARARI, Yuval. **Homo Deus: Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p.91.

²³⁴ PEREIRA, Ana Paula. O que é algoritmo? **Tecmundo**, maio 2009. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em 20 jan.2018.

²³⁵ PEREIRA, Ana Paula. O que é algoritmo? **Tecmundo**, maio 2009. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em 20 jan. 2018.

Diferente do modelo organizacional anterior, Rodrigo Carelli assevera que a cibernética considera o ser humano como uma máquina inteligente. Tal conceito desperta um novo olhar também sobre o trabalhador, agora visto como “sujeito objetivo” movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados²³⁶.

Se, no modelo de organização industrial, como assinala Alain Supiot²³⁷, o homem era incapaz “de perceber algo que foi inicialmente planejado”, ou seja, era privado da experiência do trabalho na fábrica, pois sua atuação era limitada a praticar uma sucessão de gestos simples, mensuráveis e cronometrados, agora, sob a égide da cibernética, é restituída uma certa esfera de autonomia ao trabalhador durante a realização da prestação, como decorrência do que o autor nomeia como “programação por comandos” ou “direção por objetivos”.

Rodrigo Carelli explica que a “direção por objetivos” ou “programação por comandos” se refere ao fato de que:

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 modelo devem estar mobilizados e disponíveis para a realização dos objetivos que lhe são consignados.²³⁸

Em um estudo pioneiro relativo à gestão algorítmica incidente sobre a prestação de serviços feita perante as plataformas de transporte particular de passageiros *Uber* e *Lyft*, encampada por Lee, Metsky e Dabbish²³⁹, os pesquisadores constataram que, em pelo menos três momentos, os algoritmos tomaram o espaço antes destinado a atividades gerenciais humanas: na distribuição da tarefa, na

²³⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

²³⁷ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015, p. 38-42.

²³⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

²³⁹ ²⁴⁹ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

exibição de preços dinâmicos por área e no monitoramento das avaliações atribuídas pelos passageiros.

O gerenciamento algorítmico é uma das principais inovações que permite esses serviços. Os motoristas distribuídos independentes com seus próprios carros são algoritmicamente combinados com passageiros dentro de segundos ou minutos, e a tarifa dinamicamente muda com base em onde a demanda de passageiros aumenta, através do aplicativo em seus telefones celulares. O desempenho dos motoristas é avaliado pela classificação da qualidade do serviço atribuída pelos passageiros e pelo nível de cooperação dos condutores com a atribuição algorítmica. O gerenciamento algorítmico permite poucos gerentes humanos em cada cidade para supervisionar centenas e milhares de motoristas em uma escala global.²⁴⁰

A despeito de a pesquisa promovida por Lee, Metsky e Dabbish²⁴¹ ter por objeto estudar as práticas de trabalho no contexto das empresas *Uber* e *Lyft*, certo é que os achados podem ser estendidos para a análise da conformação da gestão algorítmica que ocorre em outras plataformas digitais, pois a fórmula utilizada para a exploração da prestação de serviços é semelhante.

3.1.1 Da programação algorítmica e a distribuição de tarefas

Adotando-se métodos de gestão algorítmica, a distribuição de atividades segue parâmetros definidos pelas próprias empresas, os quais, não raro, assentam-se em critérios pouco transparentes e rapidamente intercambiáveis, sem qualquer margem de deliberação por parte do prestador de serviços, e até mesmo por parte dos usuários, os quais, em muitos casos, aceita as novas condições estabelecidas como forma de assegurar o acesso à plataforma virtual.

²⁴⁰ No original: Algorithmic management is one of the core innovations that enables these services. Independent, distributed drivers with their own cars are algorithmically matched with passengers within seconds or minutes, and the fare dynamically changes based on where passenger demand surges, all through the app on their mobile phones. Drivers' performance is evaluated by passengers' rating of their service quality and drivers' level of cooperation with algorithmic assignment. Algorithmic management allows a few human managers in each city to oversee hundreds and thousands of drivers on a global scale.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

²⁴¹ ²⁴⁹ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

A conformação da distribuição de tarefas revela o grau de ingerência da plataforma sobre a atuação dos trabalhadores. No âmbito da plataforma *Uber Technologies* não há possibilidade de o motorista selecionar o destino ou a tarifa das corridas que pretende realizar, pois essas informações somente serão apresentadas no momento em que o motorista iniciar a corrida e o passageiro já tiver embarcado no veículo, ocasião em que não é mais possível cancelar a corrida, sem sofrer penalidades.

Constata-se, portanto, que o prestador de serviços não tem prévio conhecimento acerca de informações mínimas ligadas à prestação de serviços. Esse recurso chamado de “aceitação às cegas²⁴²”, que consiste na omissão de informações sobre o destino e sobre a tarifa da corrida, segundo a empresa, tem a finalidade de impedir a discriminação com base no destino²⁴³.

Entretanto, o que se nota é que a sonegação deliberada de informações importantes à prestação de serviços compromete os marcos retóricos de liberdade, independência e empreendedorismo propalados pela própria plataforma de transporte particular de passageiros, pois o desconhecimento de dados essenciais impede o motorista de avaliar se a corrida é proveitosa do ponto de vista financeiro ou não. Isso limita, portanto, sua capacidade de gerir o seu “negócio”, prerrogativa inata ao trabalho autônomo.

Na pesquisa realizada por Alex Rosenblat e Luke Stark, um entrevistado, motorista da plataforma *Uber Technologies*, questionou essa contradição assinalada pela plataforma, a de pregar a prestação de labor independente, mas, em contraste, não permitir que os motoristas tenham conhecimento de informações necessárias à eleição da prestação de serviços:

Se somos contratados independentes, devemos ter o direito recusar. Se eu olhar para baixo e são 3:00 da tarde e o cara vai para o JFK [NYC-aeroporto de base], não vou aceitar. Quando eu chego ao local do cara e eu começo a JFK, não vou ganhar \$ 40 por 3 horas de trabalho. Eles nos dizem que é

²⁴² ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

²⁴³ SMART, Rosanna. ROWE, Brad. HAWKEN, Angela. KLEIMAN, Mark. MLADENOVIC, Nate. GEHRED, Peter. MANNING, Clarisse. **Faster and cheaper: How ride-sourcing fills a gap in low-income Los Angeles neighborhoods**. Disponível em: <http://botecanalysis.com/wp-content/uploads/2017/02/Uber-LA-Report.pdf>. Acesso em 26 mar.2018.

nossa escolha seja para fazer uma viagem ou não, então como eles podem nos penalizar por isso? ²⁴⁴

Já nas empresas concorrentes *99 Pop* e *Cabify*, ao tempo do oferecimento da corrida, já é informado o valor da corrida bem como o destino do passageiro no aplicativo “versão motorista”. A apresentação dessas informações tem o condão, portanto, de auxiliar o motorista na tomada decisões sobre quais corridas aceitar, primando por aquelas que lhe confirmam um melhor retorno financeiro.

Na empresa *Amazon Mechanical Turk* se constata elevada ingerência da plataforma no que toca à distribuição de tarefas. De acordo com Fabrellas²⁴⁵, com base na reputação do prestador de serviços, a plataforma é a responsável por oferecer um feixe de tarefas ao trabalhador a quem compete escolher quais atividades aceitará.

Em todos os casos supracitados, nota-se que a distribuição das tarefas é uma atribuição peculiar às plataformas *Uber* e *Amazon Mechanical Turk*, que, a partir de programação algorítmica, designam quais tarefas serão disponibilizadas aos prestadores de serviços, a quem se reserva apenas a prerrogativa de aceitar ou não a atividade indicada. Nessas plataformas, o prestador de serviços não tem possibilidade de eleger quais tarefas quer executar com base no banco de dados das plataformas.

Em relação a *Amazon Mechanical Turk*, concede-se ao prestador de serviços uma margem maior de autonomia, pois lhe é apresentada uma gama maior de tarefas, ainda que filtradas permanentemente pela plataforma.

Diferentemente das plataformas anteriores, na empresa *GetNinjas*²⁴⁶, não se observa ingerência da plataforma em relação à distribuição de atividades, pois os prestadores de serviços têm acesso a todos anúncios de trabalho cadastrados,

²⁴⁴ No original: Show the destination before. If we're independent contractors, we should have the right to refuse. If I look down and it's 3:00 in the afternoon and the guy is going to JFK [NYC-based airport], I'm not going to take it. When I get to the guy's location and I get to JFK, I'm not going to make \$40 for 3 hours of work... They tell us it's our choice whether to take a trip or not, so how can they penalize us for that?

ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

²⁴⁵ FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340>. Acesso em 20 jan. 2019.

²⁴⁶ GETNINJAS Orçamento de profissionais confiáveis, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

conforme o ramo de atividade em que inscrito, de modo que a decisão sobre eleição e aceitação se encontra inserta na esfera de vontade do próprio trabalhador.

3.1.2 Da programação algorítmica e a precificação

A programação algorítmica também comparece nas plataformas digitais como forma de direção empresarial sob a vertente da precificação. Com exceção da plataforma *GetNinjas* – em que o próprio trabalhador fixa o preço atribuído ao serviço requisitado, mediante tratativa direta com o cliente –, todas as demais empresas citadas neste estudo se valem desse instrumento de gerenciamento algorítmico para arbitrar e alterar as tarifas, de forma unilateral, conforme seus regulamentos internos, como forma de intervir sobre a prestação de serviços.

Importante notar que, apesar de a plataforma *GetNinjas* não interferir na fixação do preço de serviços entabulado entre o usuário e o prestador de serviços, a empresa preserva-se o direito de arbitrar o valor das “moedas” necessárias para visualização do anúncio, o que denota que a empresa exerce um papel destacado na precificação, porém sob forma diversa das demais plataformas.

De acordo com o fundador da empresa *Uber Technologies*, Travis Kalanick, a precificação dos serviços dessa plataforma se baseia exclusivamente nas regras de oferta e demanda, apuradas em tempo real, sem receber qualquer interferência por interna: “Não estamos definindo o preço. O mercado está definindo o preço. Temos algoritmos para determinar o que é esse mercado²⁴⁷”.

Nesse sentido, como reflexo da oferta e demanda do mercado, a Uber introduziu o recurso chamado “tarifa dinâmica” que, segundo Rosenblat e Stark²⁴⁸, trata-se de uma ferramenta utilizada para sinalizar aos participantes da plataforma quais zonas geográficas apresentam temporariamente um número de passageiros maior que a quantidade de motoristas disponíveis, conforme avaliação algorítmica de

²⁴⁷ No original: "We are not setting the price. The market is setting the price," he says. "We have algorithms to determine what that market is."

WOHLSSEN, Marcus. Uber boss says surging prices rescue people from the snow. **Wired** – 17 dezembro 2013. Disponível em: <https://www.wired.com/2013/12/uber-surge-pricing/>. Acesso em 25 jan.2018.

²⁴⁸ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

oferta e demanda, e, em razão disso, as tarifas apontam um valor superior aos padrões normais.

Quando acionada a “tarifa dinâmica” no aplicativo “versão motorista”, são exibidas áreas em vermelho que indicam os locais em que as maiores tarifas podem ser encontradas. De acordo com o mapa abaixo, as regiões marcadas em vermelho mais forte indicam onde a tarifa está mais elevada, variando entre 1,5 até 2 vezes em relação ao valor da tarifa normal; em vermelho mais claro, estão as zonas em que a tarifa está 1,2 vezes maior que o preço normal, enquanto nas demais localidades, a tarifa encontra-se normalizada.

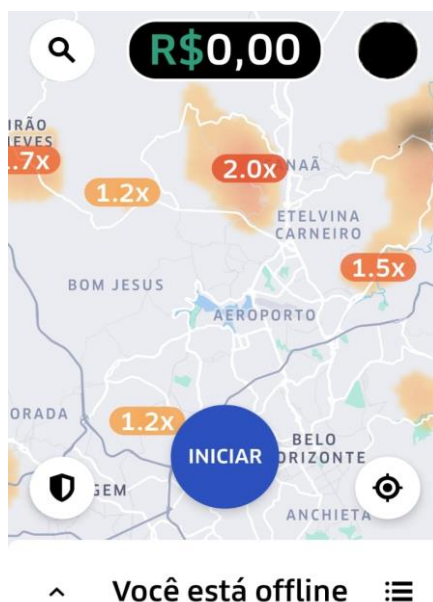


FIG. 18 – Tela inicial com tarifas dinâmicas app *Uber*²⁴⁹

A tarifa dinâmica, portanto, representa um mecanismo utilizado pela plataforma para mensurar a oferta e demanda e auxiliar a plataforma na função de fixação de tarifas, em tempo real.

O discurso é de que o algoritmo de precificação da plataforma reflete exclusivamente as regras de oferta e demanda, sem que haja qualquer interferência por parte da empresa na fixação da tarifa, entretanto, o que se constata é que a plataforma não mantém uma posição neutra durante essas ocorrências.

²⁴⁹ Acervo pessoal. No campo superior, a imagem foi modificada para proteger a identidade do motorista.

Quando acionado o recurso de “tarifa dinâmica”, a plataforma envia mensagens para os trabalhadores, mesmo quando estes estão *off-line*, apontando no mapa onde os preços estão temporariamente mais elevados, a fim de incentivá-los a prestar serviços e ainda a se deslocar para áreas onde a demanda está superior à oferta.

Ao disparar o sistema de mensagens, informando sobre a ocorrência de “tarifa dinâmica”, observa-se é que a Uber interage ativamente sobre o algoritmo e sobre a atuação dos prestadores de serviços, com vistas a equalizar a demanda e assegurar a regular prestação de serviços, ou seja, a plataforma interfere nas regras do mercado.

Esse expediente funciona como um verdadeiro chamariz para que o trabalhador se ative perante a plataforma e se desloque para as áreas sinalizadas, onde, em tese, terá aptidão de auferir ganhos mais elevados. A prática demonstra claramente que a empresa interfere em um dos flancos do mercado, qual seja a oferta, para que a ativação de um número maior de prestadores de serviços seja capaz de suprir os anseios da demanda.

A pesquisa encampada por Lee, Metsky e Dabbish²⁵⁰ corrobora essas assertivas. Segundo os pesquisadores, fatores estranhos à correspondência entre oferta e demanda têm sido considerados pela plataforma para formar o valor da tarifa, incluindo informações como a localização do passageiro, a classificação, a imagem, o nome, entre outros elementos.

Nesse sentido, destaca-se o depoimento do ex-coordenador de operações da *Uber Technologies*, Sr. Saadi Alves de Aquino, prestado no âmbito do Inquérito Civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho em face da referida empresa, em que atesta que a plataforma atuava diretamente para alterar a tarifa, criando, inclusive demanda, de forma artificial, como forma de direcionar a prestação de serviços dos motoristas para áreas e locais de interesse da plataforma.

(...) sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place: **que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: as 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou as 18h na barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do**

²⁵⁰ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim com desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada ‘tarifa dinâmica’; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de x% maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser aplicada e geralmente não será, que pode já ser a padrão como pode ser y% maior que a padrão, sendo y menor que x; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que, por exemplo, esse sistema foi desligado no dia da manifestação dos taxistas para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio; que no dia do protesto dos taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motorista na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão; que foram realizadas várias promoções desse tipo, com variações dos requisitos e no valor do bônus; (...) ²⁵¹ (Grifo nosso)

Além de não haver transparência acerca dos elementos que interagem sobre o sistema de precificação da Uber – pois os códigos-fonte dos algoritmos são geridos integralmente pela empresa –, a pesquisa de Lee, Metsky e Dabbish²⁵² e o depoimento do ex-funcionário demonstram, portanto, que a plataforma maneja artificialmente o algoritmo de precificação, a fim de aumentar a oferta de motorista, conforme seus interesses.

No que se refere à plataforma *Amazon Mechanical Turk*, como relata Antonio Aloisi²⁵³, ao lado da precificação feita pela plataforma, não se pode descurar que os solicitantes dos serviços exercem papel importante na modulação de preços e conteúdo das tarefas, à medida que podem especificar a estrutura dos dados que os prestadores de serviços devem inserir, definir instruções, circunscrever o conjunto de informações que devem ser manipuladas, bem como fixar o preço a ser pago.

²⁵¹ RIO DE JANEIRO. Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. **Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6**. Anexo A.1.

²⁵² ²⁴⁹ LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

²⁵³ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

A precificação, enquanto instrumento de gestão algorítmica, tem o condão de estimular comportamentos por parte dos prestadores de serviços, sem que seja necessária a emissão de nenhuma ordem. Ao instar artificialmente a “tarifa dinâmica” ou usar de artifícios para que os preços retornem aos padrões de normalidade, o que a plataforma faz é induzir a atuação do prestador de serviços, de modo a preservar o pronto atendimento do usuário e com isso garantir a presteza do serviço prestado pela plataforma.

Para Rodrigo Carelli²⁵⁴, a precificação assume um papel importante ainda sob dois aspectos: o primeiro, por controlar o mercado, impondo preços extremamente baixos com vistas a promover o desmonte da concorrência; e o segundo, por representar uma forma de controle do tempo de disponibilidade do trabalhador pelo preço.

Nos mesmos moldes em que ocorre com aumento da tarifa, a plataforma usa a precificação para reduzir a tarifa e estimular comportamentos. Do ponto de vista concorrencial, a fixação de tarifas abaixo dos preços praticados pelo mercado está relacionada a não-observância dos marcos regulatórios e institucionais vigentes no setor²⁵⁵ e ao não-investimento na infraestrutura necessária à prestação de serviços, com exceção da tecnologia e da marca, o que assegura às plataformas uma posição de vantagem em face dos negócios tradicionais, em termos de fixação de preço²⁵⁶.

Assinala o autor que essa ampla margem de vantagens permite que as empresas tecnológicas concedam descontos e realizem promoções aos participantes como forma de alcançar mais ingressos e fortalecer-se enquanto marca.

Destaca ainda Rodrigo Carelli que a precificação, enquanto forma de organização de trabalho por comandos, modula o trabalho sem que os trabalhadores percebam. Diante disso, sendo baixa a retribuição financeira, torna-se necessário ao prestador se ativar mais horas perante a plataforma, o que assegura a existência de

²⁵⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

²⁵⁵ CARVALHO, Vinícius Marques de. MATTIUZZO, Marcela. Confiança, reputação e redes: uma nova lógica econômica? In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economia de compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2018.p.41-57.

²⁵⁶ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

uma massa de trabalhadores disponível o tempo todo, sem que haja necessidade de instalação de um relógio de ponto sequer.

Assim, com uma tarifa- e obviamente uma remuneração - baixa, mais horas de trabalho são de fato necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua 'confiabilidade' que haja maior disponibilidade de carros a todo momento para que seus clientes. Se com poucas horas à disposição o 'parceiro' já conseguisse reunir remuneração suficiente para o seu sustento, ele poderia fazê-lo. Com baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. (...) O fato de no último ano a tarifa ter baixado por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder de controle pela empresa.²⁵⁷

Apesar da clareza da constatação de que menores tarifas exigem mais horas de trabalho, a Uber se vale de linguagem retórica para justificar a decisão e demonstrar que a medida protrai efeitos benéficos aos trabalhadores. Nesses termos, a plataforma sustenta que a diminuição do preço acarreta “um grande aumento da demanda” e, com isso, havendo mais corridas, maiores serão os ganhos, pois maior será a otimização do tempo *on-line*²⁵⁸.

A despeito do argumento lançado pela plataforma, afirmam Rosenblat e Stark²⁵⁹ que a medida acarreta, em verdade, o aumento do tempo de disponibilização por parte dos trabalhadores, que precisam trabalhar mais para alcançar as próprias metas financeiras e subsidiar os custos da prestação de serviços, os quais permanecem inalterados.

Na era digital, a gestão algorítmica realizada pela plataforma é responsável por dispor sobre a forma de distribuição da tarefa e da precificação e é, portanto, um instrumento apto a revelar o quanto de controle os trabalhadores exercem sobre aspectos críticos de seu trabalho ou ainda o quanto de ingerência a plataforma tem sobre o trabalho dos seus prestadores de serviços.

²⁵⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

²⁵⁸ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

²⁵⁹ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

3.2 Dos mecanismos de fiscalização da prestação de serviços: a onipresença do controle por parte da plataforma eletrônica

Ao lado da gestão algorítmica, as plataformas se valem do monitoramento eletrônico da prestação de serviços, por meio do rastreamento da taxa de aceitação e da análise de desempenho, com vistas a mensurar a frequência e a a qualidade do trabalho do prestador de serviços em comparação aos padrões definidos pelas empresas.

3.2.1 Do sistema de aceitação

A taxa de aceitação reflete a proporção entre os serviços efetivamente cumpridos e aqueles cancelados pelo trabalhador perante a plataforma digital, parâmetro esse que tem sido utilizado como variável na medição da nota de desempenho do prestador de serviços.

Na plataforma *Uber Technologies*, a taxa de aceitação, medida semanalmente, integra a base de cálculo de avaliação de desempenho do motorista e serve de instrumento para o monitoramento da força de trabalho. A depender do percentual alcançado, o motorista pode receber bonificações ou sofrer a imposição de restrições ao exercício da atividade, à base do sistema *stick (porrete) and carrots (cenoura)*, referido por Rodrigo Carelli²⁶⁰.

Abaixo, é possível verificar a tela do aplicativo da Uber, em que é exibido o histórico de transações do motorista durante a semana, com indicação do número de viagens concluídas, o tempo conectado, a taxa de aceitação, o número de cancelamentos efetuados e os rendimentos auferidos ao longo da semana.

²⁶⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de coroa para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

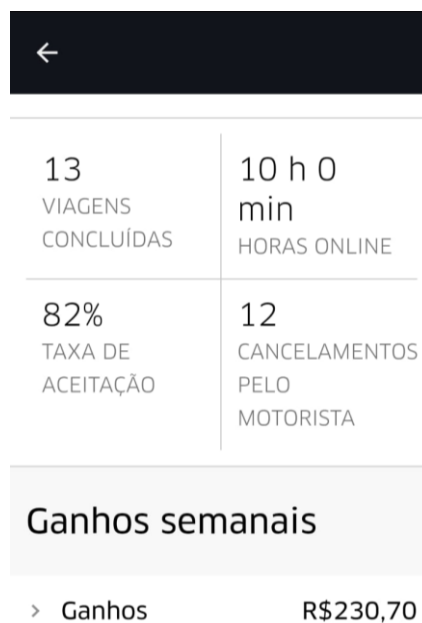


FIG 19. Ganhos semanais – Motorista *Uber*²⁶¹

Apesar do marco retórico de que os trabalhadores são livres e independentes para trabalhar quando quiserem, a utilização da taxa de aceitação como parâmetro para deliberação sobre o exercício da prestação de serviços demonstra mais uma vez a ingerência da plataforma sobre o labor, à medida que, havendo recusa à prestação de serviços em percentual acima daquele admitido pela plataforma, o profissional passa a sofrer restrições.

Nesse sentido, comprovam as referidas assertivas a foto da tela do aplicativo da Uber, em que a plataforma informa aos motoristas que eles não receberão chamados para realizar corridas para o aeroporto- em geral, mais lucrativas-, caso tenham taxa de aceitação inferior a 75%. “Orientações” como essas induzem os trabalhadores a não cancelarem as corridas; do contrário, já tem ciência de que sofrerão restrições de trabalho e por consequência, de ganhos.

²⁶¹ Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.



FIG 20. Preferência em viagens – Motorista *Uber*²⁶²

Há mais. Conforme a quantidade de corridas canceladas, a plataforma encaminha mensagens diretamente ao prestador de serviços, ora sugerindo a inibição do cancelamento, ora advertindo que a reincidência do comportamento acarretará desativação temporária. Em casos mais graves, o excesso de cancelamento importará o descadastramento da conta.

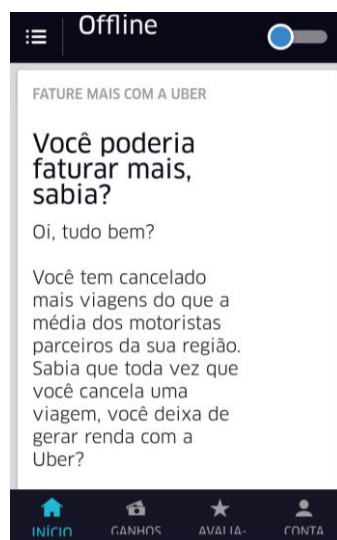


FIG 21. Ganhos semanais – Motorista *Uber*²⁶³

²⁶² Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.

²⁶³ Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.

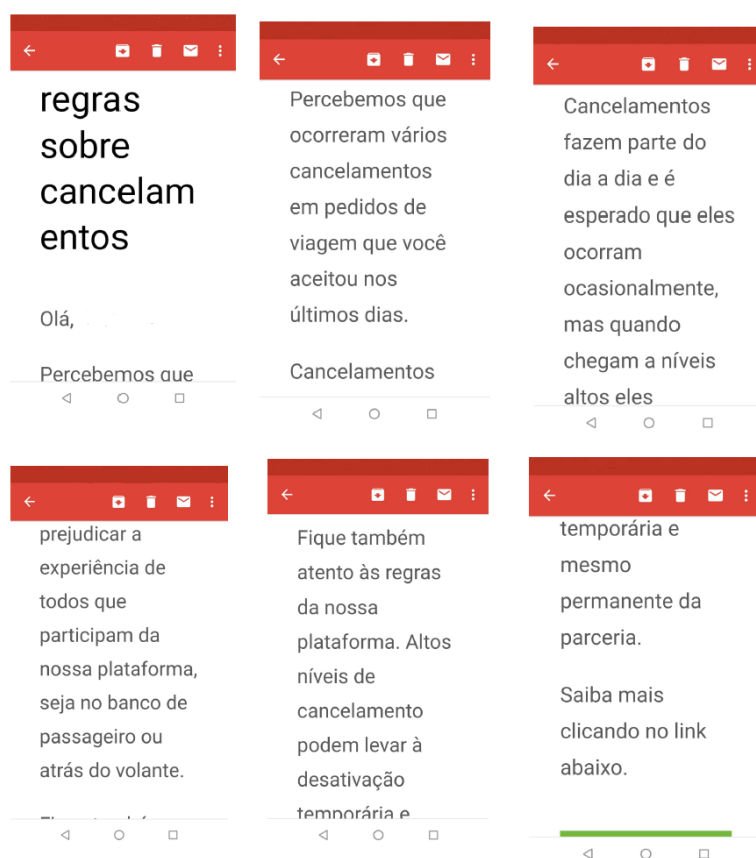


FIG 22. Regras sobre cancelamento – Motorista *Uber*²⁶⁴

A integração da taxa de aceitação à taxa de desempenho repercute diretamente sobre o nível de reputação do prestador de serviços, nesse sentido, mais uma vez a retórica de liberdade, flexibilidade e empreendedorismo sinalizados pelas plataformas digitais é posta à prova. Afinal, se o trabalhador tem, de fato, ampla liberdade para gerir sua prestação de serviços, não pode ser pressionado, ainda que indiretamente, a aceitar viagens, receoso de que, se não o fizer, será excluído da plataforma.

Nesse sentido, o papel de ingerência da plataforma Uber se revela ainda mais incisivo quando se tem em mente que a aceitação de viagens se faz “às cegas”, ou seja, sem que o trabalhador saiba a tarifa e o destino do passageiro.

²⁶⁴ Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.

A tela abaixo representa como o chamado é apresentado ao motorista. Nota-se que o passageiro se encontra a 9,1 km de distância e serão gastos 9 minutos a título de deslocamento entre a posição onde o motorista se encontra até o local de embarque. Essas são as únicas informações conhecidas pelo motorista que pode ser que tenha que se deslocar por todo esse tempo e distância para realizar uma corrida curta, incapaz de compensar o tempo e os gastos efetuados pelo trabalhador.

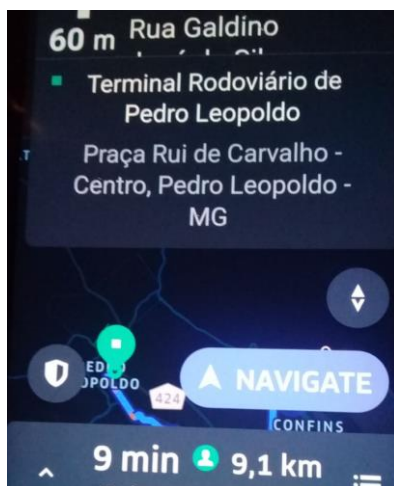


FIG 23. Tela do motorista no aceite de viagem – Motorista *Uber*²⁶⁵

Mesmo diante do sistema de “aceitação às cegas” e do não pagamento de nenhum valor até o local de embarque do passageiro, entende-se que a introdução da taxa de aceitação para mensurar o desempenho do prestador de serviços se trata de um poderoso recurso adotado pela plataforma para manter a massa de trabalhadores em atividade constante.

Na plataforma da *Amazon Mechanical Turk*, a taxa de aceitação também serve de parâmetro para a distribuição de tarefas, pois o solicitante pode eleger essa variável como critério para filtrar os prestadores de serviços que podem aceitar o trabalho.

3.2.2 Do sistema de avaliação

²⁶⁵ Capturas de tela do *app Uber*. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.

O sistema de reputação ou avaliação se baseia na atribuição de notas, estrelas ou outro critério de pontuação atribuídos aos participantes e tem por finalidade servir de parâmetro para subsidiar os usuários na eleição da prestação de serviços ou, até mesmo, na avaliação sobre a sua continuidade na plataforma de serviços, quando existe a possibilidade de fazer essa escolha.

O sistema de avaliação, em que pese poder servir de parâmetro para subsidiar a escolha do prestador de serviços feita pelo usuário, como ocorre nas plataformas *GetNinjas* e *Amazon Mechanical Turk*, em regra, tem por destinatário a própria plataforma digital e serve como instrumento para que se possa controlar a homogeneidade dos serviços ofertados e para disciplinar a força de trabalho.

Segundo Rosenblat e Stark²⁶⁶, as plataformas digitais incutem no ideário do consumidor uma expectativa sobre o que estes devem esperar dos serviços contratados e, por conseguinte, dos prestadores de serviços. Nesse sentido, ao tempo da contratação de um serviço, o usuário busca lograr a experiência perfeita, nos moldes anunciados pelas plataformas, e como tal, dirigem suas expectativas em relação ao prestador de serviços, o qual deve zelar por fornecer as respostas esperadas, pois é quem será objeto de avaliação, e não a plataforma. Diante disso, para ser bem-sucedido, o trabalhador deve envidar todos os esforços para atingi-la.

Para obter boas classificações, os motoristas devem modificar seu comportamento para produzir uma experiência Uber homogênea para os pilotos (Bruder, 2015; Girard & Stark, 2002). Em vez de impor medidas disciplinares para os motoristas, a Uber controla como os motoristas se comportam através de métricas de desempenho semanais (veja as Figuras 4 e 5) entregue após o fato de seu trabalho. Este efeito homogeneizante ressalta outra tensão a alegação da Uber de que os motoristas são empresários: eles devem fornecer um serviço padronizado.²⁶⁷

Tal como acontece com a taxa de aceitação, a taxa de avaliação serve de instrumento para, de forma sutil, manipular o comportamento do prestador de serviços

²⁶⁶ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

²⁶⁷ No original: To achieve good ratings, drivers must modify their behavior to produce a homogenous Uber experience for riders (Bruder, 2015; Girard & Stark, 2002). Instead of imposing disciplinary measures on drivers, Uber controls how drivers behave through weekly performance metrics (see Figures 4 and 5) delivered after the fact of their work. This homogenizing effect highlights another tension between Uber's claim that drivers are entrepreneurs: They must deliver a standardized service.

ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

para se adequar aos padrões de atuação indicados pelas plataformas. Esses mecanismos de programação tornam despicienda a prolação de ordem direta e pessoal aos prestadores de serviços os quais, conhecedores das regras das plataformas, sabem o que devem fazer para se adaptar e, com isso, moldam o seu comportamento para se conformar aos anseios das empresas, assegurando a homogeneização e a padronização da prestação de serviços esperados.

Registre-se que não são os usuários que estabelecem o padrão de atendimento esperado, e sim a plataforma, pois aqueles não têm a possibilidade de manifestar o que esperam da prestação de serviços e, por conseguinte, indicar quais variáveis entendem importantes a serem avaliadas.

Enquanto reflexo da programação por comando, o sistema de monitoramento eletrônico, trata-se, portanto, de mais uma proeminente ferramenta disponibilizada pelas empresas tecnológicas para exercer controle sobre a prestação de serviços, à medida que os níveis de reputação e aceitação de serviços atuam como métrica para a percepção de premiações e para a deliberação sobre a permanência do cadastro do trabalhador.

Como visto na seção anterior, a taxa de aceitação atua como critério para distribuição de trabalho por parte da plataforma, seja para o oferecimento de melhores tarefas aos prestadores de serviços mais bem avaliados, como ocorre no caso da *Amazon Mechanical Turk*, seja para a percepção de premiações e a manutenção do cadastro na plataforma, como acontece com a empresa *Uber Technologies*.

A despeito dos esforços intentados pelos prestadores de serviços, importante referir que os prestadores de serviços têm controle limitado sobre como os usuários interagem com o sistema de avaliação, o que resulta em notas que nem sempre refletem a realidade da prestação de serviços. Isso pode ocorrer, segundo Rosenblat e Stark²⁶⁸, porque os usuários não têm conhecimento adequado sobre o sistema de classificação e suas repercussões sobre o trabalhador bem como porque as plataformas são experimentadas por usuários de todos os tipos que trazem consigo expectativas e percepções muito peculiares sobre o que esperar da prestação de serviços.

²⁶⁸ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

Nesse sentido, Valerio de Stefano²⁶⁹ questiona a confiabilidade das avaliações postadas perante as plataformas digitais, ressaltando que a delegação para os usuários da prerrogativa de fiscalizar o trabalho executado pode não ser o melhor instrumento para avaliar a qualidade do serviço prestado, pois o consumidor pode basear sua avaliação em percepções alheias à prestação de serviços e descontar suas frustrações com a vida e com o aplicativo sobre o prestador de serviços, ainda que não lhes tenha dado causa, uma vez que a plataforma somente disponibiliza campo para avaliação do trabalhador, e não do dispositivo eletrônico.

Registre-se que as plataformas digitais não asseguram a portabilidade das informações atinentes ao nível de reputação dos trabalhadores, de modo que as avaliações consolidadas em uma plataforma não podem ser transferidas a outras, em consequência, o trabalhador se vê impelido a persistir em certas aplicações para não perder os benefícios ali já alcançados.

A comunicação utilizada pela empresa para controlar a etiqueta e a uniformidade do comportamento dos prestadores de serviços é monitorada de forma cuidadosa, sendo projetada para ser indireta e genérica, sob a forma de “dicas” e “sugestões”, com vistas a evitar qualquer aparência de se tratar de uma “política corporativa”²⁷⁰.

Mesmo em se admitindo que as instruções veiculadas em guias e sob o formato de “perguntas e respostas” tenham caráter meramente sugestivo, não podemos descurar que o descumprimento dessas orientações, as quais compõem o patamar ideal da prestação de serviços encampada pela plataforma, reverte em desfavor do prestador de serviços ao tempo de sua avaliação.

Essa forma inovadora de comunicação, à primeira vista, deixa transparecer que as dicas e as orientações têm caráter meramente sugestivo; ocorre que, quando se mapeia o sistema de ingerência e coerção velada projetado pelas plataformas, é possível asserir que, a bem da verdade, tratam-se de ordens.

Os descumprimentos são registrados no histórico do profissional cadastrado na plataforma, servindo de parâmetro para deliberações sobre seu futuro, o que

²⁶⁹ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 jan. 2019.

²⁷⁰ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar. 2018.

desabona a noção de que essas orientações não tenham caráter vinculante., soando mais como uma nuance do poder empregatício na era cibernética.

Como se vê, a avaliação exarada pelo usuário tem amplas repercussões sobre a reputação do prestador de serviços e tudo reverte em benefício da própria plataforma, a bem do padrão de qualidade que pretende apresentar. Como destacado por Gustavo Gauthier²⁷¹, em se tratando da *Uber*, os motoristas são monitorados pelos clientes, em benefício da própria plataforma, que se vale dessa avaliação para adotar medidas e tomar decisões em relação aos prestadores de serviços, tendo em vista que a própria plataforma é que o seleciona, e não o usuário.

Na atualidade, os avanços tecnológicos fomentaram o advento do trabalho em massa, conectado em rede. Nesse aspecto, a plataforma digital é a ferramenta utilizada para reunir a massa de trabalhadores, de forma rápida, acessível, sob arranjos contratuais flexíveis. Nas palavras de um *CEO* de uma dessas companhias tecnológicas: "você pode contratar 10.000 pessoas por 10 a 15 minutos. Quando terminar, essas 10 mil pessoas simplesmente desaparecem."²⁷²

Segundo Adrián Todolí Signes²⁷³, a congregação de um grande número de trabalhadores e as baixas tarifas, formando o que entende como massa crítica, torna desnecessário para a empresa dar instruções específicas sobre horários ou horas de trabalho, pois a existência de muitos deles torna possível que o cliente encontre um trabalhador quando precise da realização dos serviços.

Caso a oferta de trabalhadores seja insuficiente para atender a demanda, a própria plataforma dispara mecanismos de incentivo para instar o trabalhador a prestar serviços, por meio de preços e áreas dinâmicas, como ocorre com a empresa *Uber Technologies* e *99 Pop*. Sob o influxo de mecanismos de gamificação e de outros incentivos psicológicos, as plataformas buscam constantemente motivar os

²⁷¹ ²⁷² GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

²⁷² RAVANELLE, Alexandra. **Microentrepreneur or Precariat?** Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing. Disponível: https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_workshop_abstract_ravenelle_march_2015_0.pdf. Acesso em 18 jan.2017.

²⁷³ SIGNES, Adrián Todolí. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/316571160_The_'gig_economy'_employee_self-employed_or_the_need_for_a_special_employment_regulation. Acesso em 20 out. 2018.

trabalhadores a prestar o máximo de serviços possíveis, a fim de manter a disponibilização quase permanente de uma grande massa de trabalhadores, ao longo de 24 horas, 7 dias na semana²⁷⁴.

Destaque para o depoimento do motorista Eduardo, entrevistado na pesquisa etnográfica coordenada pelo Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli. Na ocasião, o prestador afirmou cumprir 91 horas extras semanais:

A Uber costuma inventar atrativos para incentivar o motorista a continuar dirigindo. Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois estaria 'há 10 minutos de ganhar duas horas'; (...) [sobre o preço dinâmico]. Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma 'brincadeira de gato e rato'. Esse mecanismo acaba sendo 'tendencioso', pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado.²⁷⁵

A existência de uma massa crítica de usuários também impacta no modelo, pois as informações e solicitações coletadas, por meio dos aplicativos e do sistema de geolocalização, subsidiam a alimentação do sistema e, por conseguinte, moldam os comandos adotados pelas plataformas digitais, com amplas repercussões sobre o trabalhador, gerindo desde aspectos da demanda até a permanência do seu cadastro.

Ao retirar de seu feixe de atribuições diretas a prerrogativa de avaliar a prestação de serviços para delegá-la à massa crítica de usuários, as plataformas digitais, segundo Gustavo Gauthier²⁷⁶, criam uma tremenda ferramenta de controle que suplanta as formas de ingerência até então existentes, pois, a partir desse sistema de avaliação e de reputação criado, os prestadores passam a ser observáveis ao longo de toda a execução da tarefa, a cada prestação de serviços realizada.

²⁷⁴ ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

²⁷⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 136.

²⁷⁶ GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 26 nov. 2017.

No mesmo sentido Valerio de Stefano²⁷⁷ destaca que essa nova forma de controle do trabalho por avaliação de desempenho e resultados, em muitos casos, pode se assemelhar ou até mesmo suplantar o mesmo nível de onipresença de controle que outros empregadores exercem no âmbito da relação de emprego, pois a competição resultante da massa de trabalhadores arregimentada pela plataforma garante um *status* quase de onipresença da plataforma durante a execução do serviço, o que garante que a qualidade permaneça alta, em contraste às retribuições que continuam baixas.

A formação de uma massa crítica de trabalhadores, arregimentada por plataformas, garante assim a formação de um exército de reserva, o que se de um lado, faz com que a qualidade dos serviços seja constantemente monitorada a bem da plataforma, por outro lado, importa tarifas cada vez mais reduzidas, cuja margem de lucro se mantém inalterada ante a intensa concorrência entre os trabalhadores.

Adotando-se a lição de Alex Rosenblat e Luke Stark²⁷⁸, entende-se que o sistema de algoritmos cria formas de controle e vigilância opacos, cuja ingerência sobre a prestação de serviços passa muitas vezes despercebida, pois as ordens são ocultadas sob a forma de comandos expressados por meio das aplicações informáticas, que ditam o procedimento a ser seguido, de forma automatizada, sem qualquer atuação humana direta.

Nesses casos, sintetizam os referidos autores que o controle é feito à distância por um programa informático gerido pela plataforma que substitui o controle direto próprio do poder empregatício para controlar o trabalhador de uma forma muito mais intensa, porém que haja intervenção humana. Citando como exemplo as plataformas de transporte particular de passageiros, os autores constataram que a existência de controle está presente em uma série de fatores da própria viagem, desde o momento da sua aceitação por parte do condutor até o controle sobre o próprio tipo de veículo que os condutores utilizam, tudo arregimentado por meio de códigos de programação.

Ao mesmo tempo, a estrutura descentralizada dos sistemas do Uber e sua invocação retórica 'plataformas' e 'algoritmos' podem dar a impressão de que

²⁷⁷ DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 Jan. 2019.

²⁷⁸ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

a Uber tem um papel gerencial limitado sobre os comportamentos do motorista. Os formuladores de políticas devem tomar nota do poder dos sistemas automatizados de incentivar, homogeneizar, e geralmente controlar como os trabalhadores se comportam dentro do sistema, apesar das reivindicações de sistemática liberdade ou flexibilidade.²⁷⁹

A despeito da constatação de que a programação algorítmica cria uma infraestrutura invisível²⁸⁰ de gestão, em que as aplicações informáticas exercem a função de promover a organização e supervisão da força do trabalho em modulação similar às prerrogativas reservadas à figura do empregador, não raro, esses comandos têm sido assimilados pelos juristas como meras orientações, incapazes de gerar qualquer sujeição jurídica do trabalhador à empresa titular da plataforma digital.

Esse disfarce da ordem e da determinação sob o viés de “dicas”, “orientações” e “sugestões” tem concorrido para turvar a assimilação das novas formas de gestão, notadamente de índole algorítmica, enquanto modalidade de subordinação jurídica.

O fato de a empresa reclamada orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação. Veja-se que até a testemunha Charles usou esta terminologia, quando disse que ‘passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro’, o que também contradiz sua afirmativa posterior de que tais procedimentos ‘são obrigatórios’.

Ora, ou se tratam de orientações ou de determinações, apenas no segundo caso detendo a conotação de obrigatoriedade.

Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste. Ressalte-se que, no aspecto da não obrigatoriedade de manutenção de ‘balinhas e água’ nos veículos, reconheceu o próprio Juízo Sentenciante, no penúltimo parágrafo, p. 24, do id. 2534b89 que ‘O fornecimento de ‘balinhas’, água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça ‘parceiro’ da reclamada, com autorização de acesso a plataforma’.²⁸¹

²⁷⁹ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

²⁸⁰ ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms**. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

²⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos.

Extrai-se, pois, do informado pelo próprio Autor que não há qualquer imposição da Ré quanto aos dias e horas de prestação de serviços, podendo o Reclamante ativar o dispositivo Uber quando entender conveniente, inclusive cancelando e recusando viagens que repute desvantajosas. E, ao contrário do que afirma o Recorrente, o fato de tais medidas poderem ensejar avaliações negativas dos passageiros não demonstra poder disciplinar da Uber na realização das tarefas, mas apenas a disponibilização de mais um serviço aos usuários, consubstanciado em pesquisa de satisfação que, em verdade, visa aprimorar a plataforma digital, excluindo, em último caso, motoristas parceiros de baixo desempenho. Não se confunde, assim, com penalidades aplicadas por empregadores a empregados, mesmo porque contratos são pautados por contrapartidas, sendo razoável permitir-se o distrato se observado que uma das partes não cumpre com zelo as obrigações avençadas.

Da mesma forma, a meu ver, a imposição do preço da corrida, única ingerência manifesta das Rés no serviço prestado, também se compatibiliza com a natureza autônoma da atividade desempenhada pelo Autor, que optou por se utilizar da plataforma digital disponibilizada pela Reclamada para angariar seus clientes, submetendo-se, pois, aos valores prometidos aos usuários, sem extrapolação aos limites do ajuste entabulado entre os contratantes.

Ademais, como bem fundamentado pelo MM. Magistrado a quo, infere-se de tal depoimento pessoal e da prova documental coligida aos autos eletrônicos que as mensagens e e-mails enviados ao Autor pela empresa não contém comandos relativos ao modus operandi do trabalho, mas tão somente sugestão de eventos e condutas que implicam em melhores avaliações dos usuários.

Nessa linha de ideias, as orientações da Uber aos motoristas quanto à limpeza do veículo, ao fornecimento de itens de conforto e à urbanidade no trato dos passageiros, sem caráter obrigatório e sem qualquer possibilidade de fiscalização da empresa, não afeta a ampla liberdade que tem o Autor na fixação de sua rotina laboral e na direção autônoma da atividade que desempenha.”²⁸²

Tal raciocínio se mostra equivocado, pois, em verdade, a programação por comandos, introduzida pela gestão por algoritmos e outros mecanismos de controle aqui citados, não retirou a possibilidade de interferência sobre a prestação de serviços; muito pelo contrário: apesar de despersonalizada, a interferência existe e de forma intensa. O que se observa é que o controle por programação apenas excluiu a figura humana que exercia essa atividade, de modo que, agora, os trabalhadores não precisam cumprir mais ordens, mas sim “regras do programa” e, uma vez programados, na prática, os trabalhadores não agem livremente, apenas exprimem reações esperadas²⁸³.

²⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário. **Processo nº 0010586-27.2017.5.03.0185**. Recorrentes: Nilton Cesar Rodrigues da Silva; Uber do Brasil Tecnologia Ltda; Uber International B.V.; Uber International Holding B.V. Recorridos: Os mesmos. Redatora: Maria Cristina Diniz Caixeta.

²⁸³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

Nesses termos, como assevera Rodrigo Carelli, o algoritmo, cujos elementos podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação, garante que os resultados finais esperados sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho. Desse modo, a subordinação dos dirigidos cede à ideia do controle por *stick* (porrete) e por *carrots* (premiação), introduzindo a nova forma de subordinação da era cibernética: aqueles que seguem a programação recebem premiações, sob a forma de bonificações e recompensas, enquanto aqueles que não se adaptam aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos.

Restando padronizados todos os comandos e objetivos esperados, o gerenciamento algorítmico e os demais mecanismos de controle já citados estruturam o sistema para fornecer todas as respostas às ações e aos questionamentos dos trabalhadores sobre a prestação de serviços, buscando com isso inibir a necessidade de contato dos prestadores de serviços com os funcionários da plataforma.

Nesse sentido, a comunicação dos trabalhadores com a plataforma é restrita, em geral mediada pela tecnologia, por meio de e-mail²⁸⁴ ou mediante remissão à seção de perguntas e respostas disponível nas plataformas, tudo voltado a evitar a aparência de subordinação jurídica dos trabalhadores às plataformas e escapar à normatividade estatal, inclusive a do Direito do Trabalho.

Adotando-se as reflexões traçadas por Giovanni Alves²⁸⁵ a respeito do *toyotismo*, mas que se mostram adequadas aos presentes tempos, é possível asserir que essas novas tendências de gestão da força de trabalho revelam, mais uma vez, o novo poder do capital e sua franca aptidão para desregulamentar e flexibilizar os contratos de trabalho, a ponto de comprometer todo o padrão de proteção jurídica já consolidado em favor da classe que vive-do-trabalho para transformar novamente o trabalho - até então encarado como finalidade do ser social - em mero meio de subsistência²⁸⁶.

3.3 Dos incentivos psicológicos e do controle comportamental pelas plataformas digitais

²⁸⁴ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

²⁸⁵ ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

²⁸⁶ ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

Na época cibernética, a ciência tem papel relevante na linha de produção para organizar e disciplinar a prestação de serviços. Se no passado, ao tempo do modelo de produção fordista/taylorista, a organização empresarial fora estudada cientificamente para estimular a produção, por meio ordenação de comportamentos previamente divididos e cronometrados, agora, a ciência comportamental ingressa no âmbito empresarial, não com o intuito de traçar ordens, mas sim de induzir e manipular o comportamento dos trabalhadores, sem que veiculada qualquer coerção.²⁸⁷

Essa inovadora forma de gestão empresarial amolda-se ao padrão de apropriação da força de trabalho introduzido pelas plataformas digitais, cujos trabalhadores são profissionais independentes e por isso, insuscetíveis de receber ordens, sob pena de configuração de vínculo empregatício.

Esse novo padrão, contudo, não significa que as plataformas não controlem os trabalhadores, apenas simboliza que agora a sujeição é feita por outros meios, mais sutis, como o uso das redes, dos algoritmos assim como dos incentivos psicológicos, que influenciam aspectos essenciais da prestação de serviços, no que se refere a “onde”, “quando” e “por quanto tempo” os prestadores de serviços trabalharão.

No artigo *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons*, Noam Scheiber²⁸⁸ afirma que a *Uber Technologies* e outras plataformas digitais têm utilizado técnicas de videogame, gráficos e recompensas com o objetivo de incentivar os prestadores de serviços a trabalharem mais horas e com mais afinco, ainda que em locais e tarefas que não lhes sejam tão lucrativos.

Valendo-se de estratégias do campo da ciência comportamental, as empresas tecnológicas investem na utilização do que o autor denomina de “truques psicológicos” para induzir e constranger a atuação dos trabalhadores, sem que precise exarar uma ordem sequer.

Dentre os artifícios utilizados, destaca-se o chamado “direcionamento de renda”. De acordo com os estudos desse campo da ciência, quando é definido um objetivo concreto, maior é o incentivo para alcançá-lo. A par dessa constatação, o trabalhador é instado a informar as suas metas diárias, semanais e mensais, as quais

²⁸⁷ Referência

²⁸⁸ SCHEIBER, Noam. *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons*. **The New York Times** - 16 Abril 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 28 out. 2018.

acabam por servir de base para a plataforma instigar a atuação do trabalhador no sentido de atingi-las. Por meio de mensagens, *e-mails* e notificações, os prestadores de serviços são constantemente alertados sobre a meta traçada e o quanto falta para atingi-las, o que atua como incentivo para o trabalhador a produzir mais, em busca do pleno atendimento do objetivo a que se propôs.

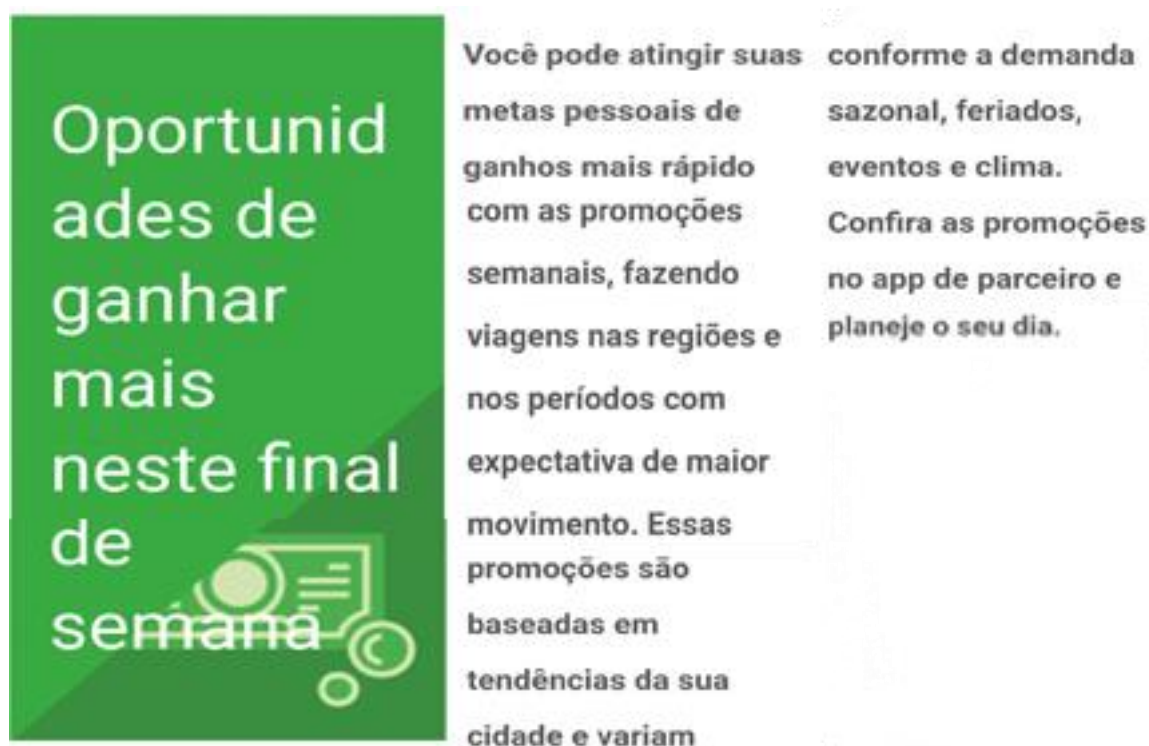


FIG 24. Oportunidades de ganho – Motorista *Uber*²⁸⁹

Essa técnica, como destaca Noam Scheiber²⁹⁰, tem se revelado até mais eficaz que o disparo da “tarifa dinâmica”, pois o estabelecimento de meta e o sentimento de que é necessário cumpri-la, induz o prestador de serviços a se disponibilizar mais horas ao trabalho, em detrimento dos trabalhadores que não se valem desse recurso.

Em relação àqueles trabalhadores que não informam os objetivos pretendidos, a empresa se vale de outro mecanismo, o chamado “laço lúdico”, em que, por meio

²⁸⁹ Capturas de tela de e-mail enviado pela *Uber* ao motorista. Acervo pessoal da autora Wanessa Mendes de Araújo fornecido por motorista não identificado nessa pesquisa por questões de proteção de identidade.

²⁹⁰ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **The New York Times** - 16 Abril 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 28 out. 2018.

de, é demonstrado o progresso da prestação de serviços e quanto o trabalhador está próximo de alcançar certa quantia financeira.

As plataformas ainda se valem de técnicas voltadas a comparar a própria *performance* do prestador de serviços, por meio do qual exibem o seu histórico de ativação na plataforma a fim de instigar comportamentos auto desafiadores, capazes de motivar o trabalhador a alcançar e até mesmo, ultrapassar os próprios parâmetros.

Toda a programação visual e linguística da plataforma digital é cuidadosamente pensada e arquitetada para que o ambiente virtual seja convidativo e amigável, de modo que o trabalhador não sinta que está trabalhando, nesse sentido, as comunicações formais dão lugar aos *emoticons*, aos gráficos e até a emblemas, os quais são utilizados para elogiar, monitorar e até mesmo disciplinar os trabalhadores.

Recursos de “gamificação” também são corriqueiramente utilizados como vetores à indução do comportamento dos prestadores de serviços no âmbito das empresas tecnológicas, assim, a cada nova conquista, a plataforma colaciona no perfil do prestador de serviços um emblema, uma estrela ou título, a fim de destacar a atuação do prestador de serviços, aos usuários e até mesmo aos demais trabalhadores, servindo nesse último caso, como técnica para fomentar a competitividade no ambiente laboral.

Baseado no algoritmo criado pela Netflix de reprodução automática de conteúdo, as plataformas têm disponibilizado o recurso do “despacho antecipado” ou “enfileiramento automático”, segundo o qual antes do término de uma tarefa, já é disponibilizado outro serviço. Trata-se de mecanismo voltado a incentivar a prestação de trabalho de forma contínua, mantendo-se o trabalhador sempre ativo, em razão do encurtamento do tempo de espera.

A coleta de informações a partir dos aplicativos disponibilizados aos trabalhadores se trata de um instrumento sofisticado de pesquisa que possibilita o monitoramento da adesão às estratégias lançadas, de modo a captar quais táticas são aptas a potencializar a prestação de serviços.

Em razão da ausência de marcos regulatórios em relação a essas formas de trabalho, não há normas de proteção voltadas a inibir o uso dessas estratégias psicológicas em face do trabalhador, diferentemente do que já ocorre na legislação consumerista.

4 DA NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO FACE À EXPLORAÇÃO ALGORÍTMICA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

4.1 Da (re)estruturação empresarial e seus reflexos sobre o Direito do Trabalho

Nos últimos duzentos anos, segundo Maurício Godinho Delgado, a conformação da relação empregatícia assumiu um papel de dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, por “generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria das fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea.”²⁹¹

Marcado pela “heterodireção patronal, constante e efetiva”²⁹² e pautado em cargas de trabalho intensas, horários inflexíveis, jornadas de trabalho extenuantes, o regime de trabalho do período industrial foi o responsável por identificar imageticamente o significado de ser trabalhador e por criar a necessidade de proteção da “classe-que-vive-do-trabalho”²⁹³.

Essas similitudes das condições de vida e de trabalho constatadas no âmbito do trabalho fabril aliadas à manifesta vulnerabilidade do trabalhador deram azo à formação do conceito de relação de emprego, assentado no trabalho subordinado, seguindo um padrão normativo que se equipara à “similitude por conveniência”, conceito explicado por Michel Foucault, na obra “As Palavras e as Coisas: Uma Arqueologia das Ciências Humanas”.

São “convenientes” as coisas que, aproximando-se umas das outras, vêm a se emparelhar; tocam-se nas bordas, suas franjas se misturam, a extremidade de uma designa o começo da outra. Desse modo, comunica-se o movimento, comunicam-se as influências e as paixões, e também as propriedades. De sorte que, nessa articulação das coisas, aparece uma semelhança. Dupla, desde que se tenta destrinchá-la: semelhança do lugar, do local onde a natureza colocou as duas coisas, similitude, pois, de propriedades; pois, neste continente natural que é o mundo, a vizinhança não é uma relação exterior entre as coisas, mas o signo de um parentesco ao menos obscuro. E, depois, desse contato nascem por permuta novas semelhanças; um regime comum se impõe; à similitude como razão surda da

²⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.p. 296.

²⁹² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

²⁹³ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 30.

vizinhança, superpõe-se uma semelhança que é o efeito visível da proximidade.²⁹⁴

Sob essas condições históricas, como aponta Lorena Porto²⁹⁵, a concepção clássica do conceito de subordinação exsurge e se torna sinônimo da relação de emprego, com toda a sua carga semântica de submissão ao poder diretivo do empregador, reforçando a noção da força nominativa do Direito, pregada por Pierre Bourdieu²⁹⁶, de enunciar categorias e torná-las aceitas ou não, o que implica acionar ou reforçar o simbolismo ao seu redor com reflexos sociais e comportamentais de alta estatura.

A escolha desse modelo de sujeição e de controle para significar a relação de emprego não é acidental. Segundo a autora²⁹⁷, a disputa em torno do conceito jurídico-trabalhista apto a nortear a relação de emprego deita-se sobre raízes sociopolíticas profundas, as quais se externam por meio de uma intensa manobra discursiva, voltada a limitar os contornos dessa relação jurídica a apenas um tipo de trabalho, ainda que majoritário à época, em detrimento de outros, como afirma Bernard Edelman²⁹⁸.

No dizer de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, a doutrina trabalhista, adotando os lineamentos da Economia Política Liberal – em favor de seus anseios de utilizar mão de obra qualificada para desenvolver as suas tarefas no interior das organizações produtivas – viu no trabalho subordinado a chave para garantir a legitimidade e racionalidade do sistema capitalista e o positivou.

(...) a doutrina trabalhista esconde e não revela a sua verdadeira face: ser uma doutrina que, ao recepcionar como seu objeto o trabalho livre/subordinado, abraça a opção consolidada pela Economia Política Liberal e legitima a exploração do trabalho humano, para lhe conferir, ideologicamente, uma natureza que ele não tem: a de trabalho livre. Na tradição da doutrina liberal, o trabalho propriamente livre - aquele que não se transformou em trabalho assalariado - tornou-se caso de polícia e caracterizado, pelas leis penais, como crime de vadiagem. Ou seja, aquele trabalho que não se enquadrava no vasto laboratório da vida industrial - vislumbrado por Caetano Albuquerque (1870) - passou a ser considerado

²⁹⁴ FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas**: uma arqueologia das ciências humanas, tradução Salma Tannus Muchail. 8a ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p. 23.

²⁹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

²⁹⁶ BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

²⁹⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

²⁹⁸ EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Coord. Tradução Marcus Orione – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2016

simultaneamente como preguiça, pecado perante o céu e crime em relação à humanidade.²⁹⁹

Conforme lição de Lorena Porto³⁰⁰, ao transitar para o cenário jurídico, esse fenômeno social foi dotado de um espectro limitador, semelhante ao que ocorre na figura de linguagem sinédoque, pois as circunstâncias fáticas existentes no contexto industrial passaram a moldar o conceito geral de subordinação e por conseguinte, o de relação de emprego, de modo que uma das espécies do gênero passou a identificar o todo.

Nesse sentido, em detrimento da importância social da premissa da dependência econômica³⁰¹, foi a subordinação jurídica que, historicamente, se consagrou como a pedra angular da normatividade no âmbito do Direito do Trabalho, cujo simbolismo, desde sua gênese, esteve atrelado ao contexto fabril e ao perfil do “operário de chão de fábrica³⁰²”.

Maurício Godinho Delgado³⁰³ destaca que essa modalidade de subordinação, consagrada sob o viés clássico ou tradicional, se propagou genericamente pelo capitalismo nos últimos séculos e passou a ser reconhecida como a conformação mais comum e recorrente nas relações socioeconômicas empregatícias, então conceituada como a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, por meio da qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder diretivo empresarial a respeito do modo de realização de sua prestação laborativa.

De acordo com Catharino, ainda sob o viés da corrente clássica, configura-se a relação de emprego quando “uma pessoa física começar a prestar serviços privados e não eventuais a outra, sob dependência desta e mediante salário³⁰⁴”, que se caracteriza como “o ato jurídico suficiente para objetivar a aplicação das medidas tutelares contidas no Direito do Trabalho”.³⁰⁵

²⁹⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo, LTR, 2014, p. 913.

³⁰⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

³⁰¹ OLIVEIRA, MURILO C.S. A ressignificação da dependência econômica. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.54.n.84, p.55-77, jul/dez.2011.

³⁰² ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.p. 45.

³⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.p. 299.

³⁰⁴ CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. (com comentários aos art. 442/510 da CLT). 2ª ed. Guanabara: Edições Trabalhistas S.A, 1965.p.17-35.

³⁰⁵ CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. (com comentários aos art. 442/510 da CLT). 2ª ed. Guanabara: Edições Trabalhistas S.A, 1965.p.17-18.

A conformação axiológica do Direito do Trabalho, portanto, enquanto ciência e instrumento de proteção do trabalhador, sempre esteve atrelada ao paradigma de sujeição e de controle encontrado no âmbito industrial nos últimos séculos, o qual deu azo à formação do conceito de contrato de trabalho e se pôs como prisma a irradiar princípios e normas desse ramo do Direito.

Ora, é sabido que o trabalho e especialmente o emprego tornaram-se o mais importante instrumento de afirmação individual, social e econômica da larga maioria das pessoas na sociedade capitalista, a partir da segunda metade do século XIX e mais acentuadamente no século XX. Em torno deles, construíram-se as idéias-arquétipos da democracia social - inovação singular na contemporaneidade - fazendo girar a economia, a sociedade e as políticas públicas em função da valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego.³⁰⁶

Maurício Godinho Delgado³⁰⁷ infere que a organização da produção e da força de trabalho protraí amplas repercussões sobre o mundo do trabalho e, por conseguinte, tensiona as normas aplicáveis ao Direito do Trabalho.

Até a década de 1970, a lógica de organização empresarial inspirou-se no sistema fordista/taylorista, que, de acordo com Ricardo Antunes³⁰⁸, para aumentar a produção em massa de mercadorias, organizou um grande contingente de trabalhadores, de forma centralizada e racionalizada, a fim de realizar internamente todas as partes do processo produtivo, a partir da decomposição do trabalho, em tarefas mecânicas e repetitivas. Essas características demonstram, portanto, que o modelo produtivo em questão se subsumia plenamente à noção de relação de emprego consolidada na legislação.

A partir das últimas décadas do século XX, como assinala o referido autor³⁰⁹ se desvelou no cenário mundial uma forte crise estrutural do capital, o qual, em busca de sua recuperação, iniciou um novo processo de reorganização de seu sistema político e ideológico, por meio da introdução de lineamentos neoliberais, que culminou com uma nova reestruturação empresarial.

³⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015, p.11.

³⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

³⁰⁸ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

³⁰⁹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

A partir dos anos de 1970, estimulado pela globalização e pelos avanços tecnológicos, exsurgiu o modelo de gestão empresarial e laborativo “toyotista/ohnista”, o qual provocou profundos impactos sobre o mundo trabalho, mediante a introdução de novos métodos, como: a produção flexível e enxuta; o trabalho em equipe; o enxugamento de níveis hierárquicos e a desconcentração produtiva a partir da subcontratação de empresas, como forma de delegar a realização de tarefas acessórias³¹⁰.

A implementação desse novo processo produtivo fomentou a terceirização e a precarização da mão de obra, bem como concorreu para desregulação dos direitos trabalhistas e a para a emergência do desemprego estrutural, causado em decorrência da liberação de contingente de empregados da fábrica taylorista/fordista, que agora atua passou a atuar, de forma enxuta, processo produtivo.³¹¹

Além disso, contata-se que o poderio patronal próprio do modelo fordista, de feição incisiva, implacável, diretiva, passa a dar lugar a uma outra forma de gestão, em que as ordens emanadas pelo empregador não se revelam mais tão evidentes. Isso ocorre porque, em razão da reestruturação produtiva por que passou a empresa, o próprio perfil do empregador, e, por conseguinte da relação de emprego, também é alterado.

Em atenção a essas mudanças, com a finalidade de alcançar a proteção integral do trabalhador³¹² e preservar o dado ontológico do Direito do Trabalho enquanto ciência e técnica³¹³, em certo momento histórico, avança-se, então, para compreender a subordinação enquanto uma “contraface do poder empregatício [e que] apresenta três dimensões – direção do trabalho, organização da empresa e punição do empregado –, sem a necessidade de presença simultânea e efetiva dos três fatores para restar configurado o poder empresarial”³¹⁴.

O avanço desses movimentos tendentes a modificar os critérios definidores da relação de emprego amplia o raio de normatividade do Direito do Trabalho para,

³¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

³¹¹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

³¹² PLA RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

³¹³ SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.

³¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 51.

para incluir sob a proteção das normas jurídico-trabalhistas situações que não se encontravam sob seu amparo, como dos trabalhadores em domicílio, dos trabalhadores intelectuais e dos altos empregados³¹⁵, simbolizando o que Eldelman³¹⁶ enunciou como o interstício, no qual a “classe operária” logrou pequenos triunfos.

Esses contextos históricos são explicados, de forma metafórica, por Márcio Túlio Viana e Raquel Castro Pimenta³¹⁷. Segundo os autores, sobretudo nos tempos fordistas, o sistema capitalista, como um buraco negro, buscou atrair para o seu interior todos os trabalhadores possíveis, a fim de transformá-los em assalariados e por conseguinte, em consumidores para retroalimentar o seu próprio ciclo.

Por força do advento de novas tecnologias e suas repercussões sobre a gestão da força de trabalho e a organização das estruturas empresariais, o buraco, que antes engolia, transformou-se em vulcão que expulsa e cospe empregados, máquinas, instalações, “assim como cospe leis e até mesmo que lhe restava da ética”³¹⁸. Assim, tudo o que antes estava contido, passa pelo processo do seu avesso e, aos poucos, é expulso da redoma protetora do Direito do Trabalho.

A despeito de pequenos momentos de triunfo verificados, tem-se que o buraco negro que antes atraía para o seu interior todos os trabalhadores possíveis, para enquadrá-los como empregados, fechou-se³¹⁹ e no seu lugar, encontra-se uma enorme zona cinzenta de relações que não se enquadram nos moldes dos institutos jurídicos vigentes³²⁰ e, por isso, encontram-se alijadas das proteções legais.

³¹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

³¹⁶ EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Coord. Tradução Marcus Orione – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2016.

³¹⁷ VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Casto. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

³¹⁸ VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Casto. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 264.

³¹⁹ VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Casto. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

³²⁰ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **The New York Times** - 16 Abril 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 28 out. 2018.

As referidas mudanças implementadas no âmbito da reestruturação da produção e da organização da força de trabalho verificadas, como alerta Maurício Godinho Delgado³²¹, tem subsidiado uma diversificada “matriz intelectual desconstrutivista do primado do trabalho e do emprego” ao longo dos últimos anos, cujos prognósticos têm sido assimilados pelas políticas públicas e pelas normas jurídicas, as quais, sob o pálio de “modernização trabalhista”, moldam tendências voltadas à desregulação e flexibilização do emprego, com efeitos deletérios sobre a classe trabalhadora.

As alterações fáticas perpetradas na dinâmica de organização empresarial e laborativa protraem repercussões amplas, quer no mundo do trabalho, quer no plano teórico, como constatado por José Eduardo Chaves de Resende Chaves Junior, Lorena Porto, Maurício Godinho Delgado³²², Everaldo Gaspar Lopes de Andrade³²³, Livia Miraglia³²⁴, a ponto de se questionar a aptidão do modelo de relação de emprego, lastreada no conceito de subordinação clássica – que embasou os estuários normativos de diversos países – para reger as situações novas.

Os dados e estatísticos demonstram que, todo o ano aumenta o desemprego estrutural e surgem alternativas de trabalho e renda jamais previstos, além do emprego de curta duração, o subemprego ou o trabalho clandestino.³²⁵ Em primeiro lugar, as evidências empíricas apontam para uma radical diminuição da classe tradicional que vive do trabalho assalariado e um aumento dos clandestinos de todo o gênero. Por outro lado, o regime de acumulação flexível, que substituiu o regime fordista de acumulação dirige-se aos “mercados flexíveis”, às organizações e administrações flexíveis, ao mercado e às relações de trabalho flexíveis. Aqui aparece outro complicador: segundo Gorz (2007, p. 10), “em lugar da exploração entram a auto exploração e a auto comercialização do EU S/A ou os chamados empreendedores que, além de explorados, assumem os riscos dos seus próprios negócios e de si mesmos - impostos, seguro social etc.”³²⁶

³²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

³²² DELGADO, Mauricio. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 2.ed São Paulo, LTR, 2015

³²³ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo, LTR, 2014.

³²⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do Direito**: adequação e releitura de seus pressupostos fáticos-jurídicos. Tese (Doutorado em Direito) - 344 folhas. Orientadora: Gabriela Neves Delgado. Programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

³²⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **A desconstrução do paradigma subordinado como objeto do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista LTr, v. 72, ano 2008. p.913.

³²⁶ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo, LTR, 2014.

A erupção do vulcão a que se referem Márcio Túlio Viana e Raquel Betty Castro Pimenta, que expulsa trabalhadores do âmbito da normatividade do Direito do Trabalho, não se trata de um fenômeno natural. Ao contrário, de acordo com Jeremias Prassl e Martin Risak³²⁷, grande parte do quadro jurídico das organizações empresariais envida esforços para construir fórmulas jurídicas voltadas à prevalência da subcontratação, a fim de minimizar a responsabilidades decorrentes do polo patronal. É nesse cenário que emerge o capitalismo de plataforma.

4.2 Das repercussões do modelo de negócios das plataformas digitais sobre o corpus jurídico-trabalhista na era digital

No mundo cibernético, o avanço geométrico do modelo de negócios assentados em plataformas digitais e, por conseguinte, de sua fórmula de contratação de profissionais independentes demonstra que a hegemonia fático-jurídica da relação de emprego, mais uma vez, tem sido posta à prova.

Pregam as empresas tecnológicas que a prestação de serviços intermediada por plataformas digitais não merece tutela jurídica no mesmo patamar assegurado à relação de emprego, porque as atividades laborais seriam exercidas com flexibilidade e liberdade, muitas vezes, em curto lapso temporal e em caráter eventual, imbuídas de um espírito de empreendedorismo, que seria incompatível com o regime de sujeição e de controle próprios da relação de emprego, em consequência, não se enquadrariam nos institutos jurídicos vigentes.

O modelo de operação e ingerência encampado pelas plataformas digitais sobre a prestação de serviços, conforme descrito nos capítulos 3 e 4 deste estudo, sem dúvidas, destoa do paradigma tradicional em que se conformou a relação de emprego nos ordenamentos jurídicos ocidentais, uma vez que a supervisão feita por seres humanos, a frequência não-eventual da prestação de serviços exercida no local de trabalho e a assunção dos riscos pelo tomador de serviços são substituídos por mecanismos mais sofisticados de gestão.

³²⁷ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

Nesses termos, resta claro que o padrão de atividades atuais confunde e eclipsa a incidência da legislação trabalhista, uma vez que as funções e até os encargos próprios do empregador são desmembrados e delegados aos usuários, aos algoritmos e até mesmo aos prestadores de serviços, sugerindo que o poder empregatício é eliminado no mundo cibernético. Agora a aparência, um olhar mais atento demonstra que, no lugar do poder empregatício, a gestão algorítmica e a fiscalização por avaliação é que fornecem os subsídios necessários à tomada de decisões, sem que haja a necessidade da contratação de superiores hierárquicos humanos para dirigir a execução das tarefas tampouco para controlar a frequência e a qualidade do trabalho.

Ao prestador de serviços é transferido, inclusive, o encargo de investir em infraestrutura, cabendo-lhe o encargo de adquirir as ferramentas de trabalho e arcar com os gastos inerentes ao exercício da atividade, sob pena de não alcançar uma colocação na era digital, cujos requisitos laborais mínimos demandam o acesso a um *smartphone* e à internet.

Além disso, a duração da tarefa se altera, agora é curta e efêmera, dura segundos, contrastando assim com a ideia tradicional de continuidade ou não eventualidade que marca o cenário da relação de emprego.

À luz dessas modificações na organização produtiva, se constata que se antes ao empregador ou ao representante incumbia zelar pela qualidade do serviço, por meio das plataformas, hoje esse papel cabe aos algoritmos e às redes. Se antes era necessário o empresário investir em infraestrutura, hoje quem o faz são os próprios trabalhadores. Se outrora, a execução das tarefas demandava a seleção de profissional habilitado e treinado, hoje qualquer pessoa com acesso à internet está apta a executar o serviço, em qualquer lugar.

A despeito dessa reestruturação produtiva, isso não quer dizer que o trabalho subordinado deixou de existir ou ainda que tenha sido superado o estado de vulnerabilidade do homem que vive-do-trabalho, de modo a tornarem desnecessários os sistemas de garantias e direitos criados pela legislação laboral, a bem verdade, a exploração e precarização da mão de obra passam a ser apropriadas sob nova roupagem.

Por essa razão é que o enquadramento jurídico das relações de trabalho celebradas por meio de plataformas digitais remonta questão que desafia ampla

divergência doutrinária e jurisprudencial e tem sido objeto de litígios no Brasil e no mundo.

4.2.1 Na esfera administrativa

Como muitas empresas tecnológicas de maior destaque iniciaram suas atividades nos Estados Unidos, é lá onde se concentra grande parte das demandas administrativas e judiciais, envolvendo o modelo de operação das plataformas digitais, que tem como pleitos recorrentes principais: a revisão do enquadramento da relação jurídica firmada entre as partes e o reembolso das despesas contraídas em razão do exercício do trabalho por meio das plataformas digitais³²⁸, mesmas pretensões deduzidas no País.

Administrativamente, o questionamento sobre o enquadramento jurídico da intermediação de trabalho por meio de plataformas digitais também tem despertado controvérsias. No estado da Flórida, um ex-motorista apresentou pedido de reconhecimento da relação de emprego com a *Uber Technologies* perante autoridades administrativas estaduais, com o fito de recebimento de seguro-desemprego, em razão da exclusão unilateral de seu cadastro mantido na plataforma digital³²⁹.

Apesar de inicialmente acolhida a pretensão pelo Departamento de Receita (*Department of Revenue*), posteriormente, a decisão foi reformada pelo Departamento de Oportunidade Econômica (*Department of Economic Opportunity*) daquele estado. Em novo recurso, em 1 de fevereiro de 2017, a Terceira Corte Distrital de Apelação (*Third District Court of Appeal*) confirmou a decisão administrativa de segunda instância e argumentou que os termos do contrato deveriam prevalecer, pois a prática real retrataria fielmente a condição de trabalhador independente do motorista, em consequência, sendo autônomo, não seria devido o benefício de seguro-desemprego pretendido por força do desligamento.

³²⁸ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

³²⁹ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital de Apelação da Flórida, Terceiro Distrito. Apelação. **Caso No. C-3D15-2758, 11 fevereiro 2017**. Apelante: Darrin E. McGillis Reclamado: Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER Juiz: J. Logue. Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/fl-district-court-of-appeal/1775972.html>. Acesso em 25 mai. 2018.

Ainda na Flórida, visando a garantir uniformidade no enquadramento jurídicos aos trabalhadores em aplicativos de plataforma, foi aprovado o Estatuto 627.748³³⁰, com vigência a partir de 1 de julho de 2017, que permitirá às empresas de rede de transporte classificar legalmente seus motoristas como contratados independentes para os propósitos da lei daquele estado, desde que preenchidos os seguintes requisitos legais: a) a plataforma digital não prescrever unilateralmente horários específicos durante os quais o motorista deva estar “logado” na rede digital; b) o motorista poder usar redes digitais de outras plataformas digitais de transporte de passageiros; c) a plataforma digital não restringir o motorista de se envolver em qualquer outra ocupação ou negócio; e d) haver ajuste por escrito entre plataforma digital e motorista, reconhecendo a condição de contratante independente.

Além de normas a respeito do enquadramento jurídico da relação estabelecidas, a nova lei também estabeleceu regras sobre transparência tarifária, verificações de antecedentes e políticas de abuso de substâncias para os motoristas assim como previu a contratação de cobertura de seguro de automóvel, entre outras regras.

Importante destacar que, a despeito da nova lei, à luz do direito norte-americano, a verificação da condição de empregado ou de contratante independente pressupõe a submissão ao teste de realidade econômica previsto em lei federal, de modo que a simples reunião dos requisitos previstos na lei estadual da Flórida não impede a constatação da condição de empregado ao motorista que se ative em plataformas digitais no segmento de transporte³³¹, no âmbito de litígios envolvendo leis federais.

No Estado de Nova York, em 13 de julho de 2018, por sua vez, o Conselho de Apelação do Seguro-Desemprego (*Unemployment Insurance Appeal Board*) reconheceu a condição de empregados, para fins de recebimento do seguro-desemprego, a três ex-motoristas da *Uber Technologies*, desligados unilateralmente

³³⁰ ESTADOS UNIDOS. Capítulo 627. Título XXXVII, § 627.748, Transportation network companies. **Estatutos da Flórida de 2018**. Disponível em: http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0600-0699/0627/Sections/0627.748.html. Acesso em 7 nov. 2018.

³³¹ MUÑOZ, Shane. JOHNSON, Viktoria. New Florida Law Addresses Status of Workers and Other Issues in Ride-Sharing Industry. **Ford Harrison** – 14 junho 2017. Disponível em: <https://www.fordharrison.com/new-florida-law-addresses-status-of-workers-and-other-issues-in-ride-sharing-industry>. Acesso em 7 nov. 2018.

da plataforma digital e a outros que se enquadrarem em “situação semelhante”. A decisão se baseou nas evidências de que a empresa exercia supervisão, direção ou controle suficiente sobre os três requerentes, por meio de extensas práticas de recrutamento, treinamento e supervisão, que incluíam o uso de sistemas de *feedback* de clientes, emissão de avisos específicos e outras notificações³³².

No ano de 2016, outros dois ex-motoristas da referida plataforma já haviam sido reconhecidos como empregados pelo Departamento Estadual do Trabalho de Nova York (*State Department of Labor*)³³³.

Em 3 de dezembro de 2018, a Comissão de Táxis e Limousines (*New York City's Taxi and Limousine Commission*) – agência do governo da cidade de Nova York, que licencia e regula os táxis e as indústrias de veículos para locação, incluindo empresas baseadas em aplicativos³³⁴ – aprovou uma medida inédita a fixação de uma fórmula de pagamento de salário-mínimo por hora para proteger os motoristas.

Em detrimento do valor médio hora de U\$ 11,90 até então percebido, a partir da nova regra, os motoristas deverão receber como salário-mínimo o valor de U\$ 17,22 por hora. A quantia é um pouco superior ao salário-mínimo hora instituído nacionalmente (U\$ 15,00), pois abarca os gastos que ainda se manterão com os contratantes independentes, como impostos sobre folha de pagamento, as despesas com combustível, entre outras manutenções³³⁵.

Na Califórnia, a ex-motorista Barbara Ann Berwick venceu a batalha travada contra a Uber perante a Comissão de Trabalho da Califórnia (*Labor Commissioner of the State of California*) e, ao ser reconhecida como empregada da plataforma digital, teve provido o pleito de restituição das despesas feitas em razão da prestação de

³³² FARIVAR, CYRUS. Uber drivers “employees” for unemployment purposes, NY labor board says. **Arstechnica**. 20 julho de 2018. Disponível em: <https://arstechnica.com/tech-policy/2018/07/uber-drivers-employees-for-unemployment-purposes-ny-labor-board-says/>. Acesso em 26 out. 2018.

³³³ MARRITZ, Ilya. Uber Drivers Are Employees, New York Agency Finds. **Wnyc** – 13 outubro de 2016. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>. Acesso em 25 mai. 2018.

³³⁴ NEW York City's Taxi and Limousine Commission. **Wikipedia**. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/New_York_City_Taxi_and_Limousine_Commission. Acesso em: 10 jan. 2019.

³³⁵ HOLLEY, Peter. New rules guarantee minimum wage for NYC Uber, Lyft drivers. **Washington Post** – 4 dezembro 2018. Disponível em: https://www.washingtonpost.com/technology/2018/12/04/new-rules-guarantee-minimum-wage-nyc-uber-lyft-drivers/?noredirect=on&utm_term=.592aaaa395d5. Acesso em: 10 jan. 2019.

serviços³³⁶. A referida empresa tecnológica recorreu da decisão, mas até a presente data não há notícias de desfecho do caso.

No Brasil, em 22/03/2016, foi instaurado um Inquérito Civil Público pelo Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, sob o nº IC 001417.2016.01.000/6, em desfavor da *Uber* do Brasil Tecnologia Ltda, sucursal brasileira da *Uber Technologies*, para apurar denúncias relacionadas à violação da legislação trabalhista. A empresa apresentou defesa e graficamente demonstrou o funcionamento do seu modelo de negócio, desde o processo de cadastramento até a utilização da plataforma, como se vê no Anexo I.

Ao longo da instrução probatória foram coletados inúmeros documentos, assim como foi produzida prova oral, mediante o depoimento de vários ex-empregados da empresa, com destaque para as informações prestadas pelo ex-coordenador operacional, Sr.Saadi Alves de Aquino, pelo ex-gerente de operações e logísticas, Sr. Augusto César Duarte e pelo ex-gerente geral Filippo Scognamiglio Renner Araújo, que explicaram com riqueza de detalhes a forma de operação da plataforma, como se pode ver pelos depoimentos no Anexo II desta obra. Até a presente data, não houve conclusão do referido procedimento administrativo.

4.2.2 Na esfera judicial

4.2.2.1 No Direito Comparado

Nos Estados Unidos, os litígios envolvendo empresas de transporte particular de passageiros, como a *Uber* e a *Lyft*, ganharam amplo destaque na cobertura midiática, seja pelo porte das empresas e pela popularidade alcançada por essas plataformas em relação aos seus clientes, seja ainda pela ira despertada em seus detratores^{337 338}.

³³⁶ JONHSON, Bobbie. The text of the ruling Barbara Berwick won against Uber. **Medium**. 18 jun. 2015. Disponível em: <https://medium.com/@bobbie/text-of-the-ruling-barbara-berwick-won-against-uber-b42c171ed558>. Acesso em 25 mai. 2018.

³³⁷ ASHER-SCHAPIRO, Avi. Against sharing. **Jacobin Website** - 14 setembro 2014. Disponível em: <https://www.jacobinmag.com/2014/09/against-sharing/>. Acesso em: 15 dez. 2018.

³³⁸ STALLMAN, Richard. Reasons not to use Uber. **Richard Stallman's personal site**. Disponível em: <https://stallman.org/uber.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

Apesar dessas demandas mais destacadas em termos de mídia, no artigo intitulado, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, Miriam Cherry³³⁹ aponta que outras plataformas digitais, menos conhecidas, também têm sido demandadas no âmbito judicial, a título de exemplo, cita a existência de ação judicial em desfavor da Homejoy³⁴⁰, da Yelp³⁴¹ e da Crowdfunder³⁴². Ao traçar um breve panorama a respeito dos vários litígios em trâmite nos Estados Unidos, a autora destaca que a tramitação das ações assumiu contornos variados, indo desde aqueles que já foram arquivados, até os que não tiveram resolução definitiva.

Nesse sentido, chama atenção ainda a autora³⁴³ para o fato de que muitas demandas têm sido deduzidas fora do ambiente judicial, em razão da imposição de submissão prévia à arbitragem, conforme previsão de cláusula arbitral contida nos contratos de adesão apresentados pelas plataformas digitais, como ocorreu nos casos

³³⁹ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

³⁴⁰ De acordo com o Wikipedia: “A Homejoy era uma plataforma on-line que conectava clientes a provedores de serviços domésticos, incluindo faxineiros e trabalhadores manuais. A empresa foi baseada em São Francisco, prestou serviços nos Estados Unidos, Canadá e Reino Unido e encerrou suas atividades no ano de 2015.

HOMEJOY. **Wikipedia** - 1 maio 2018. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Homejoy>. Acesso em: 20 jun. 2018.

³⁴¹ De acordo com o Wikipedia: “Yelp é uma empresa multinacional baseada e com sede em São Francisco, Califórnia. A empresa conta com seu site e aplicativos voltados à avaliação de estabelecimentos comerciais. O Yelp também treina pequenas empresas para saber como receber eventos, utilizar números online a favor delas e também a utilizar as avaliações dos usuários para gerar melhorias na empresa.”

YELP. **Wikipedia** - 14 abril 2018. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Yelp>. Acesso em: 20 jun. 2018.

³⁴² De acordo com o Wikipedia: A empresa Crowdfunder agora responde pelo nome de Figure Eight Inc. é uma empresa de aprendizado de máquina e inteligência artificial baseada em humanos em San Francisco. Ele usa a inteligência humana para realizar tarefas simples, como transcrever texto ou anotar imagens para treinar algoritmos de aprendizado de máquina. O software da Figura Eight automatiza tarefas para algoritmos de aprendizado de máquina, que podem ser usados para melhorar resultados de pesquisa de catálogo, aprovar fotos ou dar suporte a clientes e a tecnologia pode ser usada no desenvolvimento de carros autônomos, assistentes pessoais inteligentes e outras tecnologias. usa aprendizado de máquina.”

FIRE EIGHT INC. **Wikipedia** - 19 outubro 2018. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Figure_Eight_Inc. Acesso em: 20 jan. 2018.

³⁴³ PEESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action e representative action. **Caso No. 15-cv-01285-EDL**, 16 novembro 2015. Reclamante: Jeffrey LEVIN. Reclamado: CAVIAR, Inc. Juíza: Elizabeth D. Laporte. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/inadvfco160922000196>. Acesso em 27 jan. 2018.

Zenelaj et al. v. Handybook, Inc³⁴⁴ e Levin v. Try Caviar³⁴⁵, pois essa previsão normativa tem restringido a possibilidade de pronunciamento jurisdicional para resolver a problemática.

Não obstante a utilização da referida estratégia para obstar a apreciação jurisdicional sobre o tema, forçoso destacar que, no âmbito judicial, os próprios julgadores norte-americanos tem destacado dificuldades em promover o enquadramento jurídico dessas novas modalidades de prestação de serviços, à luz dos critérios consolidados para configuração da relação de empregos, pois afirmam que tais parâmetros consolidados na jurisprudência não conduzem a uma conclusão unívoca.

No Estado da Califórnia, onde tramitam duas das principais ações coletivas envolvendo o serviço de transporte particular de passageiros, a Suprema Corte do estado adotou, desde 1989, o Teste Borello³⁴⁶, para fins de verificação da existência da relação de emprego, cunhado no âmbito do julgamento da ação *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*, tido pelos julgadores como antiquado para tratar dessas relações de trabalho.³⁴⁷

³⁴⁴ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action e representative action. **Caso No. 15-cv-01285-EDL**, 16 novembro 2015. Reclamante: Jeffrey LEVIN. Reclamado: CAVIAR, Inc. Juíza: Elizabeth D. Laporte. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/inadvfdco160922000196>. Acesso em 27 jan. 2018.

³⁴⁵ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action e representative action. **Caso No. 15-cv-01285-EDL**, 16 novembro 2015. Reclamante: Jeffrey LEVIN. Reclamado: CAVIAR, Inc. Juíza: Elizabeth D. Laporte. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/inadvfdco160922000196>. Acesso em 27 jan. 2018.

³⁴⁶ ³⁵¹ Para verificar a existência de uma relação de emprego, é necessário perlustrar a presença conjugada dos fatores primários abaixo declinados, conforme os critérios jurídicos cunhados em 1989, pela Suprema Corte da Califórnia no âmbito do julgamento da ação *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*: (a) se o prestador de serviços está envolvido em um ocupação ou negócio; (b) o tipo de ocupação, com referência à localidade, é geralmente feito sob a direção de o diretor ou por um especialista sem supervisão; (c) a habilidade requerida para o exercício da ocupação; (d) quem fornece os instrumentos, ferramentas e o local de trabalho para a pessoa que faz o trabalho; (e) O período de tempo durante o qual o serviços devem ser executados; (f) o método de pagamento, seja por um período de tempo ou pelo trabalho; (g) se o trabalho é ou não parte do negócios regulares do tomador de serviços; e (h) se as partes acreditam que estão criando um relacionamento de empregador-empregado. Além desses, figuram como critérios adicionais (alguns sobrepostos ou relacionados com os delineados imediatamente acima), para avaliar uma potencial relação de emprego, os seguintes fatores: (1) a oportunidade do alegado empregado para lucros ou perdas, dependendo sua habilidade gerencial; (2) o investimento do empregado alegado em equipamento ou materiais necessários para a sua tarefa, ou o emprego de ajudantes; (3) se o serviço prestado requer uma habilidade especial; (4) o grau de permanência da relação de trabalho;

³⁴⁷ ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations** No. S003956, 23 março 1989. Autor e apelante: S.G Borello & Sons, Inc. Acusado e apelado: Departamento de Relações Industriais. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html>. Acesso em 22 jul. 2018.

Perante a Corte do Distrito do Norte da Califórnia (*United States District Court – Northern District of California*), sob o nº CV 13-3826 EMC, foi proposta a ação individual *O'Connor v. Uber Technologies*³⁴⁸, posteriormente, transformada em ação coletiva, na qual os requerentes pleiteiam o pagamento de horas extras e salário mínimo, com arrimo na lei federal *Fair Labor Standards Act*³⁴⁹, que se trata da lei americana que assegura o pagamento de salário mínimo e horas extras a quem se ativar a mais de 40 horas semanais.

Para aplicação do *Fair Labor Standards Act*, deve ser considerado o nível de relacionamento entre o suposto empregado e o contratante, a fim aferir se existe o direito de controlar o trabalhador, o qual é constatado quando há a possibilidade de controlar a forma de realização do trabalho, as horas envolvidas na sua execução, bem como a partir da verificação da capacidade econômica ou dependência financeira do empregador. Na contramão, a autonomia é verificada quando o trabalhador fornece o próprio material de trabalho, define seus próprios horários e é pago por projeto e, não por hora³⁵⁰.

Na decisão em que deliberou se a matéria deveria ser submetida a um júri popular, o Juiz Federal Edward M. Chen, responsável pelo julgamento do caso, destacou as dificuldades de se classificar essas novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais construídas no século XXI como relação empregatícia, usando os moldes formatados na jurisprudência no século anterior:

A aplicação do teste tradicional de emprego – teste que evoluiu sob um modelo econômico muito diferente da “economia compartilhada” - para o modelo de negócios da Uber cria significativos desafios. Indiscutivelmente, muitos dos fatores vinculados ao teste estão desatualizados em relação a esse contexto. Outros fatores, que possivelmente refletem as realidades econômicas atuais (como a proporção de receitas geradas e compartilhadas pelas respectivas partes, seu poder de barganha relativo e a variedade de alternativas disponíveis para cada um), não são expressamente abrangidos pelo Teste Borello.

³⁴⁸ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action. **Caso No. C-13-3826 EMC**, 11 março 2015. Reclamante: Douglas O'CONNOR *et. al.* Reclamado: UBER TECHNOLOGIES Inc. *et. al* Juiz: Edward M. Chen. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126>. Acesso em 25 mai. 2018.

³⁴⁹ Fair Labor Standards Act of 1938. **Wikipedia** – 4 fevereiro 2019. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Homejoy>. Acesso em: 5 fev. 2019.

³⁵⁰ CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2018.

Pode ser que a legislatura ou as cortes de apelação possam eventualmente refinar ou revisar esse teste no contexto da nova economia. É concebível que o legislativo decrete normas particulares voltadas para a chamada nova "economia compartilhada". Até lá, este Tribunal é encarregado de aplicar o tradicional teste multifuncional de Borello e sua descendência aos fatos em questão.

Pelas razões expostas acima, além das descobertas preliminares de que os motoristas da Uber são presumidamente empregados, o teste de Borello não produz um resultado inequívoco. O assunto não pode neste registro ser decidido como uma questão de lei. A moção de Uber para julgamento sumário é, portanto, negada.³⁵¹

A última atualização sobre o processo aponta que, o citado juiz federal se negou a homologar a proposta de acordo no valor de 100 milhões de dólares, por considerar que o valor representava um “desconto substancial”, quando comparado com o potencial total de danos que os motoristas da *Uber* poderiam reivindicar³⁵², em caso de reconhecimento de vínculo.

A *Uber* recorreu à Corte de Apelação do Nono Distrito de Apelação de São Francisco (*U.S. 9th Circuit Court of Appeals*) e obteve suspensão do feito para fosse observada a cláusula arbitral prevista em contratos de motoristas que trabalharam entre 2013 e 2014, em consequência, para esses trabalhadores as pretensões devem ser apreciadas por meio de arbitragem³⁵³.

Na outra ação coletiva, movida por Patrick Cotter *et. al.*, em desfavor da e a plataforma digital de transporte de passageiros *Lyft, Inc.*, o Juiz Federal Vince Chhabria também destacou a dificuldade de usar os testes jurídicos cunhados no âmbito do julgamento *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*³⁵⁴, para fins de verificação da existência de relação empregatícia, pois, segundo afirma, os critérios elencados não se mostram hábeis a fornecer uma

³⁵¹ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action. **Caso No. C-13-3826 EMC**, 11 março 2015. Reclamante: Douglas O’CONNOR *et. al.* Reclamado: UBER TECHNOLOGIES Inc. *et. al*/ Juiz: Edward M. Chen. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126>. Acesso em 25 mai. 2018.

³⁵² ALBA, Davey. Judge Rejects Uber’s \$100 Million Settlement with Drivers. **Wired** – 18 agosto.2016. Disponível em: <https://www.wired.com/2016/08/uber-settlement-rejected/>. Acesso em 30 mai. 2018.

³⁵³ CHAVES, Leticia Righi Rodrigues Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no Direito Comparado. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 330-334.

³⁵⁴ ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations** No. S003956, 23 março 1989. Autor e apelante: S.G Borello & Sons, Inc. Acusado e apelado: Departamento de Relações Industriais. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html>. Acesso em 22 jul. 2018.

resposta conclusiva, pois ora se inclinam para o reconhecimento da relação como empregatícia, ora tendem a reconhecer o trabalho como independente:

Como agora deve estar claro, o júri neste caso receberá um pino quadrado e será solicitado para escolher entre dois buracos redondos. O teste que os tribunais da Califórnia desenvolveram ao longo do século XX para classificar os trabalhadores não é muito útil para abordar esse problema do século XXI. Alguns fatores apontam em uma direção, em algum ponto na outra, e alguns são ambíguos.³⁵⁵

Os últimos informes apontam que houve a homologação judicial de um acordo em que foi previsto o pagamento do montante de 27,5 milhões de dólares, a ser dividido entre aproximadamente 200 mil motoristas que trabalharam no período de 25 de maio de 2012 e 1 de julho de 2016. Além disso, a empresa se comprometeu a incluir algumas proteções para os motoristas, dentre elas, destaca-se o cancelamento da desativação automática do cadastro, por meio de um disparo de algoritmo, passando, agora, os motoristas a terem reconhecido o direito a uma audiência de arbitragem antes do desligamento³⁵⁶. Em contrapartida, o processo foi encerrado sem o pronunciamento a respeito do enquadramento jurídico dos trabalhadores³⁵⁷.

Em 30 de abril de 2018, no âmbito do caso nº S222732 *Dynamex Operations West, Inc. vs. Superior Tribunal de Los Angeles*, diante das dificuldades de aplicação do Teste Borello às modalidades de trabalho radicadas em plataformas digitais, em decisão histórica, o Superior Tribunal de Los Angeles anunciou, por unanimidade, a edição de um novo teste, denominado “ABC”, para determinar o enquadramento jurídico de um trabalhador.

Dynamex se trata de um serviço de entregas, em âmbito nacional, que até 2003, classificava seus motoristas do estado da Califórnia como empregados, enquadramento jurídico esse que foi alterado a partir de 2004, quando a empresa os

³⁵⁵ ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Class action. **Caso No. 3:13-cv-04065-VC**, 11 março 2015. Reclamante: Patrick COTTER *et. al.* Reclamado: LYFT, Inc. Juiz: Vince Chhabria Disponível em: http://adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf. Acesso em 25 mai. 2018.

³⁵⁶ JUDGE APPROVES FINAL \$ 27,5 million settlement in Lyft Ic case. **Staffing Industry Analysts** – 17 março 2017. Disponível em: <https://www2.staffingindustry.com/site/Editorial/Daily-News/Judge-approves-final-27.5-million-settlement-in-Lyft-IC-case-41399>. Acesso em 25 mai.2018.

³⁵⁷ MASUNAGA, Samantha. Judge gives final approval of \$27-million settlement in Lyft class-action lawsuit. **LA Times** – 17 março 2017. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/la-fi-lyft-settlement-20170317-story.html>. Acesso em 17 mai. 2018.

transformou em contratantes independentes, e como tal, os trabalhadores passaram a disponibilizar o próprio veículo e arcar com as despesas inerentes à atividade³⁵⁸.

Sob essa nova conformação de trabalho, os motoristas passaram a usar o próprio veículo para fazer entregas, assim como, o próprio telefone celular,³⁵⁹ em contrapartida, a empresa assegurou aos motoristas liberdade para definir seu próprio horário, ainda que persistisse a necessidade de encaminhar notificação prévia para informar a frequência. Tal como é peculiar em outras plataformas digitais, é a Dynamex quem obtém seus próprios clientes, define as taxas a serem cobradas pelos serviços de entrega e dispõe sobre o valor a ser pago aos motoristas individualmente.

O teste ABC, cunhado no âmbito desse julgamento, buscou criar parâmetros mais simples que os critérios anteriormente acolhidos pela jurisprudência, e além disso, assinalou uma presunção favorável aos trabalhadores, que passam a ser considerados presumidamente como empregados, exceto se for comprovado que:

- a) o trabalhador está livre do controle e direção da entidade contratante do trabalho, tanto sob o contrato para realização do trabalho e de fato;
- b) o trabalhador realiza um trabalho que está fora do curso normal do negócio da entidade contratante;
- c) o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido da mesma natureza que o trabalho executado³⁶⁰.

A nova decisão, que torna mais difícil para as empresas classificarem erroneamente os trabalhadores como contratados independentes, por sua vez, tem

³⁵⁸ KIM, Timothy. The Dynamex Decision: The California Supreme Court Restricts Use of Independent Contractor. **Labor employment law blog** – 1 maio 2018. Disponível em: <https://www.laboremploymentlawblog.com/2018/05/articles/class-actions/dynamex-decision-independent-contractors/>. Acesso em: 15 dez.2018.

³⁵⁹ MARKS, Tom. The California Supreme Court Deals A Blow To Independent Contractors. **Forbes** - 29 maio 2018. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/tonymarks/2018/05/29/the-california-supreme-court-deals-a-blow-to-independent-contractors/#5958c00870a1>. Acesso em 15 dez.2018.

³⁶⁰ No original: (A) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact; (B) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and (C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **Caso No. BC332016**, 30 abril 2018. Apelante: Dynamex Operations West, Inc. Apelado: Condado de Los Angeles. Disponível em: <https://californiaemploymentlaw.foxrothschild.com/tags/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court/>. Acesso em 22 jul. 2018.

sido objeto de forte pressão por parte das empresas tecnológicas que tem pressionado o Poder Legislativo para suspendê-la³⁶¹.

Essa por sinal, tem sido mais uma estratégia adotada pelas empresas tecnológicas: fazer pressão sobre os legisladores estaduais e federais para aprovação de regulamentações específicas para o setor com a possibilidade de contratação de trabalhadores como profissionais independentes, tal como ocorreu na Flórida³⁶².

Na Inglaterra, onde a plataforma Uber enfrentou batalhas relativas até a concessão de licença para operação³⁶³, a Justiça do Trabalho reconheceu os motoristas como *workers*, uma classe intermediária de trabalhadores, com menos direitos que os *employees*. De acordo com o caso n° 2202550/2015 (Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar v. *Uber Technologies*), o Juiz do Trabalho Anthony Snelson classificou os motoristas da plataforma digital como *workers*, a quem é assegurado, de acordo com a legislação do Reino Unido (*Employment Rights Act*), “o direito ao salário mínimo (£ 6.50/hora), 28 dias de férias, inclusão no plano de pensão, um sistema de trabalho, seguro, além do direito de ser tratado como empregado, sem discriminações³⁶⁴”. A decisão fora mantida em sede da Corte de Apelação, mas a *Uber* manifestou que irá recorrer ao Supremo Tribunal³⁶⁵.

Na França, já houve pronunciamentos favoráveis à Uber, assim como desfavoráveis, no que toca ao enquadramento jurídico de seus motoristas. Nesse país, para classificar uma relação como empregatícia, é necessário verificar se o trabalho é realizado “sob a autoridade de um empregador, que detém o poder de dar

³⁶¹ VEGA, Caitlin. What's the Real Story on Dynamex? **California Labor Federation** – 13 agosto 2018. Disponível em: <https://calaborfed.org/whats-the-real-story-on-dynamex/>. Acesso em 16 dez.2018.

³⁶² CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2767383>. Acesso em 19 jan. 2019.

³⁶³ O'KANE, Sean; VINCENT, James. Uber wins the right to keep operating in London. **The verge** – 26 junho 2018. Disponível em: <https://www.theverge.com/2018/6/26/17500510/uber-london-license-appeal-court-decision>. Acesso em 17 dez.2018.

³⁶⁴ CHAVES, Letícia Righi Rodrigues Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no Direito Comparado. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 330-334.

³⁶⁵ BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. **The guardian**. 20 dec. 2018. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>. Acesso em 13 jan.2019.

ordens e direções, para monitorar o desempenho do trabalho e para sancionar as deficiências do empregado”³⁶⁶,

A primeira decisão favorável à *Uber*, proferida pelo Tribunal do Trabalho de Paris (*Conseils de Prud’hommes*), equivalente ao primeiro grau de jurisdição francesa, rejeitou a declaração de vínculo empregatício, sob o argumento de que não estariam presentes os requisitos de subordinação, pois, nessa modalidade de trabalho, constatou-se que o trabalhador era o proprietário do veículo, bem como tinha liberdade de horário para prestar serviços à empresa. Além disso não restou comprovado o recebimento de ordens diretamente pela Uber, apenas por meio do aplicativo móvel, tal como previsto no contrato de serviços, o qual aponta que o negócio da Uber é a intermediação, e não o fornecimento de transporte de passageiros³⁶⁷.

Em decisão mais recente, datada de 10 de janeiro de 2019, a *Uber* sofreu um revés, a Corte de Apelação Francesa³⁶⁸, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a plataforma e o motorista, nos seguintes termos:

Uma condição essencial da empresa individual independente é a livre escolha que seu autor faz da criação ou da retomada, além do controle da organização de suas tarefas, sua busca por clientes e fornecedores. Neste caso, não pode ser disputado que o Sr. Maximilian Petrovic foi forçado a tornar-se um "parceiro" da Uber BV e sua aplicação epônimo para se registrar no Registro de Negócios e que longe de decidir livremente sobre organização da sua atividade, procurar uma clientela ou escolher os seus fornecedores, tem assim integrado um serviço de entrega de transporte criado e totalmente organizado pela empresa Uber BV, que existe somente através desta plataforma, serviço de transporte através do uso de que não constituem clientes próprios, não fixa livremente as suas tarifas nem as condições exercício do seu serviço de transporte, inteiramente regulado pela Uber BV. Em vão, afirma que apenas os usuários são os motoristas, que não têm contato direto com os clientes do a conclusão do contrato de transporte, uma vez que, sozinho, centraliza pedidos de serviços de transporte e atribuí-los, dependendo dos algoritmos de seu sistema operacional, para qualquer um dos drivers conectados.

No que diz respeito à constituição da sua própria clientela, deve recordar-se que a Carta da Comunidade Uber, sob o título ‘Actividades Inaceitáveis’

³⁶⁶ No original: “In the case in point, the employee-employer relationship is defined in terms of a job performed under the authority of an employer holding the power to give orders and directives, to monitor performance of the work and to sanction the deficiencies of the employee;”

FRANÇA. **Conseil de Prud’hommes**, 29 de janeiro de 2018. Autor: Florian MENARD. Réus: SAS Uber France e Societe Uber BV. Disponível em: <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>. Acesso em 30 jan. 2018.

³⁶⁷ FRANÇA. **Conseil de Prud’hommes**, 29 de janeiro de 2018. Autor: Florian MENARD. Réus: SAS Uber France e Societe Uber BV. Disponível em: <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>. Acesso em 30 jan. 2018.

³⁶⁸ FRANÇA. COUR D’APPEL DE PARIS, 10 janeiro de 2019. **Décision déferée à la Cour: jugement rendu le 28 Juin 2018 par le Conseil de Prud’hommes de PARIS** - section commerce - RG n° 17/04674.

proíbe drivers, enquanto executando uma corrida reservada através do aplicativo Uber de levar outros passageiros fora do sistema Uber, enquanto os inquiridos indicam que o Grupo Uber desenvolveu o serviço *UberPool*, 'que permite que vários passageiros compartilhem, com base em critérios geográficos, na totalidade ou em parte de uma corrida realizada por condutores profissionais que têm um veículo cuja faixa é pelo menos equivalente a de um veículo *UberX*', que vem, durante a execução do serviço de transporte em nome da Uber, destruir um atributo essencial da qualidade do prestador de serviços independente, especialmente.

As regras básicas do Uber orientam o motorista a 'não entrar em contato com passageiros no fim da viagem e não guardar as suas informações pessoais', a fim de respeitar os dados, privando-os assim da possibilidade de um passageiro consentir em deixar o suas coordenadas para reservar uma próxima corrida fora do aplicativo Uber.

Com relação às taxas, deve-se notar que estas são contratualmente fixadas por meio de algoritmos da plataforma Uber com um mecanismo preditivo, impondo condutor um itinerário particular do qual ele não é livre de escolher, uma vez que o contrato

Artigo 4.3, possibilidade ajustamento pela Uber da tarifa, em especial se o condutor escolheu uma 'rota ineficaz', o Sr. Maximilian Petrovic produziu várias correções tarifas aplicadas pela empresa Uber BV e que refletem o fato de que deu instruções e monitorou sua aplicação.

No que diz respeito às diretivas, Maximilien Petrovic justifica ter recebido, por um lado, e-mail de 13 de outubro de 2016, aquele a seguir 'as instruções do GPS da aplicação' este que vem de outro lugar para o conforto da busca de Uber para a jornada 'eficiente', no que o Artigo 2.2 do contrato recomenda esperar pelo menos 10 minutos para que o usuário se apresente no local acordado, e novamente indica orientações comportamentais, especialmente na conversas para se abster de ter com os passageiros ou a não aceitação de dicas de sua parte, não compatíveis com o exercício independente de uma profissão.

No que diz respeito ao controlo da actividade dos condutores, é evidente que o aplicativo Uber tem um em termos de aceitação desde, não seja negado, o Sr. Maximilian Petrovic afirma que, após três recusas de solicitações, ele foi abordado pela mensagem 'Você ainda está aqui?', a carta convidando os motoristas que não desejam não aceita corridas para desconectar 'simplesmente'. Mas este convite deve ser o disposto no ponto 2.4 do contrato, segundo o qual: 'Reservas Uber também o direito de desabilitar ou restringir o acesso ou uso de a Aplicação do Driver ou os Serviços da Uber pelo Cliente ou qualquer um dos seus condutores ou por qualquer outro motivo, a critério razoável da Uber', que tem o efeito de induzir motoristas para ficar conectado para esperar correr uma corrida e assim ficar constantemente, enquanto durar a conexão, à disposição da empresa Uber BV, sem ser capaz de escolher livremente, como um piloto independente, a corrida se lhes convém ou não, especialmente porque o ponto 2.2 do contrato estipula que o condutor 'obterá o destino do usuário, seja pessoalmente ao assumir o controle ou o Aplicativo de Motorista se o usuário optar por entrar no destino por meio Uber mobile application', o que implica que o critério de destino, que pode condicionado a aceitação de uma corrida é por vezes desconhecida para o motorista quando ele tem que responder a uma solicitação da plataforma Uber, que confirma o relatório do oficial de justiça 13 de março de 2017, que os respondentes estão aparecendo no processo (página 28), sendo observado que mesmos estados de observação (página 24) que o driver tem apenas oito segundos para aceite a corrida que lhe é oferecida.

Também deve ser notado que o controle de drivers usando a plataforma O Uber é realizado através de um sistema de geolocalização, no ponto 2.8 do contrato, estipulando que: '(...) as informações de geolocalização do motorista serão analisadas e monitoradas pelos serviços Uber quando o driver está conectado e o Uber App está disponível para receber solicitações de serviço

de transporte ou onde o motorista fornece serviços de transporte (...)', pouca motivação motivada pela empresa Uber BV dessa geolocalização sobre o poder da sanção, a fixação pela Uber BV de uma taxa de cancelamento de ordens, além disso variável em 'cada cidade' de acordo com a carta patente da comunidade Uber, que pode causar perda de acesso à conta, bem como a perda permanente acesso ao aplicativo Uber em caso de relatos de 'comportamento problemático' pelos usuários, a quem o Sr. Maximilian Petrovic foi exposto, não é importante que os fatos acusados são constituídos ou que a sua sanção é proporcional à sua comissão.

Sobre a liberdade de conectar e, portanto, a livre escolha de trabalho, primeiro deve ser enfatizado que ser capaz de escolher seus dias e horas não exclui, por si só, uma relação de trabalho subordinada, onde é demonstrado que quando um driver se conecta à plataforma Uber, ele integra um serviço organizado pelo A Uber BV, que lhe dá instruções, controla a execução e exerce o poder de sanção contra ele.

Deve acrescentar-se que o Sr. Maximilian Petrovic, no caso em apreço, num primeiro tempo, exercia o seu serviço ao abrigo da licença VTC da Hinter France, sócio da empresa Uber BV, remunerado pelo volume de negócios realizado nas corridas obtidos através da plataforma Uber, sem a possibilidade contratual de exercer esta atividade fora desta plataforma, os entrevistados se opuseram a ele que ele poderia ter exercido paralelamente uma atividade independente, simplesmente removendo o adesivo Hinter de sua veículo, uma vez que ainda não era o titular do cartão profissional VTC. Para resolver esta licença, ele foi, portanto, forçado a gerar um volume de negócios, ligando para o Plataforma Uber.

Além disso, a discricção 'razoável' do Uber no ponto 2.4 será recuperada. contrato para desabilitar ou restringir o acesso ao aplicativo Driver, o que limita a liberdade de conexão dos drivers para se conectar à plataforma.

O tribunal deduz que um pacote suficiente de pistas é reunido para permitir Sr. Maximilian Petrovic para caracterizar a relação de subordinação em que ele estava suas conexões com a plataforma Uber e, assim, reverter a simples presunção de empregados não assalariados que as disposições do artigo L.8221-6 I do Código do Trabalho lhe impõem.

Rejeitando o julgamento, o tribunal dirá que o contrato de parceria assinado pelo Sr. Maximilian Petrovic com a empresa Uber BV é analisado em um contrato de trabalho, para o qual O artigo L.1411-1 do Código do Trabalho confere à jurisdição do Tribunal de Trabalho a disputas que possam surgir em sua ocasião e perante as quais o caso será encaminhado, por aplicação do artigo 86º do Código de Processo Civil, sem que seja necessário examinar pedido de evocação de Maximilien Petrovic, a título subsidiário

4.2.2.2 No Brasil

No país, as demandas de índole trabalhista têm sido deduzidas primordialmente em face das plataformas digitais vinculadas ao transporte particular de passageiros, como *Uber*, *Cabify* e *99 Pop*, cujo pronunciamento jurisdicional ora tem reconhecido a existência de relação de emprego, ora tem confirmando a condição de profissional autônomos dos motoristas.

No período de 20.01.2016 a 03.07.2018, conforme planilha abaixo relacionada, foram distribuídas 299 reclamações trabalhistas em face da *Uber Tecnologia do Brasil*, com base em certidões eletrônicas de ações trabalhistas (CEAT)

disponibilizadas por alguns Tribunais Regionais do Trabalho, desse total em 135 houve pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.

Processos em curso envolvendo a Uber do Brasil nos Tribunais Regionais do Trabalho que forneceram a certidão

	CEAT Disponível	Nº DE PROCESSOS CNPJ UBER DO BRASIL	Nº PROCESSOS COM PEDIDO DE VÍNCULO
TRT 1 (RJ)	Sim	21	18
TRT 2 (SP)	Sim	181	35
TRT 3 (MG)	Sim	82	64
TRT 4 (RS)	Não	-	-
TRT 5 (BA)	Não	-	-
TRT 6 (PE)	Sim	0	0
TRT 7 (CE)	Sim	3	3
TRT 8 (PA e AP)	Não	-	-
TRT 9 (PR)	Sim	6	4
TRT 10 (DF e TO)	Sim	4	0
TRT 11 (RR e AM)	Sim	2	1
TRT 12 (SC)	Sim	4	3
TRT 13 (PB)	Sim	1	0
TRT 14 (AC e RO)	Não	-	-
TRT 15 (Campinas)	Sim	3	2
TRT 16 (MA)	Não	-	-
TRT 17 (ES)	Sim	3	2
TRT 18 (GO)	Sim	8	5
TRT 19 (AL)	Não	-	-
TRT 20 (SE)	Sim	0	0
TRT 21 (RN)	Sim	1	0
TRT 22 (PI)	Não	-	-
TRT 23 (MT)	Sim	0	0
TRT 24 (MS)	Sim	0	0

369

Fig. 25 – Processos em curso envolvendo a *Uber* no Brasil

As duas decisões precursoras sobre a matéria no país foram proferidas no âmbito do Tribunal Regional da Terceira Região, a primeira negou o vínculo, enquanto a segunda o reconheceu.

Na sentença pioneira proferida em 30/01/2017, no âmbito do processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, o Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert, decidiu que a relação entre as partes não se enquadra como empregatícia, por ausência do requisito da subordinação jurídica, pois o conjunto probatório não comprovou que a empresa dava ordens ou dirigia determinações ao motorista, o qual, de acordo com o magistrado, tinha plena liberdade em relação a horários de utilização do aplicativo, inclusive podia para prestar serviços para outros aplicativos e assumia todos os custos e riscos da atividade desenvolvida.

³⁶⁹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à Nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

Merece destaque o trecho em que o magistrado tece considerações sobre as avaliações feitas pelos usuários e sobre as “recomendações” ministradas pelas plataformas em relação à prestação de serviços:

(...) Não é demais mencionar que, via de regra, as relações contratuais estabelecem obrigações para ambas as partes. A mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual, conforme acima salientado, demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia, segundo se infere dos trechos acima transcritos do depoimento pessoal do próprio reclamante.

Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhuma ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes.

Na verdade, a reforçar a ausência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas, há a assunção dos custos e riscos pelo próprio autor da atividade que desenvolvia como motorista, porquanto ele mesmo procurou adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro³⁷⁰.

A primeira sentença a reconhecer o vínculo de emprego, com a plataforma *Uber* do Brasil Tecnologia Ltda foi proferida pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, em trâmite perante 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte- MG³⁷¹.

Na referida decisão, afirmou o magistrado que os avanços tecnológicos atuais são responsáveis pela emergência de um novo padrão de organização do trabalho, denominado “uberização”, o qual se baseia na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas em relação às formas de produção. Elementos esses que causam impacto diretamente sobre as relações laborais, por isso sustentou o Juiz do Trabalho que se devemos estar “atentos à

³⁷⁰ BRASIL. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Ação trabalhista – Rito sumaríssimo. **Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137**. Reclamante: ARTUR SOARES NETO. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em 10 jan. 2019.

³⁷¹ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Reclamação trabalhista. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA. Reclamada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em 10 jan. 2019.

atualidade do Direito do Trabalho”³⁷² para fins de classificação das formas de trabalho emergentes, sob pena de se incorrer em retrocesso civilizatório.

Com arrimo nos art. 2º, 3º e 6º da CLT, devidamente contextualizado as singularidades da relação entabulada pela plataforma da *Uber*, constatou o magistrado a presença da subordinação jurídica sob o viés clássico (direção da atividade funcional), objetiva (o autor realizava os objetivos sociais da empresa) e estrutural (inserção da função do trabalhador na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento).

Destaque para os trechos da sentença em que o magistrado do trabalho discorre sobre a não-eventualidade e sobre a subordinação jurídica:

2.10.3 Não-eventualidade

(...) Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica.

Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), declarou que:

‘(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o casos dos sticks acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (...).’

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

(...) Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica (id dbd1ace) e o contrato social (id 8cf0bcd) confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

(...) É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.

2.10.4 Subordinação

³⁷² BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.

Reclamação trabalhista. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA. Reclamada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz:

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em 10 jan. 2019.

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros. (Disponível em: Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser 'descartado'.

No país, tal como ocorre em outras jurisdições, o enquadramento jurídico dos trabalhadores que se ativam por meio de plataformas digitais é matéria que desperta ampla controvérsia, não sendo possível até a presente data firmar uma conclusão sobre qual posição prevalecerá na jurisprudência, quer nacional, quer estrangeira.

Importante frisar, de acordo com Ana Carolina Paes Leme³⁷³, a empresa *Uber Technologies* tem se valido de estratégias para manipular as estatísticas contrárias ao reconhecimento da relação de emprego. Nesse sentido, a plataforma digital tem adotado a tática de celebrar acordo judicial em processos em que se pugna o reconhecimento de vínculo de emprego, a partir da análise do perfil do órgão julgador, como forma de inviabilizar a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas. Ou seja, quando a empresa apura que determinado julgador tem a propensão de reconhecer a relação de emprego, é celebrado acordo, em caso contrário, o julgamento prossegue os trâmites legais.

Nesses casos, a empresa ainda insere cláusula de sigilo nos termos do acordo, de modo que o conteúdo da avença não pode ser tornado público a terceiros,

³⁷³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à Nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

situação que não ocorre com os processos em que o vínculo não é reconhecido, logo, esses casos ganham publicidade, enquanto aqueles caem no esquecimento.

Reforçando a tese encampada pela pesquisadora, destaca-se que na primeira decisão mencionada, que indeferiu o reconhecimento de emprego ao motorista, a Uber fez acordo em sede recursal, o que tem sido recorrente em ações que são distribuídas à 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Em contrapartida, a segunda sentença foi reformada pela 9ª Turma do tribunal mineiro, como também tem sido praxe da empresa quando a distribuição recai sob esse órgão jurisdicional colegiado.

4.2.3 Na esfera acadêmica

As divergências entre o molde normativo que disciplina a relação de emprego e as relações atuais de trabalho também têm sido reconhecidas na também no âmbito acadêmico. Por utilizar conceitos do século XX para analisar as situações contemporâneas, Adrián Todolí Sígenes³⁷⁴ e Robert Sprague³⁷⁵ consideram a legislação trabalhista espanhola e americana antiquadas nesse particular e afirmam que daí emerge a sua incompatibilidade com as novas formas de prestação de serviços verificadas na era digital em seus países.

Ao analisar a prestação de serviços executada por meio da plataforma da *Uber Technologies* à luz do teste multifatorial norte-americano, Orly Lobel³⁷⁶, afirma que há elementos que corroboram a conclusão de que os prestadores de serviços deveriam ser classificados como profissionais independentes, à medida em que são os motoristas quem fornecem os instrumentos de trabalho (os carros e smartphone), são pagos pelo trabalho e controlam suas horas de trabalho, assim como pela são responsáveis pela aceitação ou não da viagem.

³⁷⁴ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

³⁷⁵ SPRAGUE, Robert. 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 mar. 2017.

³⁷⁶ LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

Por outro lado, como destaca a autora, é a plataforma da *Uber Technologies* quem define o preço da viagem, o montante da sua comissão e por conseguinte, do valor a ser pago ao motorista, fixa o método de pagamento, assim como promove a exclusão, se a classificação for inferior ao índice exigido pelo aplicativo, esses elementos abonariam a pretensão de vinculação empregatícia.

A partir do cotejo dos fatores do teste multifatorial norte-americano com os novos arranjos contratuais deflagrados na era digital, o que se nota é que os parâmetros consolidados na jurisprudência da Califórnia, sob o teste Borello não se mostravam hábeis para gerar uma resposta uníssona às formas de trabalho praticadas na era digital, nem mesmo quando utilizado para analisar a prestação de serviços encampada por meio de uma mesma plataforma virtual, em razão da grande margem de ambiguidade que a análise de cada item desperta.

Ante o advento dos elementos do teste ABC, cunhados no âmbito do caso nº S222732 *Dynamex Operations West, Inc. vs. Superior Tribunal de Los Angeles*, além de simplificar os critérios para o reconhecimento da relação como empregatícia, impôs-se o ônus probatório às empresas tecnológicas para provar que os prestadores de serviços, de fato, são contratantes independentes como descrito nos regulamentos empresariais, o que retrata um avanço em favor da tutela jurídica do trabalhador.

Nesse cenário repleto de inovação quanto aos padrões de organização da empresa e da exploração da mão de obra, a doutrina trabalhista tem despertado novamente para a necessidade da promoção de alterações, quer no campo da linguística, quer no campo normativo, a fim de preservar os fins teleológicos que embasaram a construção do Direito do Trabalho, quais sejam, a tutela jurídica do homem que “vive-do-trabalho³⁷⁷” e o estabelecimento de padrões de trabalho digno e decente a quem se ativa perante plataformas digitais.

No plano teórico, as alterações surgidas no mundo do trabalho na era digital, sem dúvidas, aprofundam ainda mais a disputa e os questionamentos acerca da eleição e atualidade do conceito jurídico-trabalhista de subordinação como polo central da legislação trabalhista, uma vez que as modificações verificadas no plano fático têm deixado cada vez mais um número significativo de relações de trabalho à margem da tutela legal.

³⁷⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.p. 30.

No que se refere ao enquadramento jurídico da prestação de serviços por meio de plataformas digitais, conforme destaca Renan Kalil³⁷⁸, três correntes buscam tratar sobre o tema, algumas tendentes a ampliar, outras em favor de adaptar e até mesmo refutar os contornos da subordinação jurídica sob o viés clássico como critério definidor da relação de emprego.

A primeira corrente, que sustenta a classificação dos trabalhadores como profissionais independentes ou autônomos, já foi amplamente destacada ao longo deste estudo e nega, em síntese, a incidência da relação de emprego em relação à prestação de serviços mediada por plataformas digitais. Afirmam os seus defensores que, na era digital, o trabalhador empoderado por sentimentos de flexibilidade e de independência, tem ampla prerrogativa de se ativar nos dias, horários e para quem quiser, de modo que as novas relações não se subsumiriam aos elementos fático-jurídicos que compõem a relação empregatícia, notadamente a subordinação, a não-eventualidade, a pessoalidade e a alteridade. Essa é a posição consolidada nos regulamentos das plataformas digitais.

A segunda corrente, que propõe a criação de uma nova categoria jurídica para enquadrar a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, sustenta que essa modalidade de trabalho se situa em uma zona grise, não se amoldando ao tipo normativo regulador da relação de emprego tampouco às características do trabalho autônomo, o que justificaria, portanto, a criação de uma nova hipótese de incidência adequada às peculiaridades desse tipo de trabalho.

³⁷⁸ KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-156.

Sustentam os seus defensores, autores como Adrián Todolí Signes³⁷⁹, Noam Scheiber³⁸⁰, Renan Kalil³⁸¹, Seth Harris e Alan Krueger³⁸², que a imposição do formato da relação emprego às novas modalidades de negócios comprometeria a sustentabilidade dessas empresas e, por conseguinte, acarretaria prejuízos aos trabalhadores, aos consumidores e até à própria economia, daí a necessidade de se criar essa nova categoria, com o propósito de conferir maior segurança e estabilidade aos envolvidos, em detrimento da intensa litigância atualmente verificada.

A esses trabalhadores enquadrados sob esse terceiro gênero seria assegurada apenas uma gama de direitos mínimos, como seguridade social, direito à associação, entre outros, por outro lado, em contrapartida não gozariam de tutela em relação ao salário mínimo, à limitação de jornada de trabalho, por exemplo.

A economia on-line representa um pequeno, mas rapidamente segmento crescente da força de trabalho, especialmente no compartilhamento de caronas e setores de entrega de alimentos. Este novo setor emergente tem o potencial de fornecer muitas novas oportunidades para trabalhadores e clientes, mas aumenta desafios à administração do emprego existente, do direito trabalhista e tributário. Em particular, os trabalhadores que utilizam intermediários para identificar clientes para prestar serviços, como passeios de carro, não se encaixam perfeitamente nas categorias legais existentes de contratados independentes e funcionários. Nós procuramos para criar um novo status de emprego que chamamos de 'independente trabalhadores', preencher esse vazio e melhorar a eficiência e justiça do mercado de trabalho e reduzir a incerteza jurídica. Muitos trabalhadores na "economia off-line" que estão atualmente classificados como contratados independentes, como taxistas, também se encaixariam nessa nova categoria. Trabalhadores independentes receberiam algumas proteções e benefícios dos empregados, tais como o direito de se organizar exigência de que os intermediários contribuam com metade do Segurança e Medicare impostos sobre os salários, mas não outros, como hora e meia para horas extras. Mais importante, nós achamos que reformas ao longo das linhas que propomos

³⁷⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

³⁸⁰ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **The New York Times** - 16 Abril 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 28 out. 2018.

³⁸¹ KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-156.

³⁸² HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"**, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em 23 out. 2018.

ajudaria para proteger e estender o compacto social suado que tem trabalhadores protegidos e melhoria dos padrões de vida em século passado, reduzir a incerteza e melhorar a eficiência funcionamento do mercado de trabalho.³⁸³

A proposta teórica em questão encontra resistências. Primeiramente, impõe-se destacar que a criação de um terceiro gênero não se trata de uma inovação no âmbito do Direito do Trabalho, que já normatizou a figura em alguns países, como na Itália, sob o formato da parassubordinação assim como são encontradas experiências semelhantes também na Alemanha e Espanha.

O grande inconveniente em relação à criação de uma terceira categoria voltada essencialmente a abarcar esse tipo de prestadores de serviços insere-se na ampla variedade factual que permeia a atuação de cada plataforma, situação já constatada no capítulo 3 desta pesquisa, em que se demonstrou que, apesar de guardarem muitas semelhanças, em geral, cada empresa tecnológica dispõe de forma peculiar sobre a forma de organização empresarial, o que reflete no nível de ingerência incidente sobre o trabalho.

Demais disso, como já assinalado na doutrina, a criação de um terceiro gênero tem concorrido para fomentar uma verdadeira fuga no que se refere à incidência do Direito do Trabalho, dando azo à contratação preferencial de trabalhadores assim rotulados em detrimento de empregados. Assim nesse aspecto, restou identificada

³⁸³ No original: The online gig economy represents a small but rapidly growing segment of the workforce, especially in the ride-sharing and food-delivery sectors. This new and emerging sector has the potential to provide many new opportunities for workers and customers but raises serious challenges to the administration of existing employment, labor, and tax law. In particular, the workers who utilize intermediaries to identify customers to deliver services, such as car rides, do not fit neatly into existing legal categories of independent contractors and employees. We have sought to craft a new employment status that we call “independent workers,” to fill this void and improve the efficiency and fairness of the labor market, and reduce legal uncertainty. Many workers in the “offline economy” who are currently classified as independent contractors, such as taxi drivers, would also fit into this new category. Independent workers would receive some protections and benefits of employees, such as the right to organize and the requirement that intermediaries contribute half of Social Security and Medicare payroll taxes, but not others, such as time-and-a-half for overtime hours. Most importantly, we think that reforms along the lines that we propose would help to protect and extend the hard-earned social compact that has protected workers and improved living standards over the past century, reduce uncertainty, and enhance the efficient operation of the labor market.
HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”**, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em 23 out. 2018.

tendência de classificação deliberadamente errônea sob esse epíteto de verdadeiros empregados³⁸⁴.

Uma terceira corrente doutrinária prima pela evolução linguística e conceitual dos elementos jurídicos que dão conformação à relação de emprego para integrar as novas formas de prestação de trabalho mediada por plataformas no âmbito do Direito do Trabalho, posição essa que goza do apoio de autores da envergadura de Maurício Godinho Delgado, Livia Miraglia, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Marcus Menezes Mendes Barberino, Murilo Carvalho Sampaio, Daniela Muradas, entre outros.

De fato, os elementos fáticos que deram embasamento à configuração jurídica da relação de emprego ao longo dos últimos duzentos anos, não mais refletem a realidade do mercado de trabalho, a ponto de se cogitar até de o trabalho subordinado ser refutado como pedra angular a nortear o ramo trabalhista na atualidade³⁸⁵.

As constantes reestruturações produtivas por que passou o capitalismo nas últimas décadas demonstram que ao “buraco negro” não mais interessa abocanhar a relação de emprego como paradigma normativo apto a regular o mercado. Isso porque o avanço tecnológico lhe assegurou técnicas mais eficientes e baratas para gerir a produção e a força de trabalho, que prescindem da presença do ser humano nessa posição e tem mascarado a presença dos elementos fáticos-jurídicos na relação de trabalho mediada por plataformas digitais, em franco prejuízo ao trabalhador.

Para a corrente em apreço, a norma trabalhista deveria acompanhar as mutações ocorridas no plano fático, a fim de continuar os propósitos que norteiam a gênese do Direito do Trabalho: inibir a elevada exploração e a degradação do trabalho humano.

Dentre as correntes apontadas, destacamos aquelas que pregam a releitura da subordinação jurídica sob o viés tradicional para a consolidação da subordinação estrutural ou reticular, tese apresentada por Maurício Godinho Delgado e de outro lado, a tese encampada por José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Marcus Menezes Mendes Barberino, Murilo Carvalho Sampaio que propõem a mutação da

³⁸⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

³⁸⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo, LTR, 2014.

subordinação jurídica em prol do critério da dependência econômica e da alienidade, parâmetro esse consolidado no Direito do Trabalho Espanhol.

4.3 Da necessidade de revisão conceitual da relação de emprego com vistas à proteção do trabalhador enquanto elemento central do estuário normativo trabalhista

Ao longo de toda a presente pesquisa, traçamos uma análise sobre os meandros percorridos pelo trabalho intermediado por plataformas digitais, mediante a descrição do modelo de negócios das empresas tecnológicas a partir da exposição da forma de gestão produtiva de três empresas, assim como discorreremos sobre os métodos de ingerência apropriados por elas para promover a gestão e disciplina da força de trabalho no mundo cibernético.

Todo esse esforço traçado até aqui teve como finalidade chegar a esse ponto, de saber se: é necessária a proteção do trabalhador que se ativa por meio de plataformas digitais pelo Direito do Trabalho? E mais, se esse ramo do Direito ainda disponibiliza instrumental apto a tutelar esses trabalhadores? A esses questionamentos, com base nas evidências empíricas, doutrinárias e normativas já apresentadas, entendemos que a resposta é afirmativa.

Vivendo de seu labor, ao trabalhador só lhe resta para garantir sua subsistência, vender-se no mercado de trabalho, conforme as propostas que lhe são apresentadas, pois suas necessidades são prementes, precisa o homem de teto, de pão e de água e tudo isso, inclusive si próprio, tem preço no mundo capitalista.

A criação da relação de emprego como marco civilizatório da exploração do trabalho humano por outrem teve como ideal teleológico assegurar a proteção integral do trabalhador³⁸⁶, parte essa manifestamente mais fraca em relação ao tomador de serviços.

O mundo cibernético muda essas linhas. Em favor da criação discursiva de trabalho com liberdade, flexibilidade e independência, expressa pelo jargão “seja seu próprio patrão”, o capitalismo de plataforma apaga da memória coletiva o longo caminho histórico para a criação dos direitos trabalhistas, fruto suor e sangue do

³⁸⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

homem que vive-do-trabalho, bem como deliberadamente oculta as razões de ser do Direito do Trabalho para no lugar incutir na mente o “privilégio da servidão”³⁸⁷, pois o discurso sugere que é melhor ser autenticamente livre que livre/subordinado, ainda que essa suposta vantagem custe ao trabalhador a sua subsistência e até mesmo a sua dignidade.

Nas últimas décadas do século floresceram muitos mitos acerca do trabalho. Como avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho *on-line*, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto.

O mundo do labor enfim superava a sua dimensão de sofrimento. A sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem *tripalium* e quiça até mesmo *sem trabalho*. O mito eurocêntrico, que aqui, foi repetido sem mediação e como parecia finalmente floresceu.

Mas sabemos que o mundo real é muito diverso do seu desenho ideal.³⁸⁸

Ao trabalhador que se ativa por meio de plataformas digitais, resta-lhe apenas lançar-se nas plataformas digitais nesse vasto mundo de trabalho cibernético e aguardar o que vier, que pode ser inclusive nada, pois a concorrência é ampla, invisível, está no vizinho, assim como do outro lado do mundo, todos são competidores e se lançam em busca por uma oportunidade de trabalho, e muitas vezes até pagam para ter acesso a uma solicitação de trabalho, como ocorre na plataforma *GetNinjas*, sem que seja qualquer garantia de que esse “investimento” será revertido em um trabalho real.

Adrián Todolí Signes³⁸⁹ discorre sobre esse passado pré-Direito do Trabalho:

No século XIX, os trabalhadores se amontoavam na entrada da fábrica ou no campo, a cada manhã, a espera de ter trabalho nesse dia. Os contratos eram diários - sem nenhum tipo de compromisso de estabilidade ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada - e o empresário poderia eger, em cada momento, o número de trabalhadores com quem contar. Do mesmo modo, o empresário podia realizar um leilão com o emprego, oferecendo trabalho apenas aqueles que estivessem dispostos a receber o menor valor como forma de retribuição.

³⁸⁷ ANTUNES, RICARDO. **O Privilégio da Servidão. O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

³⁸⁸ ANTUNES, RICARDO. **O Privilégio da Servidão. O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 35

³⁸⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43. p.37

Trazendo essa descrição para o mundo do trabalho atual, nota-se que estamos a reviver o passado. Afinal, hoje, a cada hora do dia, os trabalhadores se amontoam na “nuvem”, espalhados pela multidão e se conectam pela internet, por onde vem o chamado para o trabalho, que agora não é pessoal, mas sim um despacho eletronicamente. As tarefas não mais duram um dia, duram poucos segundos e o preço pago por elas é livremente arbitrado e modificado pelo contratante, sem se submeter a nenhuma regra estatal.

As rotinas de vida e de trabalho de outrora e de hoje são semelhantes, igualmente permanecem atuais as premissas daqueles tempos remotos ao modelo que ora se apresenta: não há compromisso de estabilidade nem previsão contratual de indenização por dispensa imotivada. E mesmo diante de condições tão adversas, a cada dia, esse modelo de negócios e o número de trabalhadores implicados nesse tipo de trabalho só aumentam.

Uma a uma das garantias e proteções trabalhistas construídas ao longo de séculos são desmanteladas, a bem de uma liberdade e flexibilidade que não se concretiza. Como já demonstrado para se auferir um padrão mínimo de subsistência o trabalhador de plataforma tem que trabalhar muito mais horas do que um empregado³⁹⁰, sem contar ainda com qualquer proteção contra a incapacidade temporária ou permanente, ainda que decorrente da atividade.

O que se nota é que, na essência, a intensa vulnerabilidade do trabalhador empenhado em prestar serviços a outrem, continua a mesma, o que mudou foi apenas o *tripalium*, situação já constatada na década de 1970 e que agora se renova em maior intensidade.

Não se pode perder de vista que todas as reestruturações empresariais ocorridas ao longo do passado e do presente estão interligadas por um fio condutor, e como tal, se ajustam conforme a necessidade expressa pelo capital, ora optando por um modelo de gestão diretivo e incisivo, ora por um modelo difuso, e agora, se valem de um modelo algorítmico, tudo com o intuito de atender a lógica de maximização de lucros, dinâmica essa que tem o trabalhador como mero coadjuvante.

Como visto, desde os primórdios de criação do Direito do Trabalho, ramo do direito insculpido a base de luta de classes e do tensionamento entre ideais liberais e

³⁹⁰ ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

sociais, encontram-se disputas semânticas, técnicas e conceituais voltadas a sedimentar a definição de relação de emprego, assim como o seu conceito basilar, a subordinação. Esse caminho é sinuoso, repleto de aproximações e digressões contínuas no que toca ao ideal teleológico fundante desse ramo do direito.

O contrato de trabalho, consubstanciado historicamente enquanto um mecanismo de proteção ao trabalhador, que autoriza a alienação do corpo e do sangue do indivíduo, possibilitou a compatibilização entre mercado, necessidades do contratante e contratado e impôs os limites protetivos necessários a esse último sujeito.

Como já foi abordado nesse estudo, no Capítulo 2, a miríade de atividades exercidas no meio digital e a forma como elas já interpelaram as vidas de inúmeros indivíduos e se tornaram necessárias, implica reconhecer, portanto, a nova reorganização da organização de trabalho vigente, conduzida por “algoritmos de *software* (que) estão mudando como as pessoas trabalham [...], gerenciando trabalhadores humanos em larga escala, [de forma que, empregos humanos são atribuídos, otimizados e avaliados através de algoritmos e dados rastreados.”³⁹¹

Dito isso, nos tempos atuais, da “programação por comandos”³⁹², reconhecer os novos mecanismos de ingerência, a exemplo do controle por algoritmo e da fiscalização de desempenho, como expressões do poder patronal na era digital, e por conseguinte, como sinônimos de subordinação jurídica é medida urgente, não por um capricho acadêmico, mas sim porque, de fato, retratam a forma como as empresas tecnológicas arregimentam, dirigem e fiscalização o trabalho na contemporaneidade.

Nesse sentido, não se pode perder de vista o papel desempenhado pelos algoritmos sobre a prestação de serviços, que se enquadrando com meio telemático de gestão do trabalho, se equipara em termos finalísticos aos métodos de gestão do trabalho consolidados sob a égide do fordismo.

³⁹¹ Como no original: “Software algorithms are changing how people work in an ever-growing number of fields, managing distributed human workers at a large scale. In these work settings, human jobs are assigned, optimized, and evaluated through algorithms and tracked data.”

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.cs.cmu.edu/~mkleee/materials/Publication/2015-CHI_algorithmic_management.pdf Acesso em 20 jan. 2019.

³⁹² SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

(i) algoritmo que valora a relação passageiro-motorista, (ii) a exibição de preços dinâmicos por áreas e (iii) o banco de dados que se constrói a partir das avaliações dos passageiros e cria taxas de aceitação, respectivamente ligadas a funções decisórias, informacionais e avaliativas de gestores humanos de organização.³⁹³

A legislação brasileira, inclusive desde 2011, coaduna essa constatação, por meio do parágrafo único do art. 6º da CLT, que expressamente prevê não haver diferença para fins de reconhecimento da relação de emprego, se o comando, o controle e a supervisão da prestação de serviços são feitos por meios telemáticos e informatizados, pois estes se equiparam aos meios pessoais e diretos no que toca à configuração de subordinação jurídica.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.³⁹⁴

Como já mencionado no capítulo 4, as empresas tecnológicas se valem de sofisticados mecanismos de ingerência para interferir sobre o comportamento do trabalhador e com isso moldar a prestação de serviços, de modo a atender os parâmetros de qualidade esperados e prometidos aos consumidores, que, agora não adquirem mais um serviço, mas sim “vivem experiências”, e como tal devem ser perfeitas.

Isso ocorre, em especial, quando a retribuição do empreendimento tem como métrica um percentual sobre os serviços prestados, sendo interesse da empresa tecnológica prestar um serviço de qualidade, uma vez que a satisfação da clientela é chave para a prestação de novos serviços e por conseguinte, mais rendimentos, assentando-se aí a justificativa por que as empresas investem tanto tempo e dinheiro para implementar políticas de controle de qualidade, inclusive sobre o trabalhador.

³⁹³ Como no original: “Three algorithmic features of Uber and Lyft – passengerdriver assignment, the dynamic display of surge-priced areas, and the data-driven evaluation that uses acceptance rates and ratings – respectively correspond to decisional, informational, and evaluation roles of human managers in organizations”.

³⁹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 10 jan. 2018.

Nesses termos, todos os recursos informatizados adotados pelas plataformas, como a taxa de desempenho, a taxa de avaliação, os recursos psicológicos e a gestão algorítmica, traduzem flagrantes expressões da subordinação jurídica, cujo manejo mais brando ou mais intenso se dá de acordo a necessidade de se moldar o comportamento do prestador de serviços e melhorar a prestação de serviços.

Enquanto homem programável, o prestador de serviços de plataformas digitais apreendeu a linguagem dos comandos, por meio das numerosas mensagens, *e-mails* e *pop-up's* que lhe são constantemente enviadas. Assim como assimilou o sistema de premiações e de punições a elas inerente, ademais sabedor da existência de fiscalização onipresente por parte das empresas tecnológicas, o trabalhador então se comporta, pois essas são as regras, com as quais só pode anuir, se quiser trabalhar.

Quando os mecanismos de ingerência são usados com a finalidade de premiar ou disciplinar o trabalhador, certo é, portanto, que, esses dispositivos refletem a representação do poder empregatício no âmbito das relações cibernéticas, o que impõe a caracterização da subordinação.

Válido registrar que, como visto nos capítulos 2 e 3 deste estudo, apesar das muitas semelhanças, a bem da verdade, cada empresa tecnológica dispõe livremente sobre o seu modelo de negócios, tendo apenas como norte o próprio regulamento, ainda que, em prejuízo de todas as normas autônomas e heterônomas existentes no setor.

A auto-regulamentação e auto definição feita pelas empresas as posiciona em uma categoria à parte, fora, portanto dos setores tradicionais da economia e como tal não se impõem qualquer tipo de regulamentação, quer tributária, quer trabalhista, entre outras.

Essa posição se mostra equivocada, pois, a rigor, o produto ou a prestação de serviços intermediada por meio de plataformas digitais não traduzem a inovação que sugerem, afinal, “dar carona a alguém”, nos moldes realizados pela *Uber* continua representando uma forma de transporte de passageiro, ainda que potencializado pela tecnologia.

Importa destacar que a eficiência com que o processo para conectar oferta e demanda, em nada altera a natureza da prestação de serviços, e por conseguinte, a obrigação da empresa de ser enquadrada dentro das regras do setor, sob pena de se

descaracterizar outra finalidade precípua da norma, a de evitar concorrência desleal entre trabalhadores, empresas e nações³⁹⁵.

A auto-regulamentação feita pelas plataformas digitais, sob o pálio de retratarem um modelo de negócios inovador insuscetível de enquadramento nos moldes tradicionais, tem sido responsável por promover uma verdadeira disrupção na sociedade, ao impor a prevalência da forma sobre a realidade assim como o do regulamento sobre a lei, o que atrita diretamente o princípio da primazia da realidade, preceito consagrado no Direito do Trabalho.

Desse modo, essa pretensão de fazer prevalecer as disposições contratuais veiculadas por meio do contrato de adesão apresentado pelas plataformas, as quais retratam o trabalhador como contratante independente, não pode ser aceita como irretratável, cabendo ao intérprete analisar a prestação de serviços, de forma casuística, para dispor sobre a real natureza jurídica da relação entabulada pelas partes.

Não se pode, portanto, sucumbir à leitura apressada de que os comandos se tratam de meras dicas e sugestões, face ao manifesto caráter vinculativo que ostentam, uma vez que refletem sobre a permanência ou não da vinculação trabalhista. Tampouco se pode asserir que todo trabalho intermediado por meio de plataformas digitais se caracterize como relação empregatícia, isso porque para que assim seja considerada é necessária a constatação da incidência de mecanismos de ingerência, nos moldes indicados no capítulo 4 desta obra, em grau semelhante aquele atribuído ao empregador.

Em outras palavras, não basta para ser considerado empregado trabalhar por meio de plataforma digital, necessário é verificar a presença e o grau de incidência dos mecanismos de controle e direção adotados pela empresa tecnológica sobre a prestação de serviços.

Assim, se constatado que a plataforma digital dispõe de meios para moldar o comportamento do trabalhador, com vistas a alcançar a melhoria da prestação de serviços oferta pela empresa, bem como detém amplos poderes para fixar valores de retribuição do trabalho e a partir da avaliação de desempenho premiar ou punir o

³⁹⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

trabalhador, forçoso reconhecer sua atuação como empregadora e por conseguinte, assegurar ao trabalhador todas as vantagens previstas na legislação trabalhista.

À guisa de remate, em tempos tão sombrios, com índices recordes de desemprego e de subutilização da mão de obra que faz com que muitos trabalhadores clamem pela flexibilização da legislação trabalhista, com vistas a ter uma renda, ainda que abaixo do mínimo legal, temos que ter em mente o que nos trouxe até aqui: a premissa de que o “trabalho não é uma mercadoria³⁹⁶”.

Prevista no art. I, a, da Declaração de Filadélfia, essa singela frase, não possui conteúdo meramente simbólico, ao contrário, irradia intensa carga normativa e vinculante a todos os países membros da Organização Internacional do Trabalho, pois se trata de um de seus princípios fundantes, os quais os países signatários, inclusive o Brasil, se comprometem a respeitar, em consequência, devem impor freios à precarização e à exploração humana.

Nesse sentido, tecidas essas considerações, conclui-se que o modelo de negócios das plataformas digitais, quando ocultam a expressão do poder empregatício, deve ser compelidos a observar a legislação pertinente ao setor em à atividade econômica de desenvolvida, trazendo-se assim essas modalidades de trabalho à lei, sob pena de comprometer os patamares que retratam o trabalho digno e decente.

O estuário normativo-trabalhista, construído ao longo dos dois últimos séculos, sempre se pautou em lutas dos trabalhadores, as quais tiveram por objetivo criar tutelas capazes de proteger os interesses jurídicos mais caros à vida em sociedade, como a vida, a integridade física, o trabalho decente, e outros valores próprios da condição humana.

Todos os direitos e garantias ora consolidados como salário mínimo, jornadas controladas, repouso entre jornadas tem uma razão de ser, os quais não podem ser simplesmente desconsiderados por regulamentos tampouco pelos trabalhadores, por a própria legislação já lhes marca com o carimbo da irrenunciabilidade.

Sabendo-se da plasticidade do Direito do Trabalho, tem-se que as novas formas de prestação de serviços encampadas por meio de plataformas digitais representam mais um ponto de tensão e reacomodação da relação capital-trabalho,

³⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, 1944. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em 10 jan. 2019.

semelhante àqueles já visto nos primórdios do Direito do Trabalho e mesmo na década de 1970, que não tem o condão de representar o fim do trabalho, desde que o intérprete se mantenha fiel ao propósito que norteia toda a construção da normatividade: proteger o homem contra todos, inclusive contra si, base fundante do Direito do Trabalho.

CONCLUSÃO

Diversas reflexões exsurtem quando se analisa a necessidade de proteção do trabalhador frente às novas formas de organização produtiva consubstanciadas pelas plataformas na era digital. A primeira delas se refere à dificuldade de se formular um diagnóstico a respeito desse novo modelo emergente de economia, radicado no compartilhamento de bens subutilizados. Isso porque, como tratado no capítulo 1, há ampla divergência doutrinária acerca da sua definição bem como sobre a sua classificação e abrangência, de modo que não é possível traçar limites cartesianos para separar as múltiplas experiências que se apresentam.

Se de um lado destacam-se experiências animadas eminentemente por sentimentos altruístas, como da colaboração direta entre pessoas, do restabelecimento dos vínculos sociais e da sustentabilidade ambiental, de outro, se verifica que há claros nichos empresariais que captaram essa motivação para estruturar seus negócios e assegurar vantagens competitivas.

Como evidenciado no capítulo 1 desse estudo, é possível constatar, portanto, a existência de dois tipos de plataformas digitais: as eminentemente colaborativas, que visam ao compartilhamento não lucrativo dos bens ociosos, e aquelas, que perseguem o lucro e se estruturam sob a forma empresarial, essas últimas foram o objeto deste estudo.

Considerando a orientação lucrativa, assentada em estrutura empresarial, entendemos que as denominações mais adequadas para nomear esse fenômeno, sob essa perspectiva, são: (i) *crowdsourcing*, cunhada por Jeff Howe, uma vez que ela introduz a ideia de um padrão inovador de distribuição de mão de obra e de redimensionamento da empresa a fim de atribuir atividades a um número indistinto de pessoas espalhadas pela multidão, por meio do uso de plataformas digitais; (ii) “prestação remunerada de serviços por meio de plataformas digitais”; (iii) “trabalho intermediado por aplicativo ou plataforma digital” e (iv) capitalismo de plataformas que se dá por meio de dispositivos tecnológicos, como aplicativos ou plataformas eletrônicas, as quais são os meios disponibilizados para conectar usuários e consumidores, em tempo real e em escala, reduzindo os custos de transação e trabalhistas.

Dentre essa gama variada de expressões e conceitos, a partir da análise do estudo da arte, pode-se concluir que os elementos centrais que se destacam entre as definições são: a) o uso de *software* digital de terceiros, que fornecem uma plataforma *web* para permitir que aqueles que vendem seus bens ou serviços sejam vinculados a clientes que desejam compartilhá-los; b) gerando uma relação triangular mantida entre os usuários, as plataformas digitais e os prestadores de serviços ou fornecedores de produtos que, conforme regulamentos das empresas fornecedoras das plataformas c) será marcada por total independência entre os envolvidos, do ponto de vista trabalhista, não guardando qualquer vinculação empregatícia subjacente. Em se tratando de plataformas empresariais: d) intenção voltada para a obtenção de lucros.

No capítulo 2, se discorreu de forma genérica sobre a forma de operação das plataformas digitais e se constatou que a dinâmica de funcionamento é similar, tanto as de atuação no âmbito local, quanto, no ambiente virtual, o que nos permite traçar as seguintes etapas de operação: a) acesso às aplicações informáticas; b) contratação dos serviços mediante a aceitação dos regulamentos; c) cadastramento na plataforma e verificações; d) solicitação do serviço e) conexão entre usuário e prestador de serviços; f) execução da tarefa g) finalização da tarefa mediante o pagamento e faturamento do serviço; g) avaliação dos participantes.

Porém, ao se analisar casuisticamente o modelo de operação das três plataformas eleitas nesta pesquisa, *Uber Technologies*, *Amazon Mechanical Turk* e *GetNinjas*, se constatou que, apesar de atuarem sob a mesma orientação, com finalidade lucrativa, cada empresa dispõe livremente sobre aspectos relacionados à operação, como preço, comissão, manual de conduta, regras sobre cancelamento e desativação do prestador de serviços, o que abona a conclusão de que não é possível traçar uma resposta regulatória única a normatizar a exploração de trabalho.

Considerando que o regulamento que rege a prestação de serviços é imposto ao trabalhador sob a forma de contrato de adesão, tem-se que não é possível deixar a critério das empresas tecnológicas a definição de todos os elementos que compõem a operação tampouco a classificação da situação jurídica dos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois essa prerrogativa, além de revelar ser a razão de sustentabilidade desses novos negócios, em detrimento de setores tradicionais que atuam na mesma atividade econômica, tem se mostrado lesiva aos trabalhadores,

pois esse enquadramento unilateral deliberadamente os exclui de tutelas jurídicas que lhes são devidas.

No capítulo 3, contrastando com a retórica de neutralidade de atuação sustentada pelas empresas tecnológicas, demonstrou-se que as plataformas digitais dirigem e controlam, em graus variados, a prestação de serviços exercida pelo trabalhador, para tanto, se valem de mecanismos sofisticados, que dispensam a intervenção humana, como o controle por algoritmo, a fiscalização por desempenho assim como adotam incentivos psicológicos. Todas essas ferramentas têm como finalidade manter o trabalhador mais horas conectado e moldar o seu comportamento e a sua forma de prestar serviços, com vistas a garantir o padrão de qualidade por ela estabelecido.

Esses instrumentos de ingerência utilizados pelas plataformas digitais demonstram que houve significativa alteração dos mecanismos de gestão e supervisão incidentes sobre a prestação de serviços, passando da gestão pessoal, presencial, incisiva feita pelo empregador no local de trabalho até chegar aos tempos atuais, em que esse controle é feito pelos algoritmos e pelas redes, sem a necessidade de qualquer supervisão humana.

No último capítulo, a par das considerações antes lançadas, demonstrou-se que os métodos de gestão e supervisão de mão de obra tem sido alterados de acordo com a evolução dos modelos de organização produtiva, o que não tem sido acompanhado pela legislação trabalhista, de modo que, conforme avançam as formas de organização no ambiente empresarial, a cada dia mais trabalhadores estão sendo deixados do lado de fora do aro que circunda o Direito do Trabalho. Essa exclusão não é acidental, ao revés, as empresas envidam esforços para escapar à incidência da legislação trabalhista, sendo, por isso que as plataformas digitais com orientação eminentemente lucrativas não podem ser classificadas como expressão da economia colaborativa ou de compartilhamento, em nosso sentir.

Nesse sentido, ante ao avanço das práticas organizacionais e a não atualização dos estuários normativos, constata-se que há ampla divergência doutrinária e jurisprudencial, quer no plano nacional, quer internacional, a respeito do enquadramento jurídico das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, inclusive, posições que sustentam a necessidade de uma terceira categoria par abarcar esse tipo de trabalho.

O Direito do Trabalho brasileiro, desde 2011, assegura instrumental jurídico para reconhecer o controle informático e telemático como hipótese de subordinação jurídica, em mesmo grau que o controle pessoal, aquele que ilustrou o conceito de subordinação clássico. Por essa razão, não se revela adequada a criação de uma terceira figura jurídica, tampouco se mostra consentâneo às regras trabalhistas existentes permitir que as empresa livremente classifiquem os prestadores de serviços como autônomos, sob pena de deturpação da hierarquia normativa que baliza o ordenamento jurídico pátrio.

Diante disso, firmamos convencimento de que a posição mais acertada é a que propõe a atualização dos elementos constitutivos da relação empregatícia, de modo a adaptá-los às novas formas de trabalho, a partir das teorias evolutivas da subordinação jurídica. Nesse sentido, para a análise adequada da controvérsia, o que se impõe, primeiro é reconhecer que houve alteração dos mecanismos de ingerência incidentes sobre a prestação de serviços, que não é mais exercida pessoalmente pelo empregador ou preposto, uma vez que, nos tempos atuais, a disciplina do trabalho é feita por meio de números e das redes, ou seja, o instrumental se assenta na gestão algorítmica, na fiscalização por desempenho feita pelos usuários e na utilização de incentivos psicológicos.

Reconhecidos esses instrumentos voltados a controlar a prestação de serviços, necessário é analisar o grau de ingerência com que eles têm são utilizados para dirigir e disciplinar o trabalho. Nesses termos, tem-se que uma vez constatado o manejo dos mecanismos de ingerência em grau tal como verificado no capítulo 3, notadamente como se viu no caso da *Uber Technologies*, que sejam capazes de efetivamente moldar a prestação de serviços para atender padrões de qualidade estabelecidos pela plataforma, a relação deve ser classificada como de emprego.

Por outro lado, se constatado que a plataforma atua apenas como *market place*, sem exercer ingerência incisiva sobre a prestação de serviços, como verificado na plataforma *GetNinjas* – que não direciona clientes, não negocia o valor tampouco dispõe sobre a forma de da prestação de serviços em si, prerrogativas que competem exclusivamente às partes relação deve ser considerada como de trabalho autônomo – entende-se que o trabalhador, nesse caso, encarna o papel de contratante independente, não sendo merecedor da tutela trabalhista.

A discussão travada no presente projeto é atual e interessante à sociedade, não apenas acadêmica, tendo em vista a grande quantidade de pessoas que hoje se ativa no mercado de trabalho por meio de plataformas digitais, totalmente à margem de qualquer tutela legal ou proteção social, em face da auto-regulamentação promovida pelas plataformas digitais, em muitos casos, inclusive *contra legis*.

Verificada a existência de literatura esparsa, mediante publicações fragmentadas e, majoritariamente, em língua estrangeira acerca do tema esse estudo trouxe à tona um condensamento em língua portuguesa, por meio de revisão bibliográfica extensa, das informações acerca desse novel fenômeno, com vistas a sedimentar uma base bibliográfica para futuros estudos por pesquisadores brasileiros e permitir o acesso a informações que ora se fazem restritas em virtude de serem publicadas em outro idioma.

Ao buscar compreender o capitalismo de plataforma, desvelar os elementos do modelo de negócios das empresas tecnológicas, com finalidade lucrativa e discorrer sobre os novos mecanismos de ingerência exercidos pelas plataformas digitais sobre a prestação de serviços dos trabalhadores, pretendeu essa pesquisa, observando-se a legislação trabalhista brasileira, fornecer, portanto, subsídios para auxiliar no correto enquadramento do prestador de serviços.

Importante destacar que, apesar de se tratar de um fenômeno recente no país, afinal a Uber somente iniciou suas operações a partir de janeiro de 2016, os efeitos promovidos por essa plataforma no mercado de trabalho tem sido devastadores à concorrência assim como tem produzido efeitos deletérios ao trabalhador que se vê privado das proteções asseguradas pela lei, em face da classificação errônea encampada como profissional autônomo, o que desafia mais pesquisa sobre a temática, a fim de evitar os mesmos embates já vivenciados em outros países, onde a empresa adotou a mesma prática. Nesse sentido, almeja-se que esta pesquisa seja capaz de auxiliar nos debates e forneça algumas respostas tendentes a assegurar a proteção integral do trabalhador.

Á guisa de remate, importante frisar que as potencialidades asseguradas ao consumidor e mesmo à economia não podem ser motivo para eclipsar a incidência da legislação trabalhista a empresas tecnológicas que atuarem como efetivas empregadoras, isso porque o capitalismo de plataforma não se trata de um segmento à parte, fora dos liames da economia tradicional, ao contrário nela encontra-se

inserido, e como tal deve respeitar as regras postas, em especial, as estabelecidas na legislação do trabalho, que atua como marco regulatório contra a exploração do homem, quer pela mão de outro homem, quer pela máquina, e agora, também contra os algoritmos e à multidão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

99 a opção mais econômica e segura da sua cidade, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://99app.com/passageiro/>. Acesso em 27 jan. 2019.

ADAM, Stuart; MILLER, Helen; POPE, Thomas. Tax, legal form and the gig economy, Institute for Fiscal Studies. *In The IFS Green Budget: February 2017*, 2017. Disponível em: https://www.ifs.org.uk/uploads/publications/comms/R124_Green%20Budget_7.%20Tax%2C%20legal%20form%20and%20gig%20economy.pdf Acesso em 27 jan. 2018.

ADVOGAAP aproximando comarcas, unindo profissionais, agilizando o Direito, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.advogaapp.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

AIRBNB JÁ TEM 4 milhões de anúncios com 2,5 milhões de hóspedes em uma só noite. **Canal Tech** – 17 agosto 2017. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/airbnb-ja-tem-4-milhoes-de-anuncios-com-25-milhoes-de-hospedes-em-uma-so-noite-99094/>. Acesso em 01 nov. 2017.

ALBA, Davey. Judge Rejects Uber's \$100 Million Settlement with Drivers. **Wired** – 18 agosto.2016. Disponível em: <https://www.wired.com/2016/08/uber-settlement-rejected/>. Acesso em 30 mai. 2018.

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 27 jan. 2018.

ALUGUEIS POR TEMPORADA, acomodações, experiências e lugares – Airbnb, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/>. Acesso em 25 jan. 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório** - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha, 2010. Disponível em: http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf. Acesso em 20 out. 2018.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em 27 jan. 2019.

AMAZON MECHANICAL TURK, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Acesso em 27 jan. 2019.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Site institucional** – 13 novembro 2016. Disponível em: <https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Acceptable Use Policy** – 17 maio 2016. Disponível em: <https://blog.mturk.com/announcing-new-requester-project-templates-7a163aa3c0c7>. Acesso em 20 dez. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Wikipédia** – 3 fevereiro 2019. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon_Mechanical_Turk. Acesso em 03 fev. 2019.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In SADER, Emir (org.). **Pósneoliberalismo: As políticas sociais e o Estado Democrático**, São Paulo, Editora Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo, LTR, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **A desconstrução do paradigma subordinado como objeto do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista LTr, v. 72, ano 2008. p.913.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed.São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, RICARDO. **O Privilégio da Servidão. O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

APLICATIVO móvel. **Wikipédia** – 2 janeiro 2019. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Aplicativo_m%C3%B3vel Acesso em 13 jan. 2019.

ASHER-SCHAPIRO, Avi. Against sharing. **Jacobin Website** - 14 setembro 2014. Disponível em: <https://www.jacobinmag.com/2014/09/against-sharing/>. Acesso em: 15 dez. 2018.

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 1 mai. 2017.

BENAVENTE, José Ramón Mínguez. La economía colaborativa desde la perspectiva laboral, **El Derecho** – 03 junho 2016. Disponível em: <https://elderecho.com/la-economia-colaborativa-desde-la-perspectiva-laboral>. Acesso em 27 jan.2018

BENKLER, Y. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **The Yale Law Journal**, v. 114, p. 273-358, 2004.

BERG, Janine. Labour Markets Institutions and inequality: building just societies in the 21st century. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_314464/lang--en/index.htm. Acesso em 7 nov. 2018

BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta; HOWCROFT, Debra. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor. **New Technology, Work and Employment**, v. 29, n. 3, 2014, p. 215. Disponível em:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12038> Acesso em 27 Jan. 2019.

BOOKMOCH. **Site institucional**, 2019. Disponível em: <http://pt.bookmooch.com/> Acesso em 02 jan. 2019.

BOSTMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption**. HarperBusiness, 2010.

BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the same thing? Or do we need better definitions of this new economic force?. **Fast Company**, 2015. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>. Acesso em 22 out. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRASIL. **Lei no 13.709/18 (a) (Lei geral de proteção de dados)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 15 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário. **Processo nº 0010586-27.2017.5.03.0185**. Recorrentes: Nilton Cesar Rodrigues da Silva; Uber do Brasil Tecnologia Ltda; Uber International B.V.; Uber International Holding B.V. Recorridos: Os mesmos. Redatora: Maria Cristina Diniz Caixeta.

BRASIL. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Ação trabalhista - Rito sumaríssimo. **Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137**. Reclamante: ARTUR SOARES NETO. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em 10 jan. 2019.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Reclamação trabalhista. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA. Reclamada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em 10

BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. **The guardian**. 20 dec. 2018. Disponível em:

<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>. Acesso em 13 jan.2019.

CABIFY a cidade é sua, vá de Cabify, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR>. Acesso em 27 jan. 2019.

CADA MOEDA EQUIVALE a 0,15 centavos de reais, **GetNinjas**, 2019. Disponível em: <https://ajuda.getninjas.com.br/hc/pt-br/articles/360000476353-O-que-s%C3%A3o-moedas->. Acesso em 20 jan. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 139.

CARONAS DE CONFIANÇA bla bla car, **Site institucional**, 2019. Disponível em: https://www.blablacar.com.br/?_locale=pt_BR. Acesso em 25 jan. 2019.

CARVALHO, Vinícius Marques de. MATTIUZZO, Marcela. Confiança, reputação e redes: uma nova lógica econômica? *In* ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economia de compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2018.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. (com comentários aos art. 442/510 da CLT). 2ª ed. Guanabara: Edições Trabalhistas S.A, 1965.

CHAVES, Leticia Righi Rodrigues Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no Direito Comparado. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 330-334.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil, **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046-Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+empregado+no+Brasil>. Acesso em 18 jun.2017.

_____, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas. *In*: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (Coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 357-366.

CHERRY, Miriam 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 27 jan. 2019

CLICK WORKER: Data management services: al training data, text creation, web researchers, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.clickworker.com/> Acesso em 27 jan. 2018.

COHEN, Boyd; KIETZMANN, Jan. Ride On! Mobility Business Models for the Sharing Economy. **Organization & Environment**, v. 27, n. 3, 2014. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/59b0/07b8cef0424d21be86de2589a905a9033efd.pdf>. Acesso em 2 mar. 2018.

COHEN, Molly; SUNDARARAJAN, Arun. Self Regulation and Innovation in the peer-to-peer sharing economy. **University of Chicago Law Review Online**, v. 82, n. 1, 2015. Disponível em: https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev_online/vol82/iss1/8/. Acesso em 01 Jan. 2019.

COMO DIRIGIR COM A UBER, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/> Acesso em 20 Jan. 2019.

COMO FUNCIONA o Uber VIP, **Site institucional**, 2019. <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip/>. Acesso em 28. dez. 2018.

COMO FUNCIONAM os ganhos dos motoristas parceiros, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em 20 jan. 2019.

COUR D'APPEL DE PARIS. RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS. Pôle 6 - Chambre 2 ARRÊT DU 10 Janvier 2019. **Décision déferée à la Cour: jugement rendu le 28 Juin 2018 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS - section commerce - RG n° 17/04674**, 2019.

CRIVELARO, Marcos; MAGNINI, Bruno; CONTI, Gustavo; FANTINI, Júlio; AMBRÓSIO, Mariana; LIMA, Wesley. **Gig Economy: Concepções e Perspectivas**, Ebook Kindle: São Paulo, 2018.

DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul/set.2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.p. 296.

DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 9-10.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the Law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 461-471. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 Acesso em 20 Jan. 2019.

DE STEFANO, Valerio. 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 20 jan. 2018.

DOCWAY, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://docway.co/> Acesso em 27 jan. 2019.

DOKTER médico em casa, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <http://www.dokter.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jan. 2019.

EASY DELIVER sua encomenda em um clique, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.easydeliver.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Coord. Tradução Marcus Orione – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2016.

ESCOBAR, Arturo. **Encountering development: The making and unmaking of the Third World**, Princeton: Princeton University Press, 1995.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations No. S003956**, 23 março 1989. Autor e apelante: S.G Borello & Sons, Inc. Acusado e apelado: Departamento de Relações Industriais. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html>. Acesso em 22 jul.2018.

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action e representative action. **Caso No. 15-cv-01285-EDL**, 16 novembro 2015. Reclamante: Jeffrey LEVIN. Reclamado: CAVIAR, Inc. Juíza: Elizabeth D. Laporte. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/inadvfdco160922000196>. Acesso em 27 jan. 2018.

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Class action. **Caso No. 3:13-cv-04065-VC**, 11 março 2015. Reclamante: Patrick COTTER *et. al.* Reclamado: LYFT, Inc. Juiz: Vince Chhabria Disponível em: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf. Acesso em 25 mai. 2018.

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos para o Distrito Norte da Califórnia. Putative class action. **Caso No. C-13-3826 EMC**, 11 março 2015. Reclamante: Douglas O'CONNOR *et. al.* Reclamado: UBER TECHNOLOGIES Inc. *et. al*/ Juiz: Edward M. Chen. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126>. Acesso em 25 mai. 2018.

ESTADOS UNIDOS. Capítulo 627. Título XXXVII, § 627.748, Transportation network companies. **Estatutos da Flórida de 2018**. Disponível em: http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0600-0699/0627/Sections/0627.748.html. Acesso em 7 nov. 2018.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. **Caso No. BC332016**, 30 abril 2018. Apelante: Dynamex Operations West, Inc. Apelado: Condado de Los Angeles. Disponível em: <https://californiaemploymentlaw.foxrothschild.com/tags/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court/>. Acesso em 22 jul. 2018.

FABRELLAS, Anna Ginés. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y empresa**, n. 6, 2019, 66-85. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340> Acesso em 20 Jan. 2019.

Fair Labor Standards Act of 1938. **Wikipedia** – 4 fevereiro 2019. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Homejoy>. Acesso em: 5 fev. 2019.

FARIVAR, CYRUS. Uber drivers “employees” for unemployment purposes, NY labor board says. **Arstechnica**. 20 julho de 2018. Disponível em: <https://arstechnica.com/tech-policy/2018/07/uber-drivers-employees-for-unemployment-purposes-ny-labor-board-says/>. Acesso em 26 out. 2018.

FATOS e Dados sobre a Uber, **Uber** - 31 janeiro 2019, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 10 jan. 2019.

FELSTINER, Alex. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, No. 1, 2011. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853. Acesso em 17 jan.2017.

FIGURE EIGHT high quality training data platform for ML models, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.figure-eight.com/> Acesso em 27 jan. 2018.

FINKIN, Matthew W. Beclouded work, beclouded workers in historical perspective. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016, p. 578-603. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2712722> Acesso em 01 jan. 2017.

FIX APP Serviços rápidos de manutenção doméstica, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.fix.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

FIRE EIGHT INC. **Wikipedia** - 19 outubro 2018. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Figure_Eight_Inc. Acesso em: 20 jan. 2018.

FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas**: uma arqueologia das ciências humanas, tradução Salma Tannus Muchail. 8a ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FRANÇA. **Conseil de Prud'hommes**, 29 de janeiro de 2018. Autor: Florian MENARD. Réus: SAS Uber France e Societe Uber BV. Disponível em: <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>. Acesso em 30 jan. 2018.

FRANÇA. COUR D'APPEL DE PARIS, 10 janeiro de 2019. **Décision déferée à la Cour: jugement rendu le 28 Juin 2018 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS** - section commerce - RG n° 17/04674.

FRAZÃO, Ana. **O poder das plataformas digitais**: o que são e quais as suas repercussões sobre a regulação jurídica?, 2017. Disponível em: http://anafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-07-12-O_poder_das_plataformas_digitais.pdf. Acesso em 02 Jan. 2019.

FREELANCER hire freelancers and find freelance jobs online, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.freelancer.com/> Acesso em 27 jan. 2018.

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS about Car rentals and vehicle solutions, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/duvidas-solucoes-aluguel-veiculos-uber/> Acesso em 20. Jan. 2019.

GATA, João E. The Sharing Economy, Competition and Regulation, **Competition Policy International Column**, 2015. Disponível em: <https://www.competitionpolicyinternational.com/assets/Europe-Column-November-Full.pdf>. Acesso em 23 abril 2017.

GAUTHIER, Gustavo. EI DERECHO LABORAL ANTE EL RETO DE LA ECONOMÍA COMPARIDA: APPS, SMARTPHONES Y TRABAJO HUMANO. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. ISSN 2318-7999. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 27 jan. 2019.

GETNINJAS Orçamento de profissionais confiáveis, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

GETNINAS PLANEJA expansão internacional, **Época Negócios Online** - 16 junho 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/06/getninjas-planeja-expansao-internacional.html>. Acesso em 4 jan. 2019.

GRAMSCI, Antônio. **Concepção dialética da história**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

GUREVICH, Yuri What is an algorithm?, **Microsoft**, 2016. Disponível em: <https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/02/209-3.pdf>. Acesso em 25 nov. 2018.

HANDY House cleaning and handyman services, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.handy.com> Acesso em 27 jan. 2019.

HARARI, Yuval. **Homo Deus: Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”**, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em 23 out. 2018.

HOLLEY, Peter. New rules guarantee minimum wage for NYC Uber, Lyft drivers. **Washington Post** – 4 dezembro 2018. Disponível em: https://www.washingtonpost.com/technology/2018/12/04/new-rules-guarantee-minimum-wage-nyc-uber-lyft-drivers/?noredirect=on&utm_term=.592aaaa395d5. Acesso em: 10 jan. 2019.

HOMEJOY. **Wikipedia** - 01 maio 2018. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Homejoy>. Acesso em: 20 jun. 2018.

HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 01 jan. 2017.

HUWS, Ursula. **Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’**: implications for occupational safety and health, 2015. Disponível em: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_dicussion_paper.pdf. Acesso em 25 jan. 2018.

I FOOD delivery de restaurantes, entrega de comida online, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.ifood.com.br/>. Acesso em 27 jan. 2019.

IN CLOUD COUNSEL routine legal document experts, **Site Institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.incloudcounsel.com/> Acesso em 27 jan. 2019.

INTRODUCING UBER HEALTH cost-efficient reliable transportation por patients, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uberfreight.com> Acesso em 27 jan. 2019.

ITÁLIA. Tribunale Ordinario di Milano. **Procedimenti 35445/2015 e RG 36491/2015**. Disponível em: <http://www.dimt.it/index.php/it/notizie/13832-94uber-pop-il-testo-dell-ordinanza-del-tribunale-di-milano-che-conferma-il-blocco>. Acesso em 17 nov. 2018.

JONHSON, Bobbie. The text of the ruling Barbara Berwick won against Uber. **Medium**. 18 jun. 2015. Disponível em: <https://medium.com/@bobbie/text-of-the-ruling-barbara-berwick-won-against-uber-b42c171ed558>. Acesso em 25 mai. 2018.

JUDGE APPROVES FINAL \$ 27,5 million settlement in Lyft Ic case. **Staffing Industry Analysts** – 17 março 2017. Disponível em:

<https://www2.staffingindustry.com/site/Editorial/Daily-News/Judge-approves-final-27.5-million-settlement-in-Lyft-IC-case-41399>. Acesso em 25 mai.2018.

JURÍDICO CERTO Encontre agora advogados e correspondentes jurídicos em todo Brasil, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://juridicocerto.com/> Acesso em 27 jan. 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-156.

KIM, Timothy. The Dynamex Decision: The California Supreme Court Restricts Use of Independent Contractor. **Labor employment law blog** – 1 maio 2018. Disponível em: <https://www.laboremploymentlawblog.com/2018/05/articles/class-actions/dynamex-decision-independent-contractors/>. Acesso em: 15 dez.2018.

KITTUR, Aniket; CHI, Ed H; SUH, Bongwon. Crowdsourcing user studies with Mechanical Turk. *In Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '08)*. ACM, New York, NY, USA, 453-456, 2008. Disponível em: <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=1357127> Acesso em 29 jan. 2019.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; MESTSKY, Evan; DABBISH, Laura. **Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers. Acesso em 22 mar. 2018.

LEGAL UBER, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br/> Acesso em 27 jan. 2019

LEIMEISTER, Jan Marco; ZOGAJ, Shkodran; DURVARD, David. New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing. **4th Conference of the Regulating for Decent Work Network**, 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2736953>. Acesso em 25 jan.2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à Nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

LESSING, Lawrence. **Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy**. Penguin, New York, 2008.

LOBEL, Orly. 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 20 abr. 2017.

LOBO, Sascha. Auf dem Weg in die Dumphöhle. **Spiegel Online** - 03 setembro 2014. Disponível em: <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing->

economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html. Acesso em 01 dez. 2018.

LOGGI motoboy online e entrega expressa, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.loggi.com/> Acesso em 27 jan. 2019.

LYFT a ride when you need one, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.lyft.com/>. Acesso em 27 jan. 2019.

MARKS, Tom. The California Supreme Court Deals A Blow To Independent Contractors. **Forbes** - 29 maio 2018. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/tonymarks/2018/05/29/the-california-supreme-court-deals-a-blow-to-independent-contractors/#5958c00870a1>. Acesso em 15 dez.2018.

MARRITZ, Ilya. Uber Drivers Are Employees, New York Agency Finds. **Wnyc** – 13 outubro de 2016. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>. Acesso em 25 mai. 2018.

MARVIT, Moshe Z. How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, **The Nation** – 5 fevereiro 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>. Acesso em 22. nov. 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução, prefácio e notas Edmilson Costa. Apresentação Anníbal Fernandes. 3a ed. São Paulo: EDIPRO, 2015.

MARX, Patricia. Outsource Yourself, **New Yorker**. Disponível em: <https://www.newyorker.com/magazine/2013/01/14/outsource-yourself>. Acesso em 16 nov. 2018.

MASELLI, Ilaria. GIULI, Marco. UBER: Innovation or déjà vu? **Centre For European Policy Studies** – 25 fevereiro 2015. Disponível em: <https://www.ceps.eu/publications/uber-innovation-or-d%C3%A9ja-vu>. Acesso em 11 jun. 2018.

MASUNAGA, Samantha. Judge gives final approval of \$27-million settlement in Lyft class-action lawsuit. **LA Times** – 17 março 2017. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/la-fi-lyft-settlement-20170317-story.html>. Acesso em 17 mai. 2018.

MEDEIROS, Luiz Fernando Gama de. Uber de advogados: a revolução digital no universo do direito, **Gama de Medeiros Advogados** – 05 abril 2017. Disponível em: <http://gamademedeiros.com.br/uber-de-advogados-revolucao-digital-no-universo-direito/> Acesso em 27 jan. 2019.

MEUMED um médico agora, na sua casa, por um preço justo, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.meumed.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do Direito**: adequação e releitura de seus pressupostos fáticos-jurídicos. Tese (Doutorado em Direito) - 344 folhas. Orientadora: Gabriela Neves Delgado.

Programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

MUÑOZ, Shane. JOHNSON, Viktoria. New Florida Law Addresses Status of Workers and Other Issues in Ride-Sharing Industry. **Ford Harrison** – 14 junho 2017. Disponível em: <https://www.fordharrison.com/new-florida-law-addresses-status-of-workers-and-other-issues-in-ride-sharing-industry>. Acesso em 7 nov. 2018.

NEW York City's Taxi and Limousine Commission. **Wikipedia**. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/New_York_City_Taxi_and_Limousine_Commission. Acesso em: 10 jan. 2019.

NUNBERG, Geoff. Goodbye Jobs, Hello 'Gigs': How One Word Sums Up A New Economic Reality, **National Public Radio** – 11 janeiro 2016. Disponível em: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality>. Acesso em 15 jun. 2017.

O'CONNOR, Sarah. The human cloud: a new world of work. **Financial Times** – 8 outubro 2015. Disponível em: <https://www.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>. Acesso em: 27 jan. 2019.

O'KANE, Sean; VINCENT, James. Uber wins the right to keep operating in London. **The verge** – 26 junho 2018. Disponível em: <https://www.theverge.com/2018/6/26/17500510/uber-london-license-appeal-court-decision>. Acesso em 17 dez.2018.

OLIVEIRA, MURILO C.S. A ressignificação da dependência econômica. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.54.n.84, p.55-77, jul/dez.2011.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos, conformação. São Paulo, LTR, 2018.

O QUE É Flex Pay, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/partners/article/o-que-%C3%A9-flex-pay?nodeld=1f96519e-89f1-4bff-a3d5-ca19b5d0848b>. Acesso em: 26 jan. 2019.

O QUE É Plataforma Digital e quais suas funcionalidades? **Vertigo Tecnologia** – 19 abril 2018. Disponível em: <https://vertigo.com.br/plataforma-digital-portal-intranet-mobile>. Acesso em: 30 abr. 2018.

ONLINE marketplace. **Wikipédia** – 31 outubro 2018. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_marketplace. Acesso em 27 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, 1944. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em 10 jan. 2019.

PAPERBACKSWAP. **Site institucional**, 2019. Disponível em: <http://www.paperbackswap.com/index.php> Acesso em 02 jan. 2019.

PARAFUZO contrate uma faxina para amanhã, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://parafuzo.com/trabalhe>. Acesso em 27 jan. 2019.

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

Peer-to-peer, **Wikipédia**, 17 janeiro 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em 27 jan. 2019.

PEREIRA, Ana Paula. O que é algoritmo? **Tecmundo**, maio 2009. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em 20 jan. 2018.

PNAD CONTÍNUA TRI: taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,6% no segundo trimestre de 2018. **Agência de notícias IBGE** - 16 agosto 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018>. Acesso em: 27 dez. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. v. 37, n. 3, 2016, p. 604-619. Disponível em: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf. Acesso em 22. nov. 2017.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

PWC UK. **The sharing economy: Sizing the revenue opportunity**, 2014. Disponível em: https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/05/pwc_etude_sharing_economy.pdf. Acesso em 20 jun. 2018.

QUEM SÃO OS 10 maiores empregadores do mundo? Departamento de Defesa dos EUA tem 3,2 milhões de funcionários. Ranking lista os maiores 10 empregadores do mundo, **G1** – 04 agosto de 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/quem-sao-os-10-maiores-empregadores-do-mundo.html>. Acesso em 18 set. 2017.

RAPPI, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.rappi.com.br>. Acesso em 27 jan. 2019.

RAVANELLE, Alexandra. **Microentrepreneur or Precariat? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing**. Disponível:

https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_w_orkshop_abstract_ravenelle_march_2015_0.pdf. Acesso em 18 jan. 2017.

RECEITA DA UBER tem forte desaceleração no trimestre. **Folha de S. Paulo** – 14 novembro 2018. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/alta-da-receita-da-uber-tem-forte-desaceleracao-no-trimestre.shtml>. Acesso em 12 jan. 2019.

REQUIREMENTS FOR UBER black in Brazil, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/uberblack/> Acesso em 20 Jan. 2019.

RIZVI, Abbas Jalis. Is the 'on-demand' workforce economy a step forward – or a backward. **SSON Network** – 03 janeiro 2018. Disponível em: <https://www.ssonetwork.com/human-resources/news/is-the-on-demand-workforce-economy-a-step-forward>. Acesso em: 25 Jan. 2019.

ROSENBLAT, Alex. STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em 20 mar.2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A crítica da governação neoliberal: O Fórum Social Mundial como política e legalidade cosmopolita subalterna. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 72, out. 2005, p. 7- 44. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/documentos/rccs_72_7_44.pdf. Acesso em: 20 jan. 2018.

SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **The New York Times** - 16 Abril 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 28 out. 2018.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Trad. Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, ed. Elefante, 2016.

SCHOR, J. B.; ATTWOOD-CHARLES, W. The “sharing” economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. **Sociology Compass**. 2017;11:e12493. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/soc4.12493>. Acesso em 28 Mar. 2018

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In ZANATTA, Rafael A.F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 21-40.

SÍGNES, Adrián Todoli. El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept), **IUS Labor**, n. 3, 2015, p. 1-25, Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538. Acesso em 23 mar.2017.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SINGER, Natasha. In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty, **The New York Times**, 16 agosto 2014. Disponível em: https://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0. Acesso em 22 out. 2018.

SILVA, Otávio Pinto e. O Trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, 2002.

SMITH, Rebecca. LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy**. Setembro, 2015. Disponível em: <https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. Acesso em 18 set. 2017.

SPOON ROCKET, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.spoonrocket.com.br/> Acesso em 27 jan. 2019.

SPRAGUE, Robert. 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 mar. 2017.

STALLMAN, Richard. Reasons not to use Uber. **Richard Stallman's personal site**. Disponível em: <https://stallman.org/uber.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

STONE, Katherine Van Wezel. **From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace**. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism**. MIT Impress, 2016.

SUPIOT, Alain. ¿Por qué un derecho del trabajo? In **Documentación laboral**, n. 3, 1993, p. 11-28.

SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones, 1996.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**. Essai sur la fonction anthropologique du droit. Paris: Seuil, 2005.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015, p. 38-42.

SWAPTREES. **Site institucional**, 2019. Disponível em: <http://www.swaptrees.com/> Acesso em 02 jan. 2019.

TASK RABBIT CONNECTS you to safe and reliable help in your neighborhood, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.taskrabbit.com/>. Acesso em 26 jan. 2019.

TAYLOR, Timothy. The Sharing Economy, **Conversable Economist** – 28 maio 2015. Disponível em: <http://conversableeconomist.blogspot.com/2015/05/the-sharing-economy.html>. Acesso em 06 jan.2017.

TERMOS E CONDIÇÕES uber, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/terms/br>. Acesso em 10 jan. 2019.

TURKER VIEW worker review platform for Amazon Mechanical Turk, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://turkerview.com>. Acesso em 27 Jan. 2019.

UBER advanced Technologies group, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/info/atg/>. Acesso em 27 jan. 2019.

UBER, **Código de Conduta**. Disponível em: <https://help.uber.com/riders/article/c%C3%B3digo-de-conduta-da-uber?nodeId=4ae1972a-55b8-48c3-a9ae-2614ed119d9d>. Acesso em 02 jan. 2019.

UBER, **Diretrizes da comunidade de Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/it-it/>. Acesso em 02 jan. 2019.

UBER FREIGHT, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/info/atg/> Acesso em 27 jan. 2019.

UBEREATS seus restaurantes favoritos com entrega rápida, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.ubereats.com>. Acesso em 27 jan. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe**, 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>. Acesso em 1 set. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Jornal Oficial**, n. L 281 de 23/11/1995 p. 0031-0050. Bruxelas, 1995. Disponível em: http://europa.eu.int/eur-lex/pt/search/search_oj.html. Acesso em: 15 jan. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa**. Bruxelas, 2 jun, 2016. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/b25d7add-c181-11e4-bbe1-01aa75ed71a1/language-pt> Acesso em 27 jan. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). **Jornal Oficial**, n. 119 de 4.5.2016, p. 1–88, Bruxelas, 2016. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. Acesso em: 15 jan. 2019.

UPWORK: hire freelancers, make things happen, **Site institucional**, 2019. Disponível em: <https://www.upwork.com/> Acesso em 27 jan. 2018

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo. **Sistema: Revista de ciencias sociales**. N°168-169, 2002. p.71-88. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649014> Acesso em 01 jan. 2017.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da Informação e seus impactos nas relações trabalho-capital. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 89-100.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Casto. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

WOHLSEN, Marcus. Uber boss says surging prices rescue people from the snow. **Wired** – 17 dezembro 2013. Disponível em: <https://www.wired.com/2013/12/uber-surge-pricing/>. Acesso em 25 jan.2018.

YELP. **Wikipedia** - 14 abril 2018. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Yelp>. Acesso em: 20 jun. 2018.

ANEXOS

ANEXO I – Excerto do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6

O que é a Uber?

Tecnologia a serviço das cidades

Tecnologia a serviço das cidades



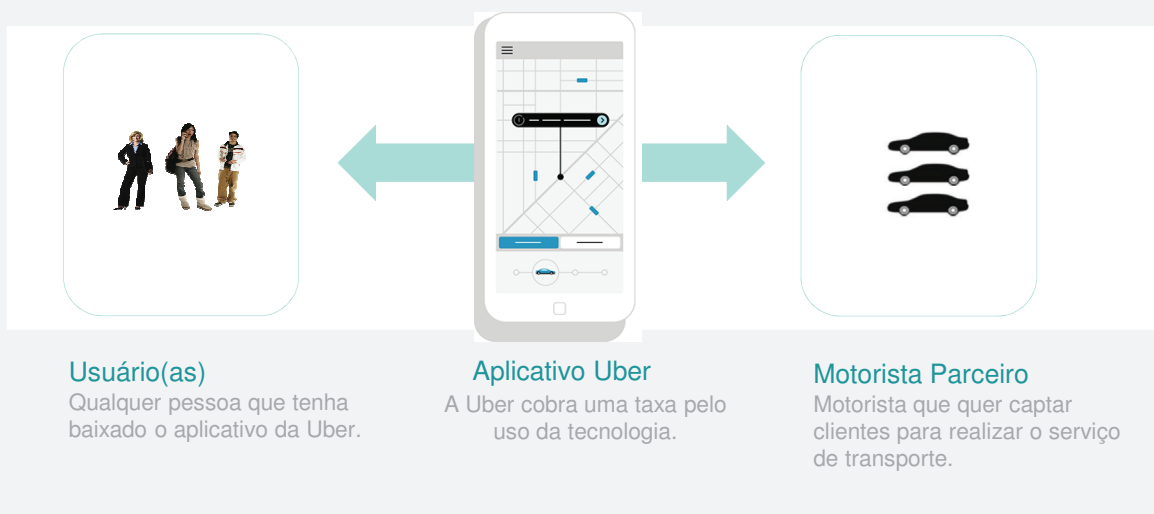
No Brasil, estamos em 18 cidades:

- Rio de Janeiro
- São Paulo
- Belo Horizonte
- Brasília
- Baixada Santista
- Porto Alegre
- Curitiba
- Campinas
- Recife
- Londrina
- Salvador
- Fortaleza
- Goiânia
- Natal
- Vitória



Sobre a Uber

Aplicativo que conecta motoristas parceiros e usuários do serviço de transporte individual privado



Sobre a Uber

Cadastro do usuário

The image displays three screenshots related to the Uber app. The top-left screenshot shows the Google Play Store listing for the Uber app, including the app icon, name, developer information, and a 'Download' button. The top-right screenshot shows the App Store listing for the Uber app, featuring the app icon, name, developer, and a 'Download' button. The bottom screenshot shows the Uber app's user profile page, specifically the 'PAYMENT' section. This page includes a user profile card for 'Andrea' with a 'US\$10.00 USD Credits' balance, a 'My Trips' section, and a 'Profile' section. The 'PAYMENT' section lists 'Payment Methods' with a 'Personal MasterCard ****' and 'Uber Credits US\$10.00 USD'.

Sobre a Uber

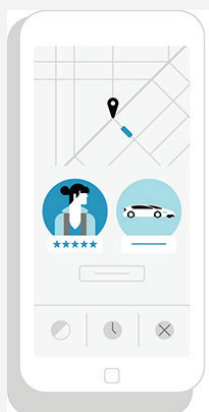
Os motoristas parceiros da Uber

- Os motoristas contratam a Uber para utilizar o aplicativo para captação de clientes do prestar serviço de transporte individual privado (taxa de serviço de 25% ou 20% em relação às viagens realizadas).
- Os motoristas têm total flexibilidade e independência para fazer seus horários e prestar serviços quanto, quando e como quiserem.
- A relação com a plataforma é não-exclusiva.
- Requisitos para o cadastro de motoristas parceiros
 - Observação de que exerce atividade remunerada (EAR) na Carteira de Habilitação
 - Seguro APP com cobertura mínima de R\$100.000,00;



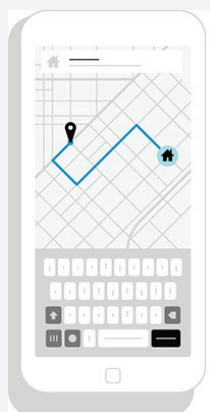
Segurança e comodidade

A plataforma confere transparência a motoristas e passageiros



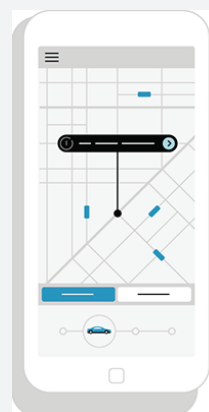
Solicite

O aplicativo localiza o motorista parceiro mais próximo e envia uma oportunidade de viagem. O motorista parceiro pode aceitar ou não esta solicitação.



Viaje

O motorista parceiro vai transportar o usuário do ponto inicial para o destino final, conforme informações inseridas no aplicativo.



Avalie

Ao final da viagem, o usuário faz a avaliação do motorista e o motorista faz a avaliação do usuário.

The Uber logo, consisting of a solid black square with the word "UBER" written in white, uppercase, sans-serif font in the center.

UBER

Processo de
cadastramento

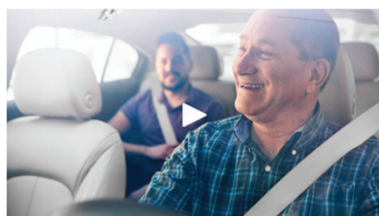
Introdução

O que é a Uber?

A Uber é um aplicativo de celular que conecta motoristas profissionais a passageiros.

A Uber está evoluindo a maneira que o mundo se movimenta. Ao conectar passageiros e motoristas através dos nossos aplicativos, deixamos cidades mais acessíveis, trazendo mais possibilidades para passageiros e mais negócios para motoristas.

Oportunidade de renda, sem crise! Cadastre-se [aqui](#).



Como Funciona?

A Uber é uma empresa de tecnologia, por tanto não emprega motoristas e não possui nenhuma frota. Possuímos uma plataforma tecnológica que motoristas parceiros utilizam para receberem mais clientes.

Como parceiro da Uber, você pode se conectar à plataforma a hora que quiser. A plataforma fica ligada 24 horas por dia, 7 dias por semana. **Veja este curto vídeo ao lado para entender como a Uber funciona.**

Autonomia e Flexibilidade! Cadastre-se para dirigir com a Uber [aqui](#).

Introdução (continuação)

Flexibilidade

Como parceiro da Uber, você pode se conectar à plataforma **a hora que quiser**. A plataforma fica ligada 24 horas por dia, 7 dias por semana. Você tem o controle total de quando quer ficar online ou offline.

Depósitos Semanais

Todas as viagens da semana são enviadas num depósito único semanal, diretamente na sua conta-corrente ou poupança.

Cadastro e documentos

1) Cadastro e Documentos Pessoais

- Caso ainda não tenha feito, cadastre-se clicando neste [LINK](#), e selecione a cidade que irá dirigir. Após isto, aparecerá a tela de envio dos documentos.
- Neste momento você precisa enviar apenas os documentos pessoais. **Não é necessário ter veículo e enviar os documentos neste momento.**
- Aparecerá um visto verde confirmando o recebimento. Não precisa fazer mais nada enviar o documentos pessoal abaixo:
 - CNH com Observação Exerce Atividade Remunerada
- Clique [aqui](#) para saber mais sobre a CNH.
- Levamos de 1 a 3 dias úteis para verificar seus documentos pessoais. Você receberá um e-mail informando se eles foram aprovados.

Primeiro Nome	Sobrenome
E-mail: nome@exemplo.com	
Telefone: 11981231234	
Senha	
Cidade	
(opcional) Código de indicação	
ENVIAR	

Faça upload dos seus documentos pessoais. ⓘ

Carteira Nacional de Habilitação com EAR - CNH >

Faça upload dos documentos do seu veículo.

Para dirigir com a Uber, seu veículo precisa ser modelo 2008 ou mais novo e ter 4 portas.

Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo - CRLV >

CONTINUAR →

Cadastro e documentos



Tire uma foto da sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) ⓘ

- Deve ter a observação Exerce Atividade Remunerada - Não pode estar vencida

ⓘ O que é isso?

 ENVIAR FOTO

[← ANTERIOR](#)



Tire uma foto do seu veículo CRLV ⓘ

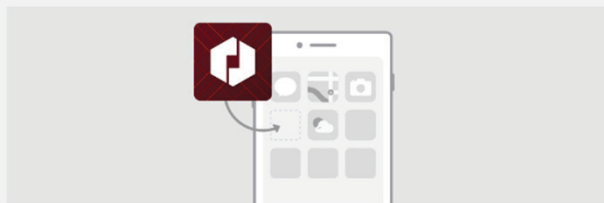
- Deve estar em vigência - Não precisa ser em nome do motorista - Categoria: particular

ⓘ O que é isso?

 ENVIAR FOTO

[← ANTERIOR](#)

Download do aplicativo



Baixe o aplicativo para começar a dirigir.



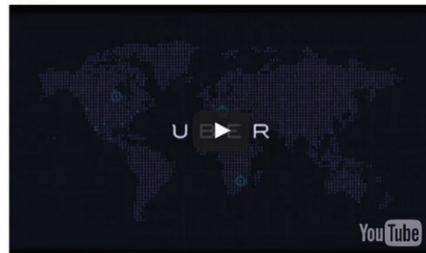
ENVIAR SMS COM O LINK

Parabéns! Está tudo pronto.



Obrigado por atualizar seu perfil de parceiro! Você está quase pronto para começar a dirigir com a Uber! Verifique seu e-mail para saber mais sobre os próximos passos!

Assista ao vídeo abaixo para mais informações sobre como dirigir com a Uber.



RECEBER SMS PARA O APP UBER PARTNER

ACESSAR SEU PAINEL DE CONTROLE

No app, após o cadastro...

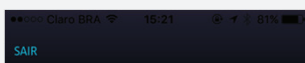


FOTO DO PERFIL

Tire uma foto de rosto para sua conta. A foto aparece para os usuários em cada viagem.

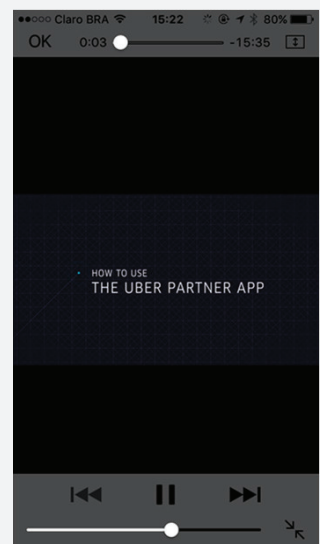
TIRAR FOTO



VOCÊ TERMINOU SUA INSCRIÇÃO!

Parabéns, você concluiu o processo de inscrição para motorista. Você será notificado em breve assim que for aprovado.

Enquanto sua conta é analisada, assista ao vídeo abaixo para se familiarizar com o Uber.

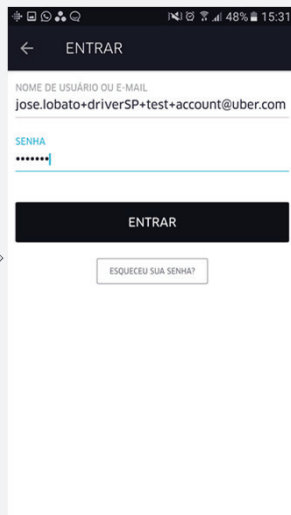
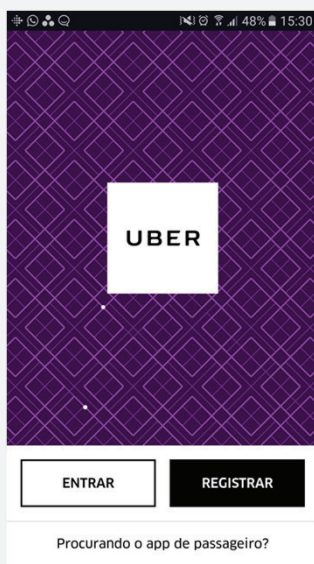


The Uber logo, consisting of the word "UBER" in white, uppercase, sans-serif font, centered within a solid black square.

UBER

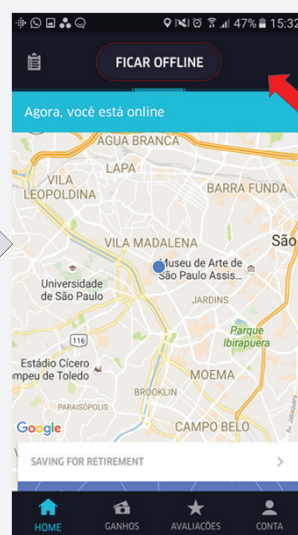
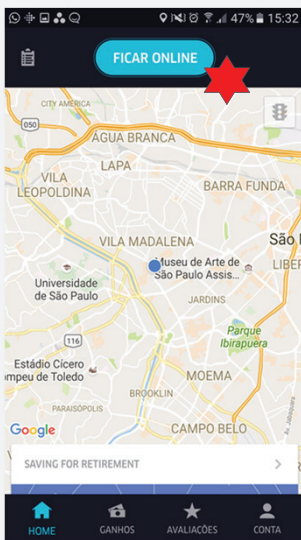
Processo de utilização da
plataforma

Aplicativo do motorista parceiro quando já está ativo



O Parceiro quando entra em seu profile, começa offline e somente fica online se apertar o botão azul.

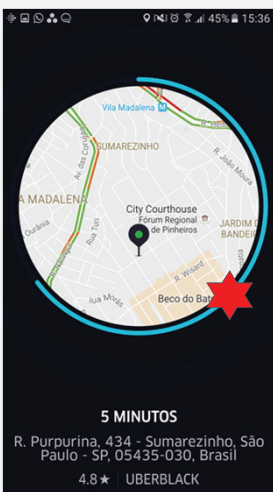
Motorista pode ficar online/offline quando quiser



O parceiro pode ficar offline quando quiser, apenas apertando o botão.

O parceiro apenas recebe solicitações de viagens quando está online

O motorista pode aceitar ou não viagens



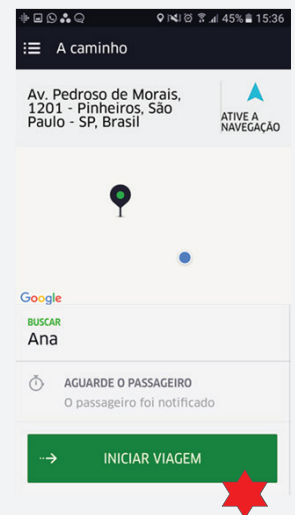
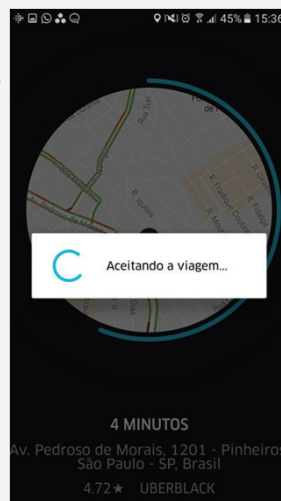
Quando o parceiro recebe uma opção de viagem, ele recebe uma notificação e pode aceitar ou não a viagem.

Para aceitar a viagem, ele tem que tocar a tela.

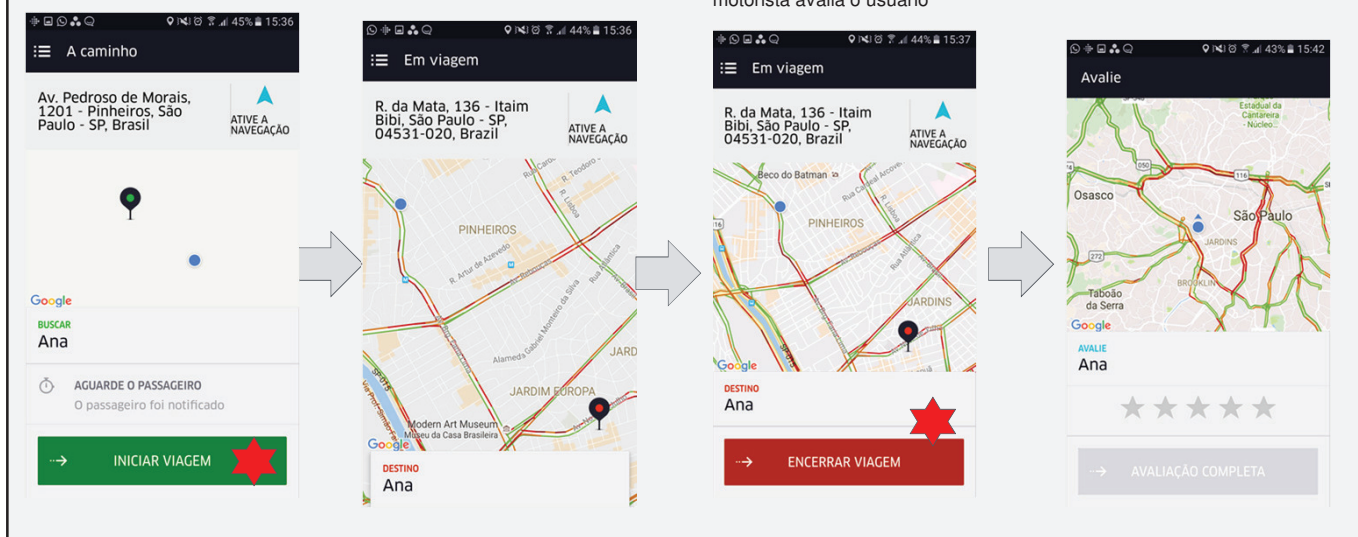
Se não toca a tela, é porque o parceiro não aceitou a viagem.



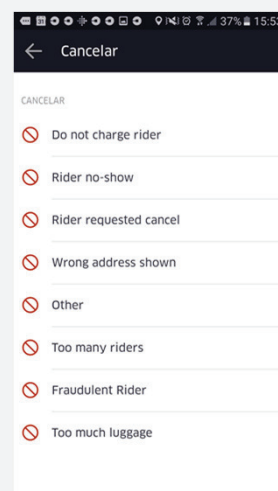
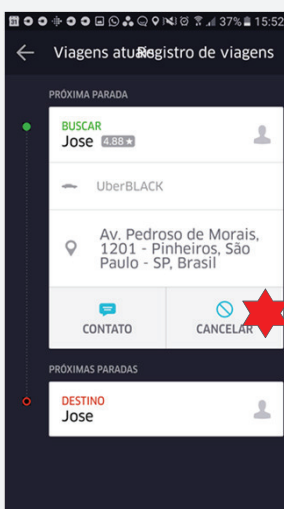
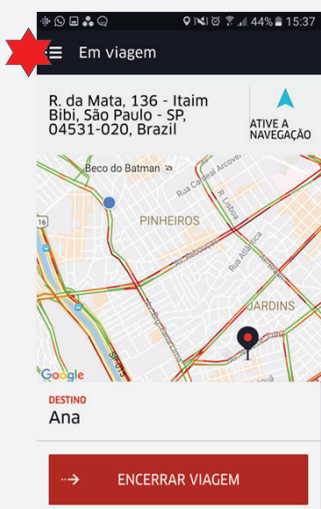
Se aceita a viagem



Como o motorista começa e finaliza uma viagem



O motorista pode cancelar a viagem, após aceitá-la.





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - Rio De Janeiro
Avenida Churchill nº 94, Castelo, RIO DE JANEIRO/RJ, CEP 20020-050 - Fone (21)3212-2000

Procedimento: 001417.2016.01.000/6

INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DESPACHO

Retiro o sigilo do procedimento, neste ato, por não perdurarem os motivos que ensejaram o decreto de sigilo, qual seja: preservar os dados do denunciante, já que não foi possível notificá-lo ou ouvi-lo, estando os dados incorretos, o que indica que a denúncia foi anônima, sem prejuízo, no entanto, da manutenção de sigilo de documentos considerados estratégicos para o prosseguimento da investigação.

Ademais, considerando a designação de audiência pública nesses autos, não se justifica manter o procedimento, em si, em sigilo.

Há dois pedidos de vista em aberto.

Defiro o pedido de vista Doc nº 336710.2016 feito pela empresa, por seu advogado, regularmente constituído nos autos. Prazo: 30 dias. Dê-se ciência ao peticionante.

Indefiro o pedido de vista de Doc nº 351043.2016, pois não veio acompanhado de justificativa e a advogada peticionante não consta na procuração anexada ao Doc nº 299342.2016. Na hipótese de renovação do pedido de vista pela interessada, solicito justificar e demonstrar o interesse. Dê-se ciência à peticionante, por email.

Conclusão para audiência pública.

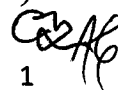
Rio De Janeiro, 10 de novembro de 2016

Carina Rodrigues Bicalho
PROCURADORA DO TRABALHO

ANEXO II – Depoimentos referentes ao Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6

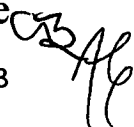
TERMO DE DEPOIMENTO

Ao(s) 25 dias do mês de outubro do ano de 2016, às 14h30min hora(s) e min minuto(s), na Sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença da Exma. Procuradora do Trabalho, Dra. Fernanda Barbosa Diniz, neste ato substituída pela Dra. Carina Rodrigues Bicalho. designada para presidir o(a) Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 - 45º Ofício Geral da PRT-1ª Região/RJ (10), instaurado em face de INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. , compareceu o Sr. Augusto César Duarte da Silva, CPF 120.957.677-56, residente na Rua Visconde de Santa Isabel, nº 147, apto 102, Vila Isabel, Rio de Janeiro, na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 9 de março de 2015 a 29 de julho de 2016; que exercia o cargo de gerente de operações e logística; que é graduado em engenharia de produção pela UFRJ; que a empresa UBER se organiza da seguinte forma: **gerente geral** na cidade, o qual se reporta para a estrutura externa da UBER, mas desenvolve as atividades empresariais na cidade com autonomia de gestão; que para o gerente geral reportam duas equipes principais: 1. Equipe de operação, responsável pelo crescimento e pela base de motoristas; 2. Equipe de Marketing, responsável pela geração de demanda na cidade, via parcerias com festas ou eventos com empresas, contas de empresas, resolução de problemas com passageiros e atividades afins; que a equipe de operação cuida de garantir o atendimento da demanda e se relaciona principalmente com os motoristas; que a equipe de marketing cuida dos clientes; que de março a maio de 2015 o cargo de gerente geral, estava em aberto e estava ocupado por um empregado da Uber, Sr. Tomás Campos, responsável pelo lançamento de cidades, o qual olhava, ao mesmo tempo, para Brasília e Rio de Janeiro; que a partir de maio o cargo passou a ser ocupado pelo Filippo, que saiu em março de 2016; que na equipe de operações eram o depoente e o Solamon Estin, seu par, ou seja, que realizavam as mesmas atividades simultaneamente – gerente de operações-, reportando-se ao Filippo; que as funções principais dos gerentes e da equipe de operações, de forma geral eram: a)



trazer novos motoristas para a base; b) determinar quais seriam os incentivos oferecidos tanto para aquisição de novos motoristas quanto para manutenção de motoristas ativos, o que era especialmente importante em época de alta demanda; c) envio de informações aos motoristas, por e-mail, relativos a diversos aspectos de relacionamento da UBER, desde mudanças no ciclo de pagamento, informações sobre o aplicativo e sobre a forma de conduta do motorista; d) controle de qualidade da base de motoristas - atendimento pessoal ou por e-mail aos motoristas, desligamentos, bloqueios, etc; e) configuração dos sistemas internos da UBER para o “despacho” – que é o motorista receber o pedido do cliente; f) precificação dos produtos oferecidos pela UBER; **sobre a aquisição de motoristas:** a aquisição consistia em observar e otimizar os canais de inscrição do motorista, ou seja, se entrou pela página da UBER, se viu anúncio no Google ou no Facebook, analisar os processos e os documentos que o motorista tinha que fornecer para se tornar um “parceiro” da Uber de forma a tornar esse processo o mais rápido possível, ou seja, otimizar esse processo e determinar o valor do incentivo de indicação, que era um incentivo para a inscrição de novos motoristas (que tanto o motorista quanto o indicado ganhariam um “bônus”) e outros incentivos para acelerar esse “funil”, ou seja, para o motorista entrar na base; que o primeiro passo do processo de ativação consistia em o motorista se inscrever junto à UBER no site, e depois, encaminhar os documentos: inicialmente, eram CNH com observação de que exerce atividade remunerada, atestado de antecedentes criminais de Secretaria Estadual de Segurança e da Polícia Federal, certificado de registro e licenciamento de veículo, seguro de acidentes pessoais de passageiros de R\$ 50.000,00 por passageiro, seguro do veículo, 3 fotos do veículo – foto da placa, exterior e interior do veículo; que logo que entrou, foi abolido o requisito da foto, porque era facilmente burlada; que a partir de sugestão surgida em reunião dos gerentes de operações das cidades e com decisão tomada pelos gerentes gerais das cidades, esses documentos foram sendo reduzidos ao longo do tempo; que, no estágio atual, exige-se: CNH, atestado de antecedentes estadual, CRLV; que o seguro de acidentes pessoais foi excluído das exigências em função da Uber ter contratado um seguro de

acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; que após essa palestra, o gerente de operações checava os documentos das pessoas e ativava os que estavam com a documentação ok; que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos – que era praticamente a reprodução da palestra; que essa substituição da palestra pelo vídeo se motivou em razão do aumento da escala de interessados; que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade; que o teste psicológico consistia na aplicação por parte uma empresa especializada mexicana de um método chamado Midot, que avaliava a probabilidade de um motorista efetuar consumo abusivo de substâncias, assédio sexual, tendência a roubo e agressividade como um todo; que foi contra a retirada do teste, mas a decisão coube aos gerentes gerais das cidades, mais especificamente ao gerente geral do Brasil, Guilherme Telles; que a retirada do teste foi justificada pela necessidade de um crescimento rápido, devido à informação de que outra empresa estaria captando recursos para entrada no Brasil; que outro motivo dado foi que problemas como esses iriam ocorrer de qualquer forma na escala que a Uber pretendia atuar e que os testes não garantiriam que esses problemas não aconteceriam; que o teste psicológico deve voltar, estando em desenvolvimento pela própria Uber; que o fluxo ficou apenas em inscrição – apresentação de documentos – checagem de documentos e antecedentes – ativação; que eram proibidos de informar ao motorista o motivo de não ter sido ativado, em especial, se a razão fosse antecedentes criminais; que toda orientação quanto à utilização das nomenclaturas, como uso da palavra parceiro, era uma orientação do jurídico; que



também a orientação para não informar o motivo da não efetivação também estava relacionada ao receio de processos trabalhistas por discriminação; que cerca de 5% das pessoas não eram aprovadas; que o receio era de sofrer ações por discriminação, pois eram cortados pretendentes com inquéritos policiais ou ações em andamento, ou seja, que ainda não tinham sentenças penais condenatórias transitadas em julgado; **sobre incentivos:** que a Uber oferecia incentivos para ativação de novos motoristas e para a base existente; que os incentivos para ativação eram principalmente incentivo para indicação no qual era oferecido um valor em dinheiro para o motorista que indicasse um amigo(a) da sua rede; que sendo essa pessoa ativada, o motorista ganhava um “bônus” em dinheiro e algumas vezes a pessoa indicada também recebia o “bônus”; que outro incentivo de ativação era específico para etapas do processo de ativação com vista a acelerar, por exemplo, “ganhe um valor em dinheiro para encaminhar os documentos até a data prefixada”; ou seja, “*receba R\$ 100,00, para subir os documentos até a data x*” e “*receba R\$ 1.000,00 para completar 20 viagens até uma data determinada*”; que foram orientados a condicionar os incentivos a um número mínimo de viagens para evitar que o motorista se ativasse e não concluísse um número mínimo de viagens e, assim, o investimento de premiação para a ativação teria sido perdido; que os incentivos para motoristas ativos se dividem em: a) para eventos específicos: que a UBER sabia que o Rock in Rio traria um aumento de demanda e, assim, a UBER oferecia um determinado valor em dinheiro para que o motorista completasse um número mínimo de viagens ou ficasse *online* durante um determinado bloco de horários; que eram estabelecidos requisitos mínimos que envolviam, entre outros: taxa de aceitação de pedidos mínima, em torno de 80 a 85%; taxa mínima de viagens completadas, avaliação mínima (4,7 estrelas de média), quantidade de viagens completadas em determinada região e não praticar qualquer fraude para preencher os requisitos; que logicamente que o julgamento de fraude é unilateral; que antes de lançar qualquer campanha de incentivo, essa era aprovada pelo gerente geral e passava pelo aval do departamento jurídico; que como exemplo de incentivo, lembra daquele realizado no dia da manifestação dos taxistas no dia 1º de abril de 2016; que o

incentivo consistia em garantir mais 50% em todas as viagens dentro das condições de completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h no dia 01 de abril, taxa de aceitação de 80% e qualquer tentativa de fraude invalidaria o incentivo; que esse incentivo foi aprovado pelo gerente geral da cidade; que outro exemplo foi durante as olimpíadas: a Uber garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$ 20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxa de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por horas, que acha que era de 1,2 viagem por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença; que durante o Carnaval também houve incentivos; que o departamento jurídico não via com bons olhos esses incentivos, em razão do risco trabalhista do pagamento mínimo por hora, mas que o risco era assumido pelo gerente geral da cidade porque era visto, inclusive no exterior, como o melhor incentivo com relação ao retorno sobre o investimento; que os incentivos eram encaminhados por email, por SMS e alguns pelo aplicativo; que havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem *online* por mais tempo; umas das funcionalidades incentivava a não ficar *off-line* indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada, ou seja, “*tem certeza de que vai ficar off line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online*”; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: “não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista”; que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista *off-line*, para incentivá-lo a ficar online; que era comum isso em momentos que o preço dinâmico era ativado – que entra em ação quando há um aumento da demanda em relação à oferta em determinado local; que há um preço padrão, que é multiplicado pelo preço dinâmico, quando aquele entra em vigência; que o preço dinâmico era ativado por um algoritmo; que os gerentes somente poderiam delimitar o valor máximo do preço de dinâmico e a


vigência na cidade; que era bem comum, contudo, quando o motorista chegava ao local, o preço dinâmico já não estar mais ativo; que também reclamavam que estavam no local indicado no mapa quando estava ativo o preço dinâmico e não recebiam o preço dinâmico, e que isso ocorre se a chamada foi iniciada antes do preço dinâmico estar ativado; **sobre a comunicação**; que no início, a comunicação era realizada pelos gerentes, ou seja, os e-mails dos motoristas e potenciais parceiros eram todos respondidos pelos gerentes de operações; que tinham uma meta de responder todos os e-mails em menos de 24 horas; que o atendimento pessoal também era realizado na sede da Uber pelos gerentes de operação; que a partir de julho de 2015 a responsabilidade passou a ser dividida com uma empresa terceirizada; que os terceirizados não conseguiam dar conta de todas as respostas, então os gerentes respondiam mesmo depois da contratação da empresa terceirizada; que a Uber encaminhava também aos motoristas e-mails comunicando novas formas de organização e pagamento; que em julho de 2015 foi criado um telefone de emergência para os motoristas, número de 40428237, que era no próprio celular do depoente; que foi criado por conta das agressões sofridas por motoristas da Uber praticadas por taxistas; que foi aprovado esse telefone pelo gerente geral da cidade após a reclamação dos motoristas; que já chegou a responder mais de cem motoristas em um só dia; que havia um centro de suporte ao parceiro, para atendimento pessoal; que começou em julho ou agosto de 2015 no hotel Mercure Mourisco, em Botafogo; que por volta de novembro de 2015 mudaram-se para a Rua São José, nº 40 no centro da cidade; que depois se mudaram para a Rua Uruguaiana, tomando um andar inteiro; que havia outros centros de atendimento pessoal, um em São Gonçalo, um em Madureira e um em Duque de Caxias; que o pessoal que trabalhava nesses centros na Uber era praticamente terceirizado e reportavam para a estrutura interna; que eram entre 30 a 50 pessoas para fazer o atendimento; que internamente se falava no sistema de “carrots” e “sticks”; que o sistema de pagamento de incentivos era “carrots”; **sobre o controle de qualidade**; que nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão “stick” para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em



garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que inicialmente ficava em 4,6, tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; que após isso o motorista comparecia a um centro de atendimento da Uber e recebia alerta de que não haveria um segundo ou terceiro bloqueio; que se a média se mantivesse baixa após uma série de viagens, seu acesso estaria definitivamente cortado; que como o motorista não tinha acesso aos “feedbacks” dos clientes, geralmente o motorista perguntava a razão das notas baixas e os gerentes falavam para o motorista tentar mudar a atitude; que em novembro de 2015 foi desenvolvido um sistema automatizado de controle de qualidade, no qual o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros que iriam gerar ações automáticas; que então passaram a controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas; que com o novo sistema a rejeição do motorista poderia ser automática e a liberação da conta por conta de suspensão poderia ser automática; que havia a suspensão quando ele ficava abaixo dos mínimos colocados pela Uber; que com menos de 80% de aceitação o motorista era suspenso; que a taxa de viagens completadas girava em torno disso também para ele ser suspenso; que a exclusão do sistema se dava após duas suspensões, podendo variar; que em alguns casos mais graves a eliminação poderia ser imediata, como em acusação de assédio sexual, que após investigação interna pelos gerentes, eles pudessem chegar a uma conclusão; que essa investigação consistia em ouvir o cliente e ouvir o motorista, e aí o gerente geral decidia, podendo ser ouvido o jurídico; que na época desse sistema, após rejeição pelo motorista de três pedidos de viagem, havia a suspensão automática por dez minutos; que o princípio seria que se ele estivesse online ele teria que atender; que se lembra de um caso de um motorista que foi excluído por recrutar motoristas da Uber para outro concorrente; que se o cliente



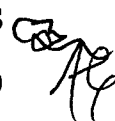
informasse que o carro estava com avarias ou não tinha banco de couro, o motorista era chamado para apresentar o carro à Uber; que o próprio depoente já olhou carro, sob orientação do gerente da cidade; que uma vez verificou que o banco não era de couro, tendo que reposicionar a categoria para Uber X; que uma vez um motorista tinha batido o carro e foi ao atendimento pessoal, sendo que a Uber informou que somente poderia voltar a rodar quando o carro fosse consertado, sendo a conta bloqueada por questão de segurança; que certa vez teve que desligar motorista cujo carro havia sido roubado, porque ele mentiu em depoimento na Delegacia de Polícia que não estava transportando passageiros, o que deixou a cliente que estava no carro muito irritada; que havia diversas ferramentas para identificar motoristas que dirigiam em outros aplicativos e criavam maneiras desses motoristas ficarem somente na Uber; que conseguia abrindo seu sistema e o sistema do concorrente e oferecia incentivo específico para ele para não dirigir com o concorrente; que isso foi ensinado em treinamento dado pela matriz norteamericana na Cidade do México; que essa prática não chegou ser implementada no Rio de Janeiro; que a Uber pede corrida pelo concorrente e entra no carro e tenta convencer o motorista ir para a Uber, sendo prática comum em São Paulo, a qual é chamada internamente de *slogging*; que era uma prática comum em São Paulo; que havia um “playbook” interno se explicou como fazer isso; que se ensinava até como criar uma conta e não ser identificado pelo concorrente; que não é permitido ao motorista ter qualquer contato com o cliente, como número de telefone; que não lhe era permitido ficar com o contato do cliente para que pudesse fazer corridas particulares; que isso era motivo de suspensão e até mesmo fim da parceria; que quando o motorista tinha uma reclamação ou más avaliações, o motorista costumava ir pessoalmente à sede da Uber e o gerente iria identificar por meio dos feedbacks escritos dos passageiros quais eram as prováveis razões das avaliações, indicando quais ações deveriam ser tomadas; que era claro para todo mundo na Uber que não conseguiria crescer na escala esperada se ficasse somente no Uber Black, e que teria que partir para transporte mais popular e barato, o que seria o Uber X; que era importante que o Uber X fosse mais barato que o táxi; que em São Paulo o novo serviço foi lançado mais cedo porque lá




já havia gerente geral; que a precificação foi realizada pela estimativa de receita por motorista do Uber X para ter uma renda que o setor de precificação de São Francisco e o responsável no Brasil acharam adequados, já deduzidos os custos estimados; que os custos foram estimados pelo preço médio da gasolina e o custo de manutenção de um automóvel da categoria exigida; que a estimativa de receita levava em conta 1,2 viagens por hora, e em torno de 40 a 45 horas online; que internamente se discutia que a conta tinha que fechar para um motorista que trabalhava de 40 a 45 horas; que logo se notou, após o lançamento do Uber X no Rio, que o preço era realmente muito baixo; que o gerente geral da cidade do Rio, Filippo, tentou aumentar a tarifa por conta disso, não conseguindo êxito, tendo sido vetado pela matriz estadunidense; que ao invés disso, realizaram cortes de preço no Uber X no mês de novembro de 2015; que houve duas reduções da tarifa do Uber Black, uma em fevereiro de 2015 e outra em novembro de 2015; que a redução de novembro de 2015 foi realizada para o aumento rápido da frota e da base de clientes, tendo em vista a ameaça de entrada de competidores; que com isso a barreira de entrada ao novo competidor ficaria maior; que nessa indústria era visto como diferencial o tamanho da rede, pelo tempo menor de espera do cliente; que a Uber deixa claro internamente que o cliente é da Uber, e não do motorista; que a Uber retém todos os dados do cliente, não repassando nenhum dado para o motorista, sendo que este é impedido de dar qualquer contato ao cliente; que também fica claro que a Uber controla o preço, apesar de externamente dizer que apresenta o motorista ao cliente; que ao contrário de outras plataformas como OLX e Airbnb, o preço é fixado e alterado unilateralmente pelo Uber; que houve muita reclamação, quase incontroláveis, de motoristas quando depois do lançamento do Uber X, principalmente a partir de janeiro de 2016; que houve um aumento brutal de novos inscritos, mas também de saída de motoristas, o que se chamava de “churn”; que nesse período o “churn” foi multiplicado de três a cinco vezes; que seria considerado como “churn” quando um motorista deixa de realizar viagens por 30 dias ou mais; que a direção da Uber disse que não havia problema, que se concentrasse na entrada de novos motoristas; que acredita que a entrada se deveu à condição



macroeconômica do Brasil; que às vezes havia bloqueio de motoristas por inatividade; que a métrica principal utilizada pela Uber na área de operações era a quantidade de horas online total, ou seja, a soma das horas online de todos os motoristas; que a métrica principal do setor de marketing era a quantidade de pedidos realizados pelos clientes; que houve um treinamento de “competition law”, sendo orientados, entre outras coisas, a não utilizarem, mesmo internamente, palavras como “monopólio”, ou designar “mercado de transporte” para a competição com os concorrentes, bem como expressões agressivas como “vamos destruir o competidor”; que ao invés dessas expressões deveriam utilizar “alto crescimento”; que a Uber tinha funcionário de estratégia, que comparava o movimento da UBER com o da 99 táxis, Easy Taxi e Cabify; que falavam muito em dominar o mercado de “ride hailing”, que é solicitação de um carro por aplicativo; para medir faziam pedidos, por exemplo, no 99 táxis, verificando pelo número sequencial quantas chamadas eram realizadas em determinado tempo; que um dos objetivos enviados pelo CEO este ano seria o de ser a plataforma dominante de “ride sharing”, ou, em inglês, “to be the ride sharing platform of choice”; que o discurso oficial que diziam para falar é que não competiam com os táxis, mas que sabiam que o crescimento da Uber vinha com a redução do mercado dos táxis; que no dia 1º/04/2016 foi realizada promoção para aumentar o crescimento, dando descontos, para aproveitar o espaço deixado pela manifestação dos taxistas; que o desconto é maior do que o que a Uber recebe, mesmo sabendo que daria prejuízo; que estava em desenvolvimento sistema de telemetria, via GPS do celular; que teve sua carteira assinada pela UBER; que trabalhava mais de 70 horas; que trabalhava todos os dias, pois havia a meta de resposta em 24 horas; que foi dispensado sem justa causa e suas verbas rescisórias foram pagas fora do prazo; que foi anotada na CTPS fora da data real; que ainda não homologaram sua rescisão, passados quase três meses de sua rescisão; que não eram pagas as horas extraordinárias, porque diziam que era cargo de confiança, mas não tinha nenhum poder de gestão; que os terceirizados que atendiam aos motoristas, os quais eram empregados das empresas ALLIS e KELLY SERVICES, realizavam suas funções de acordo com as orientações dos



funcionários da UBER; que a responsabilidade de orientar esses terceiros era realizada pelos gestores da equipe de operações da UBER; que tanto o depoente quanto outros gerentes geriam o contrato com os terceiros, o que passou a ser feito de maneira estruturada quando houve a contratação da coordenadora de operações Paula Caldas;. Nada mais havendo a acrescentar, é encerrada a presente ata, que foi por mim, Carina Rodrigues Bicalho, _____, lavrada e por todos os presentes assinada.


CARINA RODRIGUES BICALHO
Procuradora do Trabalho


AUGUSTO CÉSAR DUARTE DA SILVA
Depoente



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

TERMO DE DEPOIMENTO

Aos oito dias do mês de novembro do ano de 2016, às 15:30h, na sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença do Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, plantonista presidindo este ato do Inquérito Civil n.º 1417.2016.01.000/6, instaurado em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu o sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo - RG 203286869 DETRAN/RJ - na qualidade de testemunha. Indagado respondeu: que ingressou na Uber em maio de 2015, tendo saído em março de 2016; que exerceu as funções de gerente geral do Rio de Janeiro; que inicialmente a sede do Uber no Rio de Janeiro era em uma casa na Gávea; que após se mudaram para Ipanema; que a Uber também implantou PSC - Partners Support Center, ou centro de atendimento aos parceiros, inicialmente em um hotel em Botafogo, passando a um andar inteiro na Rua Uruguaiana; que foi contratado pela matriz da Uber, reportando diretamente a eles no início, mais especificamente ao vice-presidente de operações global; que ao ser contratado foi informado que, apesar da Uber atuar globalmente, ela entendia que era organizada como um conjunto de várias empresas locais; que, assim, cada cidade teria grande autonomia; que atuaria, assim, como se fosse um "CEO" da cidade, sendo responsável pela gestão e crescimento do negócio; que a partir do segundo semestre de 2015, no entanto, foi perdendo autonomia, o que aconteceu em todo o mundo; que suas funções no início seriam a de montar equipe, crescer a base de motoristas, ou seja, a oferta do produto, bem como a base de usuários finais, ou seja, a demanda; que também era de sua incumbência a atuação na área de políticas públicas, fazendo o relacionamento com o poder público local, mais especificamente o Legislativo e o Executivo; que isso se dava em conjunto com a área de políticas públicas da Uber; que a preocupação seria de que eventual regulamentação fosse positiva para a Uber; que era entendido como positiva para a Uber que se limitasse em eventual regulamentação o número de carros/motoristas, ou seja, o tamanho da oferta, que o padrão mínimo do carro fosse elevado, pois quanto mais barato, mais gente utilizaria o serviço e que nunca a Uber foi contra taxaço, mas que não poderia ser em níveis proibitivos; que outro cuidado que sempre se pedia era que fosse tratada a empresa como uma plataforma independente, e não uma empresa de transporte; que também era sua responsabilidade a comunicação com a imprensa, em conjunto com a área de comunicação da Uber; que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas; que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que "fosse educado", "se vestisse de tal maneira"; que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados; que eram treinados a evitar falar que competiam com táxis, mas sim que facilitam um serviço, mas que na prática todos sabiam que afeta o mercado dos táxis; que exigiam dos motoristas a avaliação mínima de 4.6 ou 4.7, sendo uma decisão da cidade a avaliação mínima e o sistema de consequências; que as consequências foram evoluindo para



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

que completadas 50 viagens, se a avaliação fosse abaixo do limite, os motoristas recebiam comunicação relembrando as melhores práticas e avisando se se mantivessem abaixo da nota de corte poderiam ser desativados; que algo parecido acontecia quando o motorista atingia 100 viagens com nota abaixo da desejada; que internamente a empresa falava em "carrots and sticks", que seriam incentivos positivos ou negativos concedidos aos motoristas; que para se iniciar um negócio desse tipo deve-se começar pela oferta, para atender à demanda que entendiam existir, mas que estava reprimida; que assim, no início da implementação em uma cidade, há a necessidade de incentivos como uma forma de manter a oferta enquanto a demanda ainda não está tão ativa; que o incentivo inicial é feito por meio de garantia de pagamento mínimo por hora "on line"; que esse incentivo não dura muito tempo, pois logo não é mais necessário; que a partir daí a gerência local verifica, pelo entendimento da dinâmica da cidade, quando é necessário ou não dar o incentivo; que também havia incentivo, em forma de adicional, para que atingisse uma nota superior, com um mínimo estabelecido de viagem e determinada taxa de aceitação de corridas; que esse incentivo foi utilizado no ano passado, e que a empresa não quer mais esse tipo de incentivo; que também havia incentivos para determinadas regiões da cidade; que, por exemplo, os motoristas só ficavam na zona sul; que assim marcaram no mapa regiões como Barra da Tijuca e Recreio, e em outra época em Niterói, informando aos motoristas que viagens iniciadas nesses locais teriam um adicional por viagem; que essa comunicação aos motoristas se dava por email e/ou sms; que a garantia de pagamento de mínimo por hora on line acontecia em momentos em que a Uber achava que a oferta não seria suficiente para o pico da demanda, por exemplo, em determinadas horas no Natal, Dia das Mães, Rock in Rio, Carnaval etc; que além de estar online, havia critérios mínimos de viagens por hora, taxa de aceitação e avaliação; que o principal era viagens por hora; que era uma forma de falar para os motoristas que iriam ganhar dinheiro, pois, em verdade, a Uber calculava a possível demanda naquele momento; que menos de 10% das viagens recebiam real incentivo, por conta dos critérios; que quanto aos incentivos negativos, os motoristas deveriam atender duas obrigações principais: nota mínima e não realizar algumas ofensas a normas da empresa, como assédios sexual e moral, uso de drogas etc; que identificadas as ofensas, a Uber ou descredenciava diretamente o motorista, ou o chamava para discussão acerca do ocorrido; que como gerente seguia algumas metas da Uber; que o indicador número 1 era o número de viagens completadas por semana; que o número 2 era o número de motoristas novos realizando suas primeiras viagens na semana; que a meta de número de motoristas cadastrados eram absolutos, calculados sobre o número de táxis na cidade, bem como população e comparação com outras cidades de perfil similar pelo mundo; que os motoristas não têm acesso aos cadastros dos passageiros; que os motoristas não têm acesso aos comentários dos passageiros; que os motoristas tinham acesso à sua nota média, mas não as individuais dadas pelos passageiros, que havia um relatório emitido pelo sistema com o resumo das avaliações positivas; que quanto às avaliações negativas, essas eram informadas aos motoristas por filtros que a gestão da Uber local realizava; que pegavam, geralmente, as notas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

individuais mais baixas e verificava os comentários; que também se fazia busca por palavras-chave; que no começo disseram aos motoristas que estes não poderiam oferecer aos passageiros o serviço por fora da plataforma; que logo não deram mais muita atenção a isso devido ao aumento na procura pelos motoristas; que a missão da Uber é ser "as cheap and as reliable as running water"; que assim foi natural a transição do Uber Black para o UberX; que a Uber sempre teve a preocupação de prestar o serviço de forma barata; que há um time de precificação global na matriz; que a cidade realiza planilha propondo determinado preço, que deve ser aprovado pelo Presidente Global; que a planilha leva em conta distância, número de viagens por hora, trânsito, salário mínimo, combustível e o valor do carro e respectiva depreciação; que também é comparada a tarifa com as praticadas pelos táxis; que quanto mais barato, mais o negócio cresce; que a matriz fez pressão no final do ano passado para baixar os preços; que seria a segunda baixa de tarifa do Uber X; que realizou nova planilha, em que modificou o tipo do carro, de FIT para Logan, além de dados de eficiência da cidade, baixando o preço entre 10 a 15%; que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos; que os concorrentes alvo eram basicamente os players de táxis, como Easy Taxi e 99 táxis, acreditando serem menos perigosos os players externos; que foi dispensado sem justificativas, acreditando que ocorreu por divergências de filosofia, pois acreditava que no longo prazo seriam mais importantes qualidade e segurança do que taxa de crescimento. Nada mais havendo a acrescentar, às 17:30h é encerrado o presente termo, que foi por mim, _____ André D. Angelotti, transcrito e por todos os presentes assinado.

Rodrigo de Lacerda Carelli
Procurador do Trabalho
Plantonista

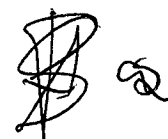
Filippo Scognamiglio Renner Araújo
Depoente



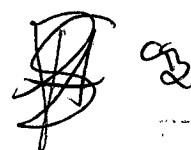
TERMO DE DEPOIMENTO

Ao(s) 25 dias do mês de outubro do ano de 2016, às 09h27min hora(s) e min minuto(s), na Sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença da Exma. Procuradora do Trabalho, Dra. Fernanda Barbosa Diniz, neste ato substituída pela Dra. Carina Rodrigues Bicalho, designada para presidir o(a) Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 - 45º Ofício Geral da PRT-1ª Região/RJ (10), instaurado em face de INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu o Sr. Saadi Alves de Aquino, CPF 143.639.137.70, residente na Rua Almirante Tamandaré, 53, apto 701, Flamengo, Rio de Janeiro, na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 4 de janeiro de 2016 a 10 de julho de 2016; que exercia o cargo de coordenador de operações; que é graduado em administração de empresas; que exerceu diversas atividades estando mais dedicado à ativação dos motoristas, distribuição desses motoristas no mapa - posicionamento dos motoristas no mapa para garantir que o atendimento da demanda, expansão territorial, treinamento dos motoristas presencial e tutoriais em website e análise de dados para verificar quão saudável estavam os indicadores, que coordenava 20 terceirizados responsáveis pela relação com os motoristas, ou seja, suporte ao motorista; que o suporte ao cliente também é terceirizado da mesma forma, tendo um coordenador empregado da Uber a quem esses terceirizados respondem; **sobre a ativação dos motoristas:** que no início, o motorista deveria comparecer ao centro de ativação - PSC em algum momento para fazer um teste, após ter apresentado a documentação (CNH, observação na CNH de que exerce atividade remunerada, certidão de antecedentes criminais estadual e federal, documento do carro, sendo irrelevante se o veículo é próprio ou de terceiros); que, no início, eram realizados dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar perfis e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar, por exemplo, motorista que pudessem praticar algum tipo de assédio com o passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma - o candidato via um vídeo e depois respondia perguntas; que, inicialmente, esse caráter admissional tradicional estava bem presente, o que foi se alterando com o tempo; que a finalidade seria "diminuir a fricção", ou seja, diminuir as etapas para ativação do motorista de forma que o motorista passe mais rapidamente pelo "funil" admissional; que o objetivo da empresa é ter **eficiência evitando-se a catástrofe**, ou seja, ter o maior número possível de motoristas desde que esses não causem qualquer mal à imagem da empresa; que, após, o motorista poderia aguardar a conclusão do processo em casa, sendo que a empresa Uber faria a partir daí um "background check", que seria uma análise dos antecedentes criminais da pessoa que eventualmente não estivesse na certidão; que essa análise era feita por uma empresa terceirizada (IAUDIT); que se fosse localizado algum antecedente, o motorista não era admitido, sem qualquer explicação ao motorista; que era o responsável por informar ao motorista que não havia sido admitido; que posteriormente a documentação do veículo deixou de ser exigida como requisito para a ativação, passando a ser exigido apenas após a aceitação/ativação; que esse requisito deixou de ser exigido para evitar que o candidato adquirisse um veículo para o trabalho na UBER e não fosse ativado e, assim, processasse a empresa pelos danos materiais em razão das

reais expectativas de ativação na plataforma; que o teste psicológico e a entrevista com a psicóloga foram retirados; que retiraram a certidão federal porque a IAUDIT já fazia essa busca; que o teste sobre a plataforma deixou de ser obrigatório tornando-se apenas uma recomendação para que o motorista aprenda sobre a plataforma; que assim, o processo passou a poder ser feito inteiramente online; que quando estava se desligando da empresa, havia indicação de que o teste psicológico seria reativado, porém também seria online; que a empresa também promove a ativação por meio de promoções/incentivos; que esse incentivo consiste em na hipótese de indicação de um motorista que vier a ser ativado, tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um "bonus" em dinheiro; que essa promoção era recorrente; que próximo ao carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que a finalidade era incentivar a conclusão do processo de ativação e de vinculação ao sistema; que as promoções de ativação eram variações da acima citada, com número de viagens e premiações em dinheiro; que esses são exemplos de campanhas de "carrot"; que outras forma eram chamadas *stick*, que é uma forma de ameaça em que não se dá qualquer bônus mas avisa, por email, que se o candidato não completar a ativação rapidamente, perderá as etapas do processo já realizadas; ou seja, envia-se um email, por exemplo, com a ideia: complete sua ativação até sexta-feira, ou não será mais ativado na plataforma; **sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place:** que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: as 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou as 18h na barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim com desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada "tarifa dinâmica"; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de $x\%$ maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmete não será, que pode já ser a padrão como pode ser $y\%$ maior que a padrão, sendo y menor que x ; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que, por exemplo, esse sistema foi desligado no dia da manifestação dos taxistas para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio; que no dia do protesto dos taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motorista na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão; que foram realizadas várias promoções desse tipo, com variações dos requisitos e no valor do bonus; que incentivo era por meio de **promoções** de vários tipos, em datas em que se precisava de mais gente rodando e todas envolvendo o pagamento de bonus; que, diariamente, eram encaminhadas mensagens de SMS, Email, com incentivo para ficar online, para ir a determinadas áreas que valeriam a pena; que os textos eram, por exemplo: "*O Rio não pode parar. Hoje será uma sexta feira especial, com demanda muito forte. Vamos juntos servir à cidade*"; que tanto poderia agendar uma mensagem de incentivo fixo como encaminhar mensagem para encaminhar para os




locais no mapa onde a empresa quer o motorista; que outra forma já está inserida no próprio aplicativo, sendo automático: quando o motorista vai desligar o aplicativo, o aplicativo mostra os ganhos atuais e dizia: ganhe um pouco mais; atinja mais x reais, como forma de incentivar o motorista a não desligar o aplicativo; que isso parece "bobo" mais funciona realmente, acaba virando um cassino; que na sexta-feira do dia do protesto, que acha que foi no dia 1º de abril, mandou mensagem como: *mais de 50% de todas as viagens dentro das condições: completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h; taxa de aceitação mínima no período de 80%; qualquer tentativa de fraude invalidará o acréscimo*"; que as fraudes poderiam ser: realizar viagens falsas (utilizar um celular de um amigo, sem passageiro, apenas para completar a promoção - que era fácil descobrir porque as viagens partiam do mesmo celular ou do celular do motorista), aceitação imediata da chamada e no mesmo local da demanda 10 vezes seguidas era indicação de que as viagens eram combinadas; que, verificada a fraude, o motorista não teria direito ao bonus promocional; que se a fraude fosse grave, seria hipótese de desligamento do motorista da plataforma; que outras promoções eram: quanto mais indicações, estabeleceu-se um ranking e o primeiro colocado ganhou uma viagem para Bahia; que todas as promoções seguiam o padrão citado: número de horas, número de viagens, taxa de aceitação e avaliação do cliente; que na mesma análise que fazia sobre localização dos motorista no mapa, fazia com relação aos clientes que baixavam o aplicativo ou tentavam utilizá-lo em um local em que e a empresa não operava; que para fazer essa **expansão de mercado** criavam-se promoções para incentiva o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de **garantir um preço mínimo por hora**; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$ 25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma; que, se as viagens superasse esse valor, o bonus não seria pago, ou seja, era um "mínimo hora"; que a expansão era basicamente identificar os locais com potencial, incentivar o motorista a ficar nesses locais até que a área ficasse saudável, quando deixariam de existir as promoções iniciais para a consolidação da área de expansão; **sobre treinamento de motoristas**: que fazia palestra presenciais sobre o uber pool, não obrigatória, mas eram encaminhava emails que "davam a entender" que seria importante participar sem destacar que não era obrigatório (ex.: mais de 60% da base já completou o treinamento do uber pool, você vai ficar de fora?); que a meta da equipe é que 75% da base de motoristas realizasse o treinamento; que também fez tutoriais que eram disponibilizados no site e existia um controle de quem respondia o *quiz* e a meta era que tivesse 75% dos motoristas completando o *quiz*; **sobre suporte e desativação do motorista**: que coordenava a equipe de terceirizados que faziam o suporte ao motorista; que o suporte ao motorista consiste em uma central **presencial**; que não existe um suporte por telefone para o motorista, sendo o contato com o motorista com a empresa por email ou presencial; que o contato por telefone seria apenas para uma linha de emergência, para hipóteses de risco grave e eminente, como assalto, assédio sexual, acidente; que o suporte é muito limitado mesmo; que as reclamações eram basicamente de não recebimento de pagamento por algum erro da conta de recebimento (erros cadastrais), erros técnicos do aplicativo ou do celular do motorista; os motoristas também iriam a empresa quando eram bloqueados; **sobre desativação**: que os motoristas poderiam ser bloqueados por diversos motivos, tais como: (a) **assédio sexual** - que qualquer "cantadinha" era motivo de desativação; que se o(a) motorista cantasse o passageiro, na primeira vez, era advertido; que, havendo reincidência, já era feita a desativação; que acontecia semanalmente um caso desses de desativação por motivo de "cantadas"; (b) **fraude** - que as hipóteses de fraudes eram, por exemplo: combinar viagem com o passageiro, manipular o GPS para simular viagem, indicar outro aplicativo



durante viagens da UBER (conduta anti ética), fazer várias viagens com cartão clonado - indicativo de fraude, manipulações da plataforma (ex.: aceitar a corrida, não efetuar o deslocamento, aguardar o cancelamento para receber a taxa de cancelamento de R\$ 4,00), utilizar essas práticas (várias viagens curtas combinadas; pedir boa avaliação) para atingir os requisitos para as promoções; (c) **violência** - qualquer caso de agressão verbal ou física com o cliente era desativação; (d) **embriagues ou uso de drogas**; (e) utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas essas condutas anti éticas ou fraudes, o motoristas era simplesmente desativado; que a investigação da conduta era feita pelo setor de operações, na qual o depoente trabalhava, junto com o de marketing; que a investigação consistia em ligar para o cliente e ouvir sua versão e ligar para o motorista e ouvir a versão do motorista; que, feito isso, sentindo o preposto da Uber que o "motorista já se acusou" era feita a desativação; que antes de ligar já era verificado o histórico do motorista e, na hipótese de reincidência, mesmo não tendo o motorista "se acusado", era feita a desativação; que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio) ficava dois dias offline, era chamado para comparecer ao centro de ativação, era instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados emails, como o caso dos *sticks* acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que, como gestor, tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos; que a medição era individual, ou seja, a plataforma tem conhecimento de quanto tempo cada motorista dirige, mas não importa quem está trabalhando mas que exista carro disponível no local da demanda; portanto, para lidar com essa dificuldade, fazia-se uma análise geral e não individual e chamava-se mais motoristas para o sistema para atender a demanda, independente de quanto cada um trabalhe; que a empresa não fazia nada contra os motoristas que trabalham pouco mas o contrário, ou seja, incentivar quem trabalhasse muito; que esse controle (desativar quem trabalhasse pouco) era feito para que a empresa possa ter controle de quem não está mais interessado em dirigir para a UBER; que o incentivo para trabalhar mais e agregar mais motoristas ao sistema são as forma de garantir o atendimento à demanda; que se o motorista ficasse com média abaixo de 4,4 era diretamente; ou seja, se ficasse entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4, era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que, caso aplicasse novamente, não mais seria aceito; que mantém o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações no estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro); que também havia formas de incentivo para boas médias e boas práticas, como as promoções que sempre estavam vinculadas às notas; que não estava na empresa quando foi realizado concurso de melhor motoristas; que os relatórios da performance do motorista feitas pelos



clientes eram encaminhadas para o motoristas com recomendações pessoais para que o motoristas melhorassem; que as declarações eram "anonimizadas" e encaminhadas como forma de recomendação, ou seja, houveram reclamações de que o carro estava sujo ou o som estava alto e, assim, o motorista recebia recomendação para manter o carro limpo e o som adequado; que essas recomendações pessoais são semanais e encaminhadas por email ou pelo próprio aplicativo; que a avaliação do cliente tem campos pre definidos com os casos mais normais e o computador já encaminhava para o motoristas o que estava de ruim sendo reportado pelo cliente; que quase tudo é automático, mas encaminhado semanalmente para o motorista para que ele melhore o padrão de atendimento; que o cálculo da média é diária; que a média é histórica e pode ser alterada a cada 500 viagens ou que começava a mudar; que trabalhava em média de 10 a 11 horas por dia; que era considerado cargo em confiança e não fazia registro de jornada; que recebia 50 dólares por mês para utilizar seu celular para o trabalho; que poderia ser acionado fora do horário em que estava presencialmente na empresa; que pediu demissão. Nada mais havendo a acrescentar, é encerrada a presente ata, que foi por mim, Carina Rodrigues Bicalho, , lavrada e por todos os presentes assinada.


CARINA RODRIGUES BICALHO

Procuradora do Trabalho


Saadi Alves de Aquino

Depoente

ANEXO III – Sentença da Corte de Apelação Francesa

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 2

ARRÊT DU 10 Janvier 2019

(n° , 14 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S N° RG 18/08357 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B6AZK**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Juin 2018 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS - section commerce - RG n° 17/04674

APPELANT DU CHEF DE LA COMPETENCE

M. Maximilien PETROVIC

71 avenue de Flandre
75019 PARIS

comparant en personne, assisté de Me Fabien MASSON, avocat au barreau de PARIS, toque : G0106

INTIMEES DU CHEF DE LA COMPETENCE

SOCIETE UBER B.V

Meester Treublaan 7
1097 DP AMSTERDAM

représentée par Me Cyril GAILLARD, avocat au barreau de PARIS, toque : T12

SAS UBER FRANCE

5, rue Charlot
75003 PARIS

représentée par Me Cyril GAILLARD, avocat au barreau de PARIS, toque : T12

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 novembre 2018, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur François LEPLAT, Président
Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller
Madame Monique CHAULET, Conseiller

qui en ont délibéré

GREFFIER : Madame FOULON, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- rendu par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Monsieur François LEPLAT, Président et par Madame FOULON, Greffier.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Maximilien Petrovic expose qu'il a été "engagé" par la société Uber en tant que chauffeur en se soumettant à ses conditions intitulées "Conditions de partenariat" ainsi qu'à la charte intitulée "Charte de la communauté d'Uber" ;

Qu'il a commencé à travailler pour le compte de la société Uber le 12 octobre 2016 après avoir souscrit un premier contrat de location auprès d'un partenaire de la société Uber (Voitures Noires) ;

Qu'au cours de sa relation de travail il recevait par messagerie électronique des notations relatives à la qualité du service, des recommandations sur la manière de se conduire avec les clients ainsi que des décisions unilatérales d'ajustement du prix de la course ;

Que d'octobre 2016 à avril 2017, il a reçu toutes les semaines un rapport de "récapitulatif de paiement" ainsi qu'un "rapport hebdomadaire d'activités" ;

Que, sans la moindre explication, la société Uber a définitivement désactivé son compte Uber le privant de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation;

Qu'ayant demandé à la société Uber les raisons de cette désactivation, la seule explication qui lui a été fournie est que cette décision a été prise après une étude approfondie de son cas.

C'est dans ces circonstances que, le 20 juin 2017, M. Maximilien Petrovic a saisi le conseil de prud'hommes de Paris pour contester les conditions de cette rupture qu'il assimile à un licenciement abusif, demander la requalification de sa relation de travail avec la société Uber en contrat de travail à durée indéterminée avec application de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, formant des demandes indemnitaires et de rappels de salaires subséquentes, assignant tant la société par actions simplifiée Uber France que la société de droit néerlandais Uber BV.

Par jugement entrepris du 28 juin 2018 le conseil de prud'hommes de Paris a :

Dit que le contrat était de nature commerciale,

Dit que le conseil de prud'hommes de Paris était incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu l'appel interjeté le 17 juillet 2018 par M. Maximilien Petrovic ;

Vu les dernières écritures significatives le 8 novembre 2018 par lesquelles M. Maximilien Petrovic demande à la cour de :

Vu la Convention collective "du Transport",

A titre principal

DIRE ET JUGER que Monsieur Petrovic fournissait des services de transport pour le compte d'Uber dans des conditions le plaçant le temps de l'exécution de chaque service de transport dans un lien de subordination à l'égard des sociétés Uber ;

DIRE ET JUGER que l'accomplissement par intermittence de 2.032 services de transport du 12 octobre 2016 au 7 avril 2017 constituent une succession de 2.032 "micro" CDD ;

REQUALIFIER les 2.038 CDD exécutés du 12 octobre 2016 au 7 avril 2017 entre Monsieur Petrovic et Uber en contrat de travail à durée indéterminée,

INFIRMER la décision déférée au motif que le conseil de prud'hommes de Paris est compétent pour connaître de la relation de travail entre Monsieur Petrovic et les sociétés Uber France et Uber BV

En conséquence,

RENOYER devant le conseil de prud'hommes de Paris pour connaître des demandes de

Monsieur Petrovic

A titre subsidiaire et sur évocation

DIRE ET JUGER que Monsieur Petrovic fournissait des services de transport pour le compte d'Uber dans des conditions le plaçant le temps de l'exécution de chaque service de transport dans un lien de subordination à l'égard des sociétés Uber ;

DIRE ET JUGER que l'accomplissement par intermittence de 2.032 services de transport du 12 octobre 2016 au 7 avril 2017 constituent une succession de 2.032 "micro" CDD ;

REQUALIFIER les 2.038 CDD exécutés du 12 octobre 2016 au 7 avril 2017 entre Monsieur Petrovic et Uber en contrat de travail à durée indéterminée

DIRE ET JUGER que la convention collective nationale du transport s'applique ;

DIRE ET JUGER que la rupture du contrat de travail rompu unilatéralement par Uber le 7 avril 2017 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En conséquence,

Sur la base d'un taux horaire de salaire de base d'un montant de 28,99 euros brut,

Sur la base d'une moyenne de rémunération brute mensuelle avant intégration des heures supplémentaires d'un montant de 4.397,11 euros brut,

Sur la base d'une moyenne de rémunération brute mensuelle après intégration des heures supplémentaires d'un montant de 8.468,95 euros brut,

CONDAMNER solidairement Uber France et Uber BV à verser à Monsieur Petrovic les sommes suivantes :

* sur l'exécution du contrat de travail :

Au titre de la convention collective applicable :

- 580.86 euros d'indemnité pour les dimanches travaillés, sur le fondement de l'article 7 quater de l'annexe I Ouvrier de la convention collective "Transport" et de l'avenant n°106 du 4 avril 2016

- 1.473,52 euros d'indemnité de repas, sur le fondement des articles 8 et 9 de l'annexe I Ouvrier de la convention collective "Transport" et de l'avenant n°65 du 5 juillet 2016

- 96,60 euros d'indemnité de repas pour service de nuit, sur le fondement de l'article 12 de l'annexe I Ouvrier de la convention collective "Transport" et de l'avenant n°65 du 5 juillet 2016

- 1.087,05 euros d'indemnisation pour travail de nuit, sur le fondement de l'article 9 de l'accord ARTT du 18 avril 2002 de la convention collective "Transport" et selon les taux horaires reconstitués

Au titre de la durée légale du travail :

- 24.431,03 euros de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, sur le fondement des articles L.3121-8 et suivants du code du travail

- 2.431 euros de congés y afférents (10%)

- 11.045,19 euros de rappel de salaire au titre de la contrepartie obligatoire pour les heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, sur le fondement des articles L.3121-30 et L.3121-38 du code du travail et de l'article 5 de l'accord du 18 avril 2002

- 8.468,95 euros de dommages et intérêt pour non-respect des durées maximales de travail, sur le fondement des articles L.3121-18 et L. 3121-20 du Code du travail (1 mois)

- 50.813,7 euros de dommages et intérêt pour travail dissimulé, sur le fondement des articles L.8221-5 et L.8223-1 du code du travail (6 mois)

* sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- 2.117,23 euros d'indemnité compensatrice de préavis, sur le fondement de l'article 5 de la l'annexe I Ouvrier (1 mois)

- 211 euros de congés y afférents (10%)

- 16.937,9 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif, sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail (4 mois)

En tout état de cause, à l'encontre d'Uber France et d'Uber BV :

ORDONNER les intérêts légaux, pour les créances salariales, à compter de la réception de la convocation devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du Conseil de Prud'hommes de Paris, pour les créances indemnitaires, à compter de la décision ;

ORDONNER la capitalisation des intérêts ;

CONDAMNER solidairement Uber France et Uber BV à verser à Monsieur Petrovic la somme de 3.500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNER solidairement Uber France et Uber BV aux dépens incluant expressément les frais d'huissier au titre de l'exécution forcée.

Vu les dernières écritures signifiées le 30 octobre 2018 au terme desquelles la société Uber BV et la société Uber France demandent à la cour de :

CONSTATER que Monsieur Petrovic échoue à renverser la présomption de non-salariat applicable du fait de son inscription au Répertoire des Métiers ;
CONSTATER que les sociétés Uber BV et Uber France SAS n'ont pas la qualité de donneur d'ordre ;
CONSTATER que les chauffeurs utilisant l'application Uber ne sont pas dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard des sociétés Uber BV et Uber France SAS compte tenu des conditions dans lesquelles ils exercent leur activité ;
En conséquence,
CONFIRMER le jugement rendu le 28 juin 2018 par le Conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il s'est déclaré incompétent au profit du Tribunal de Commerce de Paris ;
CONDAMNER Monsieur Petrovic à verser aux sociétés Uber BV et Uber France SAS une somme de 1.000 euros chacune sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
CONDAMNER Monsieur Petrovic aux éventuels dépens.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées par les parties et au jugement déferé.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la relation de travail entre M. Maximilien Petrovic et les sociétés Uber BV et Uber France :

Il est constant que M. Maximilien Petrovic s'est engagé auprès de la société Uber BV, société de droit néerlandais, en qualité de chauffeur, par un "formulaire d'enregistrement de partenariat", dans lequel il déclare avoir reçu et lu les conditions générales d'Uber, dénommées "Conditions de partenariat", faisant partie intégrante de ce formulaire, avec lequel, elles forment le "Contrat".

Il verse aux débats, au titre des documents contractuels, outre le formulaire d'enregistrement de partenariat : le contrat de prestation de services, dans sa version mise à jour au 1er février 2016, la charte de la communauté Uber, les règles fondamentales Uber.

Il expose que, pour travailler pour le compte d'Uber, il a obtenu, le 12 septembre 2016 sa carte professionnelle de conducteur de voiture de transport avec chauffeur et s'est également inscrit, le 28 septembre 2016, au registre Sirene, en tant qu'indépendant, en déclarant l'activité APE 4932Z "transport de voyageurs par taxis" ;

Que, concernant le véhicule, il a souscrit un premier contrat de location à effet du 10 octobre 2016, puis un deuxième à compter du 28 novembre 2016 auprès d'un partenaire d'Uber, la société Voitures Noires, puis un troisième, le 18 janvier 2017 auprès d'un autre partenaire d'Uber, la société Flexi-Fleet ;

Que s'agissant de la carte professionnelle VTC (Voiture de Tourisme avec Chauffeur), il a, dans un premier temps, conclu le 12 octobre 2016 avec la société Hinter France un contrat de location de carte moyennant le versement de redevances directement prélevées par Uber, avant d'obtenir sa propre carte, le 7 décembre 2016 ;

Qu'il a installé sur son smartphone "l'Application Uber", définie au point 1.6 du contrat comme : "l'application mobile Uber qui permet aux prestataires de transport d'accéder aux services Uber afin de chercher, recevoir et exécuter des sollicitations de service de transport sur demande par des utilisateurs, susceptible d'être mise à jour ou modifiée par Uber

à sa discrétion de temps à autre" ;

Que le terme "Services Uber" désigne, selon le point 1.17 : "les services électroniques d'Uber exécutés par l'intermédiaire d'une plateforme de technologie électronique numérique intermédiaire sur demande, et les services associés qui permettent aux prestataires de transport de chercher, recevoir et exécuter des sollicitations sur demande de services de transport par les utilisateurs qui recherchent des services de transport. Ces services de transport incluent l'accès à l'Application Chauffeur et aux logiciels, sites internet et services de paiement associés d'Uber (...)" ;

Poursuivant l'infirmité du jugement entrepris, M. Maximilien Petrovic entend démontrer que chaque service de transport qu'il a effectué pour le compte de la société Uber BV et celui de la société Uber France qu'il met aussi dans la cause, le plaçant dans un lien de subordination à leur égard et que les 2.038 courses qu'il a ainsi réalisées entre le 12 octobre 2016 et le 7 avril 2017, constituent autant de contrats de travail à durée déterminée, qui doivent être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée.

La société Uber BV et la société Uber France s'opposent à cette prétention en considérant que M. Maximilien Petrovic échoue à renverser la présomption de non-salariat qui pèse sur lui, qu'elles ne sont pas des donneuses d'ordre et que les chauffeurs qui utilisent l'application Uber ne sont pas dans un lien de subordination juridique à leur égard.

Le contrat de travail n'étant défini par aucun texte, il est communément admis qu'il est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié.

La qualification de contrat de travail étant d'ordre public et donc indisponible, il ne peut y être dérogé par convention. Ainsi, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité, l'office du juge étant d'apprécier le faisceau d'indices qui lui est soumis pour dire si cette qualification peut être retenue.

L'article L 8221-6 du code du travail dispose, quant à lui, que : " I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. (...)", instituant ainsi une présomption simple de non-salariat, qui supporte la preuve contraire.

Il doit encore être précisé que le fait que le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

M. Maximilien Petrovic, dont il ne saurait être contesté, du fait de son

immatriculation au répertoire Sirene, le 28 septembre 2016, qu'il entre dans la catégorie des personnes visées au I de l'article L.8221-6 précité, énumère plusieurs éléments au soutien de sa demande de requalification de ses services de transport en contrat de travail.

En premier lieu, il fait valoir qu'il n'était pas libre de se connecter à l'application Uber quand il le souhaitait, puisque, d'une part, il a, dans un premier temps, loué sa carte professionnelle à la société Hinter France, dont le montant était imputé sur le calcul des revenus réalisés avec l'Application Uber et alors que ce contrat stipulait que : "Pour la durée du présent contrat, Hinter fait bénéficier le partenaire de la faculté (non-exclusive, non transmissible et d'une durée limitée) d'exercer son activité en collaboration avec Hinter pour toute course concernant un Client réalisée par l'intermédiaire de l'application développée par Uber", ce qui excluait de recourir à l'usage de cette carte au profit d'applications concurrentes à celles d'Uber, que, de deuxième part, il a loué, à compter de février 2017, un véhicule à la société Flexi-Fleet, partenaire d'Uber, dont le loyer de 245 euros par semaine était également imputé sur le calcul des revenus réalisés avec l'Application Uber, ce qui le contraignait à se connecter à la plateforme pour, à tout le moins pouvoir régler hebdomadairement le montant de cette location et que, de troisième part, le point 2.4 du contrat, stipule notamment que : "(...) Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber", ce qui signifie que la connexion à la plateforme ne dépend pas du chauffeur mais d'Uber, qui peut, à tout moment et à sa discrétion, empêcher un chauffeur de se connecter.

En deuxième lieu, M. Maximilien Petrovic soutient qu'il n'était pas libre de choisir ses horaires de travail, relevant le décalage existant entre heures de connexion et heures d'activité, au cours desquelles sont reçues les sollicitations de services de transport, qui ne dépendent pas de lui mais des applications logicielles d'Uber et ajoutant que c'est sa dernière course qui conditionne la fin de son horaire de travail, quelle qu'en soit la durée, quand bien même recevrait-il la sollicitation une minute avant l'heure de fin qu'il avait prévue pour arrêter son service.

En troisième lieu, il met en avant son impossible liberté de refuser ou d'annuler un service de transport, car si le point 2.4 du contrat stipule que : "Le client et ses chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire des services Chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application Chauffeur" et que : "Pour lever toute ambiguïté, le client comprend que le client conserve le droit intégral de fournir des services de transport à ses clients existants et d'utiliser d'autres services d'application logicielle indépendamment des services Uber", néanmoins : "Uber se réserve le droit, à tout moment et à la seule discrétion d'Uber, de désactiver ou autrement restreindre l'accès ou l'utilisation par un client ou un chauffeur de l'Application Chauffeur ou des services Uber en cas d'infraction au présent contrat (...) Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber".

Se référant à la charte de la communauté Uber, M. Maximilien Petrovic affirme qu'Uber exerce un contrôle permanent sur le taux d'acceptation des services de transport par les chauffeurs, puisque sous la rubrique "Taux d'acceptation", est stipulé : "Un taux élevé d'acceptation est essentiel à la qualité et à la fiabilité du service. Cependant, le fait de ne pas accepter de course n'entraîne pas la désactivation de votre compte pour autant. / L'acceptation des commandes de course permet aux chauffeurs d'optimiser leurs revenus et au système de fonctionner de manière plus fluide. Nous savons que, parfois, un événement inattendu peut vous empêcher d'accepter toutes les commandes de course. Vous pouvez aussi avoir envie de faire une pause. Cependant, le fait de ne pas accepter les demandes entraîne des retards et affecte la fiabilité de notre service. Aussi, si vous ne souhaitez pas accepter de courses (par exemple pour faire une pause), déconnectez-vous, tout simplement."

Il ajoute que lorsqu'un chauffeur n'accepte pas trois sollicitations, il reçoit automatiquement sur son smartphone le message suivant : "Êtes-vous encore là ? Vous ne

semblez pas avoir accepté de commandes depuis un moment ?", et que la rubrique "Taux d'annulation" de la charte de la communauté Uber stipule : " Une annulation par le chauffeur est le fait d'accepter une course puis de l'annuler. Les annulations rendent l'expérience du passager désagréable et ont aussi un impact négatif sur les autres chauffeurs. Nous comprenons que, parfois, un événement inattendu peut vous obliger à annuler une course précédemment acceptée. Cependant, un faible taux d'annulation est primordial pour la fiabilité du système et la satisfaction des passagers. / Comment mon taux d'annulation est-il calculé ? Votre taux d'annulation est basé sur le nombre de courses que vous avez annulées par rapport au nombre de courses que vous avez acceptées. Par exemple, si vous avez accepté 100 courses, mais en avez annulé 4, votre taux d'annulation est de 4%. Les meilleurs chauffeurs ont généralement un taux d'annulation inférieur à 5%. / Ou'est ce qui peut faire perdre l'accès à mon compte Uber ? Chaque ville possède son propre taux d'annulation maximal, basé sur le taux d'annulation moyen des chauffeurs dans le secteur. Nous vous préviendrons à plusieurs reprises si votre taux d'annulation est bien plus élevé que le taux maximal ou si vous annulez des courses plus souvent que les autres chauffeurs de votre ville. Si votre taux d'annulation reste au-dessus de la limite maximale, vous risquez de perdre l'accès à votre compte."

En quatrième lieu M. Maximilien Petrovic indique que le service de transport s'exécute sous l'autorité d'Uber, qui donne des ordres et des directives, lui-même s'engageant à être exclusivement au service d'Uber pendant une course réservée via son application puisque, au titre des "activités inacceptables", la charte de la communauté Uber stipule que : "Pour garantir la transparence et la sécurité de tous les utilisateurs, les activités effectuées en dehors de l'application Uber pendant une course réservée via l'application Uber (comme la prise en charge d'autres passagers en dehors du système Uber) sont interdites" ;

Qu'il devait "suivre les instructions du GPS de l'application", comme l'y invite un courriel du 13 octobre 2016, mis aux débats, Uber lui recommandant, au point 2.2 du contrat, d'attendre "au moins 10 minutes qu'un utilisateur se présente au lieu convenu", Uber lui transmettant via l'application l'adresse de destination afin d'effectuer le service de transport, lui fixait un trajet et un temps de parcours pour chaque course, tout incident se produisant pendant une course devant être signalé via l'Application Uber (Rubrique : "Votre avis compte" de la charte de la communauté Uber), Uber donnant au surplus aux chauffeurs des consignes de comportement dans la charte de la communauté Uber et les règles fondamentales Uber, telles celles de :

- Avoir une voiture aux normes et bien entretenue
 - Ne jamais aborder de sujets sensibles ou personnels (religion, politique, vie privée)
 - Ne jamais divulguer le contenu des conversations des passagers
 - En cas d'incident avec un utilisateur, contacter Uber après le trajet via le bouton dans l'application
 - En cas d'objet oublié par un passager dans votre voiture, contacter Uber via le bouton dans l'application
 - Ne pas accepter les pourboires et rappeler que tout est compris dans le prix du trajet payé via l'application
 - En cas de question sur le prix ou sur l'annulation contacter Uber via le bouton dans l'application
 - Ne jamais laisser une autre personne utiliser votre compte sur le réseau
 - Ne jamais utiliser un véhicule différent de celui sélectionné dans l'application
 - Ne jamais démarrer le trajet sans le passager dans la voiture
- le compte du chauffeur pouvant être désactivé en cas de comportement inapproprié de sa part.

En cinquième lieu, l'appelant fait valoir que le service de transport s'exécute sous le contrôle d'Uber, d'une part, par le biais de la géolocalisation, le point 2.8 du contrat stipulant que : " (...) les informations de géolocalisation du chauffeur seront analysées et suivies par les services Uber lorsque le chauffeur est connecté et l'Application Uber est disponible pour recevoir des demandes de service de transport, ou lorsque le chauffeur fournit des services de transport (...)", d'autre part, par celui d'un système de notation par nombre d'étoiles de la part des utilisateurs.

En sixième lieu, M. Maximilien Petrovic fait état d'un système de sanctions mis en

place par Uber en cas de taux élevé de refus d'accepter une sollicitation de service de transport, la rubrique "Taux d'acceptation" de la charte de la communauté Uber stipulant que : L'acceptation des commandes de course permet aux chauffeurs d'optimiser leurs revenus et au système de fonctionner de manière plus fluide. Nous savons que, parfois, un événement inattendu peut vous empêcher d'accepter toutes les commandes de course. / Vous pouvez aussi avoir envie de faire une pause. Cependant, le fait de ne pas accepter les demandes entraîne des retards et affecte la fiabilité de notre système. Aussi, si vous ne souhaitez pas accepter de courses (par exemple pour faire une pause), déconnectez-vous, tout simplement. / Si vous refusez constamment les commandes de course, nous supposons que vous ne souhaitez plus en accepter du tout et vous serez déconnecté de l'application. Il vous suffira de vous reconnecter quand vous serez de nouveau prêt à accepter des courses avec l'application Uber" ;

Ou bien en cas de taux élevé d'annulation d'une sollicitation de service de transport préalablement acceptée, la rubrique "Taux d'annulation" de la même charte stipulant que : "Une annulation par le chauffeur est le fait d'accepter une course puis de l'annuler. Les annulations rendent l'expérience du passager désagréable et ont aussi un impact négatif sur les autres chauffeurs. Nous comprenons que, parfois, un événement inattendu peut vous obliger à annuler une course précédemment acceptée. Cependant, un faible taux d'annulation est primordial pour la fiabilité du système et la satisfaction des passagers. / Comment mon taux d'annulation est-il calculé ? Votre taux d'annulation est basé sur le nombre de courses que vous avez annulées par rapport au nombre de courses que vous avez acceptées. Par exemple, si vous avez accepté 100 courses, mais en avez annulé 4, votre taux d'annulation est de 4%. Les meilleurs chauffeurs ont généralement un taux d'annulation inférieur à 5%. / Qu'est-ce qui peut faire perdre l'accès à mon compte Uber ? Chaque ville possède son propre taux d'annulation maximal, basé sur le taux d'annulation moyen des chauffeurs dans le secteur. Nous vous préviendrons à plusieurs reprises si votre taux d'annulation est bien plus élevé que le taux maximal ou si vous annulez des courses plus souvent que les autres chauffeurs de votre ville. Si votre taux d'annulation reste au-dessus de la limite maximale, vous risquez de perdre l'accès à votre compte" ;

Ou encore par un système de sanctions financières, tel que décrit au point 4.3 du contrat, qui stipule que : "Uber se réserve le droit d'ajuster le Tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport (par ex., si le chauffeur a choisi un itinéraire inefficace, si le chauffeur n'a pas dûment mis fin à un service de transport dans l'Application Chauffeur, en cas d'erreur technique dans les Services Uber, etc.)", M. Maximilien Petrovic justifiant avoir fait l'objet d'ajustements de tarifs pour plusieurs courses ;

Ou enfin par la possible perte d'accès au compte, prévue par la charte de la communauté Uber, sous la rubrique "sécurité", qui stipule que : "Qu'est-ce qui peut faire perdre l'accès à mon compte ? Si quelqu'un nous signale ce genre de comportement problématique [contact physique avec les passagers, emploi d'un langage, de gestes inappropriés ou grossiers, le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord, enfreindre la loi lorsque vous utilisez l'application Uber, conduite dangereuse], nous vous contacterons afin de pouvoir effectuer une vérification. En fonction de la nature du problème, il se peut que votre compte soit suspendu pendant la durée des vérifications. Si le comportement signalé est grave, s'il s'agit d'un problème récurrent ou si vous refusez de coopérer, vous pouvez perdre définitivement l'accès à l'application Uber. Tout comportement impliquant de la violence, des actes à caractère sexuel, du harcèlement, de la discrimination ou une activité illégale lors de l'utilisation de l'application Uber peut entraîner la perte immédiate de l'accès à votre compte. Dans les cas d'enquêtes (policières ou autres), Uber coopérera avec les autorités afférentes conformément à notre politique en la matière", M. Maximilien Petrovic justifiant, à trois reprises avoir reçu des avertissements par courriels des 19 octobre, 28 décembre 2016 et 3 mars 2017, celui du 28 décembre 2016 étant ainsi libellé : " Nous remarquons que vos dernières notes sont très en dessous des standards de qualité qu'attendent les utilisateurs d'UBER (4,4 au lieu de 4,63). Comme vous le savez nous demandons à tous les conducteurs du réseau Uber d'avoir 4,50 de moyenne sachant que la moyenne du réseau est de 4,70. Nous vous prions de faire un effort important pour maintenir l'expérience que vous proposez au niveau des standards d'Uber", affirmant avoir été désactivé

provisoirement le 11 novembre 2016 et justifiant l'avoir été définitivement le 7 avril 2017.

M. Maximilien Petrovic estime, au travers de ces éléments, faire échec à la présomption de non-salariat de l'article L.8221-6 I du code du travail, justifier d'un lien de subordination pour chaque prestation de transport effectuée pour le compte d'Uber et de pouvoir ainsi prétendre à leur requalification en contrat de travail à durée indéterminée entraînant la compétence du conseil de prud'hommes de Paris pour en juger.

* * *

La société Uber BV et la société Uber France - qui ne sollicite pas sa mise hors de cause, alors qu'elle expose que depuis le 1er juillet 2013 seule la société Uber BV contracte des partenariats avec les chauffeurs - soutiennent quant à elles qu'Uber est un intermédiaire de transport mettant en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des personnes souhaitant en bénéficier, utilisant son application et ses facilités de paiement.

Elles affirment conclure des partenariats commerciaux avec des chauffeurs indépendants ou des sociétés de transports qui travaillent avec des chauffeurs, cette dernière catégorie représentant environ 70% de ses partenaires, partenariats qui sont sans engagement financier, n'incluent aucune forme d'obligation de travail, ni aucune exclusivité.

En faveur du caractère commercial de la relation, les sociétés Uber citent des extraits du point 2.4 du contrat, qui stipule que : " Le Client [le partenaire] reconnaît et convient que la fourniture par Uber au Client de l'Application Chauffeur et des Services Uber crée une relation légale et commerciale directe entre Uber et le Client. Uber ne contrôle ni ne dirige le Client ou ses chauffeurs, et ne sera pas réputé diriger ou contrôler le Client ou ses Chauffeurs, de manière générale ou plus précisément en ce qui concerne leur exécution du présent Contrat, notamment en lien avec l'exercice de l'activité du Client, la fourniture des Services de transport, les actions ou omissions des Chauffeurs ou le fonctionnement et l'entretien de quelconques Véhicules. Le Client et ses Chauffeurs conservent exclusivement le droit de déterminer quand et pendant combien de temps utiliser, pour chacun d'entre eux, l'Application Chauffeur ou les Services Uber. Le Client et ses Chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire de l'Application Chauffeur, d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de Services de transport par l'intermédiaire des Services Uber, ou d'annuler une demande de Services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'Application Chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation d'Uber alors en vigueur. (...) Le Client reconnaît et accepte avoir entière discrétion pour exercer son activité de manière indépendante et diriger ses Chauffeurs à son appréciation, y compris la capacité de fournir des services de transport à ses clients existants et d'utiliser d'autres services d'application logicielle indépendamment des Services Uber."

Elles considèrent ne pas avoir la qualité de donneur d'ordre et réfutent l'existence d'un lien de subordination avec les chauffeurs qui utilisent l'application Uber.

Sur la qualité de donneur d'ordre les sociétés Uber font valoir, qu'agissant en celle d'intermédiaire, Uber n'est ni le client, ni le bénéficiaire de la prestation de transport, son modèle n'étant pas basé sur l'exploitation de services de transports mais sur l'intermédiation entre exploitants de services de transports et utilisateurs de ces services, telle qu'elle avait été énoncée dans l'article L.3122-1 du code des transports, dans sa version en vigueur du 3 octobre 2014 au 31 décembre 2016, et telle qu'elle est reprise depuis cette date par l'article L.3141-1 du même code ; que cette qualité d'intermédiaire a déjà été consacrée par des avis de l'Autorité de la Concurrence et plusieurs décisions de justice, relevant que la Cour de justice de l'Union européenne, dans un arrêt du 20 décembre 2017, a dit que le service UberPop, développé en Espagne, était soumis à la réglementation des transports uniquement car il s'agissait dans ce cas de chauffeurs non professionnels ; que la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a d'ailleurs introduit les articles L.7341-1 et suivants du code du travail visant les travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique ; que les véritables donneurs

d'ordre des travailleurs réalisant la prestation de transport sont les consommateurs finaux qui bénéficient de cette prestation, citant une partie de la doctrine en ce sens.

S'agissant du lien de subordination les sociétés Uber soulignent que de nombreuses décisions de jurisprudence ont retenu l'indépendance des chauffeurs et leur liberté de travail, exclusives d'une relation salariée.

Elles exposent qu'elles ne procèdent à aucun recrutement sélectif des chauffeurs, leur intérêt étant de conclure un maximum de contrats de partenariat ; qu'elles ne contrôlent ni la durée du travail, ni les horaires des chauffeurs qui sont libres de se connecter à leur guise, ouvrant le risque à des situations de pénurie de chauffeurs ; qu'elles n'imposent nullement aux chauffeurs utilisant l'application Uber d'accepter les courses qui leur sont proposées ; qu'elles ne contrôlent pas l'activité des chauffeurs utilisant l'application, qui peuvent en utiliser d'autres, développer leur clientèle propre ou avoir une autre activité, les contrats de partenariat ne contenant aucune clause d'exclusivité ou de non-concurrence ; que le système de prélèvement des frais de service sur chaque course ne rend pas les chauffeurs captifs de l'application Uber à l'inverse d'autres systèmes mettant en place des redevances forfaitaires indépendantes du chiffre d'affaires.

En ce qui concerne la période au cours de laquelle M. Maximilien Petrovic a travaillé sous couvert de la société Hinter France, exploitant VTC ayant mis à sa disposition, de manière temporaire, sa licence, les sociétés Uber réfutent le fait qu'il n'ait pas pu travailler pour d'autres applications qu'Uber, car il lui suffisait alors de "retirer l'autocollant Hinter" de son véhicule.

Elles formulent la même objection au sujet de la location ultérieure du véhicule via la société Flexi-Fleet, partenaire d'Uber, pour laquelle le libre choix d'un paiement par prélèvement sur le chiffre d'affaires généré par les courses effectuées via l'application Uber pouvait aussi être effectué directement sur les revenus générés à partir d'une application concurrente ou par la clientèle propre de M. Maximilien Petrovic, peu important qu'il ait, en fait, ou non travaillé pour des applications concurrentes à celle d'Uber.

Elles soulignent la mauvaise foi de M. Maximilien Petrovic lorsque celui-ci met en avant la possibilité d'Uber de le déconnecter de l'application, ce qui concerne les rares cas de non-respect des obligations contractuelles et en rien le cadre d'une utilisation normale de cette application, ou bien lorsqu'il affirme qu'il n'était pas libre du choix de ses horaires qui sont entre les mains des seuls utilisateurs des prestations de transport dès lors que le chauffeur est connecté à l'application, ou bien encore lorsqu'il prétend ne pas être libre de refuser ou d'annuler une course, la déconnexion à partir de trois refus n'étant que temporaire et la sanction de trop d'annulations de courses n'étant destinée qu'à garantir la fiabilité du système et préserver la satisfaction des passagers.

Les sociétés Uber contestent avoir imposé à M. Maximilien Petrovic des ordres et directives. Elles font valoir que l'interdiction faite aux chauffeurs de se livrer à toute autre activité pendant une course obtenue via l'application Uber relève de la sécurité et du bon sens le plus élémentaire, puisqu'un chauffeur ayant accepté une course doit s'y consacrer pleinement ; que le suivi d'un trajet via l'application Uber n'a rien d'obligatoire, chaque chauffeur pouvant librement choisir son système (tels Waze ou Google Maps) ; que les chauffeurs empruntent le trajet qu'ils souhaitent pour effectuer une course pourvu qu'il soit approprié ; que le fait d'attendre pendant dix minutes le passager est une simple recommandation ; que l'adresse de prise en charge et le lieu de destination ne sont pas imposés par l'application Uber mais par le passager, unique donneur d'ordre ; que les quelques règles fondamentales d'Uber et les conseils et recommandations inclus dans la charte de la communauté Uber ont pour objectif de garantir le professionnalisme des chauffeurs VTC et relèvent de la politesse, du savoir-vivre, du bon sens, de l'application des règles élémentaires de sécurité, et aussi une certaine qualité de service aux passagers et que ces règles ne peuvent être assimilées à des directives.

Elles se défendent également d'exercer un contrôle et un pouvoir disciplinaire sur les

chauffeurs. A cet égard, elles exposent que la collecte des données de transport, enregistrées pendant les courses n'est pas à visée de contrôle des chauffeurs, mais qu'elle a pour unique objectif d'assurer le bon déroulement du partenariat commercial et de permettre à Uber d'améliorer son service d'intermédiation en analysant les données agrégées ; que la collecte d'une notation de la part des passagers sert à s'assurer du respect par les partenaires du cahier des charges auquel ils doivent souscrire pour utiliser l'application et que cette notation est aussi à double sens puisque les chauffeurs sont amenés à noter les passagers ; qu'en l'absence de directives formulées par Uber, il ne saurait y avoir de contrôle de sa part ; que le pouvoir de déconnexion d'un chauffeur ne caractérise en rien un lien de subordination à son encontre mais la faculté donnée à un acteur économique de rompre un partenariat commercial si ses termes et conditions ne sont pas respectés par son cocontractant et qu'au cas d'espèce, si M. Maximilien Petrovic a été déconnecté de l'application Uber, c'est à raison de ses manquements graves et répétés, signalés à de multiples reprises par des passagers, dont les commentaires sont versés aux débats et que traduisait une notation insuffisante de leur part.

De ces éléments, les sociétés Uber tirent comme conséquence que M. Maximilien Petrovic échoue à reverser la présomption de non-salariat qui lui est applicable du fait de son inscription au Répertoire des Métiers.

* * *

Selon l'article L.111-7 du code de la consommation : " I.-Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :
1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;
2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. (...)".

La société Uber BV revendique avoir mis en service une plateforme en ligne d'intermédiation de transport destinée à mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier.

A cet égard elle rappelle les stipulations de l'article 2.4 du contrat, qui qualifient de légale et commerciale sa relation avec ses partenaires chauffeurs, qu'elle ne dirige ni ne contrôle. Mais la qualification contractuelle que les parties donnent à leur relation doit s'effacer devant les conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité que la convention prétend régir.

Une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs.

En l'espèce, il ne saurait être utilement contesté que M. Maximilien Petrovic a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers et que loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV.

C'est ainsi vainement que cette dernière affirme que seuls les utilisateurs sont les donneurs d'ordre des chauffeurs, lesquels n'ont aucun contact direct avec la clientèle de la plateforme lors de la conclusion du contrat de transport, puisque elle seule centralise toutes les demandes de prestations de transport et les attribue, en fonction des algorithmes de son système d'exploitation, à l'un ou l'autre des chauffeurs connectés.

En ce qui concerne la constitution d'une clientèle propre, il doit être rappelé que la charte de la communauté Uber, sous la rubrique "Activités inacceptables" interdit aux chauffeurs, pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système Uber, alors que les intimées indiquent que le groupe Uber a développé le service UberPool, "qui permet à plusieurs passagers de partager, sur la base de critères géographiques, tout ou partie d'une course effectuée par des chauffeurs professionnels disposant d'un véhicule dont la gamme est au moins équivalente à celle d'un UberX", ce qui vient, pendant l'exercice de la prestation de transport pour le compte d'Uber, réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant, ce d'autant que les règles fondamentales d'Uber ordonnent au chauffeur de "ne pas contacter les passagers à l'issue du trajet et de ne pas conserver leurs informations personnelles", au titre du respect des données, les privant ainsi de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber.

Au sujet des tarifs, il doit être relevé que ceux-ci sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix, puisque le contrat prévoit en son article 4.3 une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", M. Maximilien Petrovic produisant plusieurs corrections tarifaires qui lui ont été appliquées par la société Uber BV et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application.

En matière de directives, M. Maximilien Petrovic justifie bien avoir, d'une part, reçu par courriel du 13 octobre 2016, celle de suivre "les instructions du GPS de l'application" ce qui vient d'ailleurs au confort de la recherche par Uber du trajet "efficace", d'autre part, de ce que l'article 2.2 du contrat recommande d'attendre au moins 10 minutes que l'utilisateur se présente au lieu convenu, et encore de directives comportementales, notamment sur le contenu des conversations à s'abstenir d'avoir avec les passagers ou bien la non acceptation de pourboires de leur part, peu compatibles avec l'exercice indépendant d'une profession.

S'agissant du contrôle de l'activité des chauffeurs, force est de constater que l'application Uber en exerce un en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. Maximilien Petrovic affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message "Êtes-vous encore là ?", la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement". Mais cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : "Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber", lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, ce d'autant que le point 2.2 du contrat stipule que le chauffeur "obtiendra la destination de l'utilisateur, soit en personne lors de la prise en charge, ou depuis l'Application Chauffeur si l'utilisateur choisit de saisir la destination par l'intermédiaire de l'Application mobile d'Uber", ce qui implique que le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme Uber, ce que confirme le constat d'huissier de justice dressé le 13 mars 2017 que les intimées versent aux débats (page 28), étant observé que ce même constat indique (page 24) que le chauffeur dispose de seulement huit secondes pour accepter la course qui lui est proposée.

Il doit également être relevé que le contrôle des chauffeurs utilisant la plateforme Uber s'effectue via un système de géolocalisation, le point 2.8 du contrat stipulant que : "(...) les informations de géolocalisation du chauffeur seront analysées et suivies par les services Uber lorsque le chauffeur est connecté et l'Application Uber est disponible pour recevoir des demandes de service de transport, ou lorsque le chauffeur fournit des services de transport (...)", peu important les motivations avancées par la société Uber BV de cette géolocalisation.

Sur le pouvoir de sanction, la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans "chaque ville" selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, auxquels M. Maximilien Petrovic a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

A propos de la liberté de se connecter et, partant, du libre choix des horaires de travail, il convient tout d'abord de souligner que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit.

Encore faut-il ajouter que M. Maximilien Petrovic a, en l'espèce, dans un premier temps, exercé sa prestation de service sous la licence VTC de la société Hinter France, partenaire de la société Uber BV, rétribuée sur le chiffre d'affaires réalisé à partir des courses obtenues via la plateforme Uber, sans possibilité contractuelle d'exercer cette activité en dehors de cette plateforme, les intimées lui opposant vainement qu'il aurait alors pu exercer en parallèle une activité indépendante, simplement en retirant l'autocollant Hinter de son véhicule, dès lors qu'il n'était pas encore titulaire de la carte professionnelle VTC. Pour régler cette licence, il était donc contraint de générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber.

Il sera en outre rappelé le pouvoir discrétionnaire "raisonnable" d'Uber au point 2.4 du contrat de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application Chauffeur, qui limite d'autant la liberté de connexion des chauffeurs de se connecter à la plateforme.

La cour en déduit qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre à M. Maximilien Petrovic de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption simple de non-salariat que font peser sur lui les dispositions de l'article L.8221-6 I du code du travail.

Infirmant le jugement entrepris, la cour dira que le contrat de partenariat signé par M. Maximilien Petrovic avec la société Uber BV s'analyse en un contrat de travail, pour lequel l'article L.1411-1 du code du travail donne compétence au conseil de prud'hommes pour régler les différends qui peuvent s'élever à son occasion et devant lequel l'affaire sera renvoyée, par application de l'article 86 du code de procédure civile, sans qu'il y ait lieu à examiner la demande d'évocation formée par M. Maximilien Petrovic à titre subsidiaire.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il est équitable d'allouer à M. Maximilien Petrovic une indemnité de procédure de 3.000 euros.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire,

Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Et statuant à nouveau,

Dit que le contrat ayant lié M. Maximilien Petrovic à la société de droit néerlandais Uber BV est un contrat de travail,

Renvoie l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Paris,

Condamne in solidum la société de droit néerlandais Uber BV et la société par actions

simplifiée Uber France à payer à M. Maximilien Petrovic la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne in solidum la société de droit néerlandais Uber BV et la société par actions simplifiée Uber France aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT