Coordenadores:
Adriana Goulart de Sena Orsini
José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Nancy Vidal Meneghini

TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS E O ACESSO À JUSTIÇA PELA VIA DOS DIREITOS:

REGULAÇÕES E LUTAS EM PAÍSES DAS AMÉRICAS, EUROPA E ÁSIA VOLTADAS AO RECONHECIMENTO, DISTRIBUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO

DIREITO UFMG 1892
EXPERT EDITORIAL DIGITAL
CAPES
RECAJ UFMG

Coordenadores:
Adriana Goulart de Sena Orsini
José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Nancy Vidal Meneghini

Esta obra é resultado dos estudos, trabalhos e pesquisas realizados no ano de 2020 no bojo dos debates da Disciplina "Assembly Bill nº 5 da Califórnia e seus impactos no Direito e no Processo do Trabalho tendo em vista o acesso à justiça" do Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, ofertada pela Professora Pós-Doutora Adriana Goulart de Sena Orsini e pelo professor convidado da PUC Minas e IEC, Doutor José Eduardo Resende Chaves Júnior.

Todos os artigos reunidos nesta obra são fruto de uma formação crítica e socialmente reflexiva realizada pelos alunos do Programa de Pós-Graduação da UFMG frente ao mundo do trabalho cada vez mais tecnológico e globalizado. O livro traz análises distintas e valiosas sobre temas fundamentais ao campo do Direito e do Processo do Trabalho tendo como ponto de partida a lei californiana denominada de AB-5 e seus impactos nos EUA e em outros países do mundo, além dos desafios do capitalismo de dados, do trabalho por plataformas, da economia colaborativa, do trabalho de multidão, da subordinação algorítmica e do trabalho digno e decente no Brasil e no mundo.

Autores

Adriana Goulart Sena Orsini, Ailana Santos Ribeiro, Ana Carolina Reis Paes Leme, Anna Jéssica Araújo Costa, Bianca Caroline Bento Menezes, Breno Lucas de Carvalho Ribeiro, Bruna Salles Carneiro, Daniel de Faria Galvão, Dorinethe dos Santos Bentes, Eugênio Delmaestro Corassa, Igo Zany Nunes Corrêa, José Eduardo de Resende Chaves Junior, Nancy Vidal Meneghini, Raissa Lott Caldeira da Cunha, Thiago Fernandes Morais, Victor Sousa Barros Marcial e Fraga.

ISBN 9786589904038

creative commons

Direção editorial: Luciana de Castro Bastos
Diagramação e Capa: Daniel Carvalho e Igor Carvalho
Revisão: Do autor
A regra ortográfica usada foi prerrogativa do autor.

Todos os livros publicados pela Expert Editora Digital estão sob os direitos da Creative Commons 4.0 BY-SA. https://br.creativecommons.org/
"A prerrogativa da licença creative commons 4.0, referencias, bem como a obra, são de responsabilidade exclusiva do autor"

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
ORSINI, Adriana Goulart de Sena, JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves e MENEGHINI, Nancy Vidal.
Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação.
Belo Horizonte, 2021: Editora Expert.
Organizador: Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini
ISBN: 9786589904038
1. Direito de Trabalho 2. Direito 3.Tecnologia I. I. Título
CDD:341.6

Esta contratação esta sendo custeada por recursos do PROEX 1218/2019 Proc. 23038.018994/2019-15 / Programa de Excelência Acadêmica/ Custeio

Pedidos dessa obra:

experteditora.com.br
contato@editoraexpert.com.br

Dr. Eduardo Goulart Pimenta
Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UFMG e PUC/MG

Dr. Rodrigo Almeida Magalhães
Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG e PUC/MG

Dr. João Bosco Leopoldino da Fonseca
Professor Titular da Faculdade de Direito da UFMG

Dr. Marcelo Andrade Féres
Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG

TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS E O ACESSO À JUSTIÇA PELA VIA DOS DIREITOS:

REGULAÇÕES E LUTAS EM PAÍSES DAS AMÉRICAS, EUROPA E ÁSIA VOLTADAS AO RECONHECIMENTO, REDISTRIBUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO

Belo Horizonte, 2021

Sumário

Adriana Goulart de Sena Orsini
José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Nancy Vidal Meneghini

Introdução 17

Ailana Santos Ribeiro
Raissa Lott Caldeira da Cunha

Um estudo sobre os direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores enquadrados na *Assembly Bill 5:* desmistificando o discurso neoliberal da desregulamentação trabalhista nos EUA

1. Introdução.....21
2. Legislação trabalhista estadual da Califórnia: Abordando os principais direitos trabalhistas garantidos aos empregados californianos... 23
2.1. Remuneração e jornada de trabalho 23
2.1.1. Salário Mínimo.....23
2.1.2. Horas extras 24
2.1.3. Intervalo para repouso 26
2.1.4. Intervalo de refeição 26
2.2. Licenças e afastamentos do trabalho 27
2.2.1. *California Family Rights Act (CFRA)* 27
2.2.2. *Disability Insurance* - auxílio por incapacidade temporária 28
2.2.3. *Paid family leave* - Licença familiar remunerada 29
2.2.4. *Paid Sick Leave* - Licença médica remunerada 29
2.3. Saúde e segurança no trabalho 30
2.3.1. *Health Care Continuation - Cal/COBRA* 30
2.3.2. Segurança e Saúde Ocupacional - *Cal/OSHA*.....31
2.4. Rescisão do contrato de trabalho 31
2.4.1. *Cal-WARN Act* 31
2.4.2. Rescisão contratual.....32
2.5. Reembolso de despesas.....33

3. O sistema de proteção social destinado aos trabalhadores enquadrados na AB-5 34
3.1. Principais benefícios sociais previstos pela *Social Security Act* que se correlacionam diretamente com o vínculo de emprego 36
3.1.1. Aposentadoria 36
3.1.2. Seguro-desemprego 37
4. Considerações finais 39
5. Referências.....40

Dorinethe dos Santos Bentes
Thiago Fernandes Morais
Igo Zany Nunes Correa

Exceções de enquadramento de trabalhadores na *Assembly Bill nº 5*

1. Introdução.....43
2. Análise específica da lei *Assembly Bill n. 5* e debate das exceções de enquadramento dos trabalhadores 45
3. Aplicação da lei no judiciário da Califórnia 53
4. Considerações finais 55
5. Referências.....57

Bianca Caroline Bento Menezes
Breno Lucas de Carvalho Ribeiro
Bruna Salles Carneiro

***Assembly bill nº 5* e classificação dos empregados na Califórnia: um caminho para a proteção social trabalhista**

1. Introdução.....61
2. Panorama geral: *gig economy* e estrutura do legislativo EUA 62
2.1. Processo Legislativo dos EUA e Processo de aprovação da AB5.64
3. Da classificação incorreta ao caso Dynamex 66
4. *Assembly bill N. 5* e o conceito de empregado 69
5. Considerações sobre análises conceituais e classificação correta 75
6. Considerações finais 80
7. Referências.....81

Daniel de Faria Galvão
Eugenio Delmaestro Corassa
Victor Sousa Barros Marcial e Fraga

O *subcontract* na *Assembly Bill No. 5*

1. Introdução.....84
2. Testes Borello e ABC na *Assembly Bill No. 5*.....85
3. Subdivisão (F) e subcontrato na indústria da construção 88
4. Efeitos práticos da *Assembly Bill No.5* e as categorias excepcionais. 92
5. O contrato de empreitada no Brasil e sua relação com a situação Californiana.....94
6. Conclusão.....98
7. Referências.....99

Ana Carolina Paes Leme
Anna Jéssica Araújo Costa
Nancy Vidal Meneghini

A *Assembly Bill Nº 5* da Califórnia e o tratamento penal da contratação fraudulenta: Uma tradição do Common Law norte-americano e breves considerações de Direito Comparado em relação ao ordenamento brasileiro

1. Introdução..... 104
2. O tratamento penal às violações nos EUA..... 105
3. Tratamento penal à classificação incorreta como empregado e a AB5..... 111
4. O relatório da força tarefa do governo da nova Jersey na classificação equivocada de empregado..... 113
4.1. Educação direcionada e divulgação pública:..... 114
4.2. Fortalecimento da Contratação Estadual: 114
4.3. Execução Coordenada Interagências: 114
4.4. Compartilhamento de dados: 115
4.5. Cooperação com Estados Vizinhos: 115

4.6. Treinamento cruzado: 115
4.7. Denúncias criminais: 115
4.8. Utilizar Leis de Compensação de Trabalhadores: 115
4.9. Usar o poder do "Comissário do Trabalho" para revogar e suspender licenças: 116
4.10. Recomendações legislativas: 116
5. O caso da Pensilvânia 116
6. Direito comparado: breve panorama sobre a fraude de contratação no Brasil 119
6.1. A fraude de contratação na CLT 119
6.2. Tratamento penal da fraude de contratação 119
6.3. A pejotização como objeto de fraude trabalhista no Brasil 121
6.4. Inferências sobre o tratamento penal da contratação fraudulenta no Brasil 123
7. Conclusão 124
8. Referências 125

Adriana Goulart Sena Orsini
Igo Zany Nunes Corrêa
José Eduardo de Resende Chaves Junior

ECONOMIA DE *PLATAFORMS*, PLATAFORMAS E O DIREITO COMPARADO
Apontamentos sobre a regulação e a judicialização da atividade empresarial de transporte de passageiros e relações de trabalho por aplicativos de mobilidade urbana na Argentina

1. Introdução 128
2. Globalização e relações de trabalho 129
3. Uber na Argentina 131
4. Uber em Mendoza e demais territórios 138
5. Considerações finais 140
6. Referências 142

Adriana Goulart Sena Orsini
Dorinethe dos Santos Bentes

O trabalho em plataformas digitais na Itália

1. Introdução..... 145
2. Realinhamento ao capitalismo digital e os movimentos dos trabalhadores..... 146
2.1. O realimento das legislações trabalhistas aos interesses do novo modelo do capital de plataformas digitais 147
3. As relações de trabalho por meio de aplicativos de plataformas digitais no judicario Italino..... 149
3.1. As reviravoltas no judiciário Italiano nas disputas da Uber para continuar atuando na Itália 154
4. Considerações finais 156
5. Referencias..... 158

Ailana Ribeiro

A situação jurídica dos motoristas plataformizados na China: um estudo a partir da plataforma chinesa *DiDi Chuxing*

1. Introdução: uma breve visão da proteção jurídico-trabalhista na China..... 161
2. A ascensão da plataforma tecnológica de transportes Chinesa *Didi Chuxing* 167
3. Uma análise dos elementos presentes na relação entre a Didi e os motoristas vinculados 168
4. Considerações finais 172
5. Referências..... 173

Thiago Fernandes Morais

Breves ponderações sobre o transporte de passageiros por aplicativo na Alemanha

1. Introdução 175
2. Transporte de passageiros por aplicativo na Alemanha 177
2.1. *FreeNow* 177
2.2. Uber na Alemanha 178
3. Lei de transporte de passageiros da Alemanha 181
3.1. Projeto de alteração da Lei de Transporte de Passageiros 182
4. As decisões judiciais e as alterações nos serviços da Uber 183
5. Questões trabalhistas na Alemanha quanto aos serviços prestados por intermédio de aplicativos 185
6. Conclusão 186
7. Referências 187

Daniel de Faria Galvão

A luta contra a Uber na Índia: entre a resistência feminista, a exploração laboral e os movimentos grevistas

1. Introdução 189
2. A uberização como reflexo da crise: o apagamento da identidade coletiva da desconcentração produtiva até a cooptação da luta feminista 190
3. Os primeiros anos da uber na Índia: a resistência feminista ... 195
4. A Uber na Índia nos tempos atuais: exploração do trabalho e explosão dos movimentos grevistas 199
5. Conclusão 202
6. Referências 203

Ana Carolina Reis Paes Leme

Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma *Glovo* como empregados

1. Introdução..... 206
2. Primeira sentença Espanhola que declara a relação de emprego entre um trabalhador-entregador e a plataforma digital *Glovo* 207
3. Segunda sentença Espanhola que declara a relação de emprego entre um trabalhador-entregador e a plataforma digital *Glovo* 214
4. Acórdão da suprema corte Espanhola. Tribunal supremo. "*El pleno de la sala cuarta de lo social*". Sentencia n. 805/2020. 216
5. Conclusão..... 221
6. Referências..... 222

Anna Jéssica Araújo Costa

O caso Uber na França: Regulamentação e breves considerações sobre os impactos da decisão do Tribunal de Cassação Francês no acesso à justiça dentro do panorama global

1. Introdução..... 224
2. O caso Uber na França..... 225
2.1. Breve histórico sobre o desenvolvimento e a regulamentação das atividades da Uber na França 225
3. O caso concreto analisado pelo Tribunal de Cassação Francês . 228
4. O conceito de subordinação adotado pela decisão Francesa e os critérios fixados para a caracterização do trabalho autônomo 234
5. Breves considerações sobre os impactos da decisão Francesa no acesso à justiça dentro do panorama global..... 236
6. Conclusão..... 238
7. Referências..... 239

Eugênio Delmaestro Corassa

Plataformas de trabalho na federação Russa: Uma análise preliminar da situação dos trabalhadores na "economia dos bicos" Russa

1. Introdução..... 242
2. *Gig-Economy* e direitos sociais 243
3. Uma breve história dos aplicativos de trabalho na Rússia..... 246
4. Relações de trabalho na *Gig-Economy:* o caso Russo 249
5. Acesso aos direitos por parte dos trabalhadores Russos 252
6. Conclusão..... 254
7. Referências..... 255

Raissa Lott Caldeira da Cunha

A regulamentação da Uber na Austrália e as batalhas judiciais contra o reconhecimento da relação de emprego com os seus motoristas

1. Introdução..... 259
2. Histórico da Uber na Austrália: da ilegalidade às reformas na indústria de transportes de passageiros..... 260
2.1. Estratégias adotadas pela Uber para forçar a sua regulamentação na Austrália..... 260
2.2. A regulamentação da Uber na Austrália: reformas no setor de transporte de passageiros..... 263
2.2.1. Regulamentação da Uber no Território da Capital Australiana.. 264
2.2.2. Regulamentação da Uber na Nova Galês da Sul 264
2.2.3. Regulamentação da Uber na Austrália Meridional..... 265
2.2.4. Regulamentação da Uber na Tasmânia..... 265
2.2.5. Regulamentação da Uber em Queensland 266
2.2.6. Regulamentação da Uber em Victoria 267
2.2.7. Regulamentação da Uber no Território do Norte..... 267
2.2.8. Regulamentação da Uber na Austrália Ocidental..... 268

3. Classificação dos motoristas da Uber na Austrália: a atuação da corte trabalhista e do órgão de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas 269
3.1. Caso "*Kaseris vs. Rasier Pacific V.O.F.*" perante a *Fair Work Commission* (2017) 270
3.2. Caso "*Pallage vs. Rasier Pacific Pty Ltd*" perante a *Fair Work Commission* (2018) 271
3.3. Caso "*Suliman vs. Rasier Pacific Pty Ltd*" perante a *Fair Work Commission* (2019) 272
3.4. Conclusão da investigação do *Fair Work Ombudsman* sobre a relação entre a Uber e os seus motoristas..... 272
4. Conclusão..... 273
5. Referências..... 274

Breno Lucas de Carvalho Ribeiro

Trabalhadores da Uber na Colômbia e no Brasil: entre precariedades e regulações

1. Introdução..... 280
2. *Gig-Economy*, indústria 4.0 e economia colaborativa 281
3. Entraves da Uber na Colômbia 283
4. Precaridade e regulação: desafios dos trabalhadores da Uber na Colômbia 286
5. Desafios dos trabalhadores da Uber no Brasil..... 288
6. Considerações finais 290
7. Referências 291

Nancy Vidal Meneghini

Trabalho de plataforma na Dinamarca: O modelo de mercado de trabalho Nórdico e o direito laboral Dinamarqueses frente à economia de plataforma e à uberização

1. Introdução..... 294
2. Visão geral do direito trabalhista Dinamarquês 295

2. O modelo de mercado de trabalho próprio da Dinamarca e a economia de plataforma 298
3. A uberização e o tratamento da Dinamarca 301
4. Breve paralelo da situação da Dinamarca em comparação ao tratamento dado pelo direito Brasileiro 304
5. Conclusão 306
6. Referências 307

Bianca Caroline Bento Menezes

O ridículo mosaico de 30.000 *Small Businesses:* A Uber no Reino Unido e as contribuições para a classificação laboral dos motoristas de aplicativos

1. Introdução 309
2. A ideia de economia compartilhada e suas derivações 311
3. Aspectos gerais do direito laboral no Reino Unido 314
4. A inserção da Uber no Reino Unido enquanto serviço de transporte e plataforma de trabalho 316
5. Disputa judicial entre motoristas e a Uber no Reino Unido 319
7. Conclusão 323
8. Referências 324

Bruna Salles Carneiro

Apontamentos sobre o direito do trabalho no Canadá: trabalho em plataformas digitais e o caso *Heller v. Uber*

1. Introdução 327
2. Noções gerais sobre a regulamentação trabalhista no Canadá .. 328
2.1. Breve histórico 328
2.2. Principais conceitos: empregado, empregador e "contratado dependente" 331
2.3. Panorama dos Direitos trabalhistas 334
3. Debates em torno do trabalho em plataformas e o caso *Heller v. Uber Technologies* 336

4. Considerações finais 341
5. Referências..... 342

Victor Sousa Barros Marcial e Fraga

Panorama do trabalho em aplicativos na Hungria

1. Introdução..... 345
2. Uber na Hungria 345
3. Atualização da legislação Húngara 347
4. Transporte de passageiros após a Uber 349
5. Aplicativos de entrega durante a pandemia..... 352
6. Limitações e possibilidades do trabalho em plataformas 353
7. Conclusão..... 355
8. Referências..... 356

Introdução

Desde a promulgação da Constituição de 1988, ainda que formalmente, o Brasil pode ser classificado como um Estado de Direito e como uma democracia. Liberdades e direitos individuais e coletivos são previstos no texto da Carta Magna. Entretanto, movimentos de aceleração do tempo dos direitos para sua esterilização têm sido estudados e denunciados, pois uma tarefa sempre presente e inescusável é a de garantir o compromisso da Constituição de 1988 e sua dimensão de evolução progressiva de direitos e normativamente inclusiva. Essa dimensão se desenvolve no tempo, sem aceleração, como um aprendizado social, tenso e por vezes contraditório, mas que não cabe ceder a soluções mágicas e oportunistas, desvinculadas do sentido e da normatividade protetiva da pessoa humana de 1988.

No campo do Direito e do Processo do Trabalho tem se assistido uma sucessão de reformas, especialmente no campo normativo, com a justificativa de que contribuirão para reduzir os custos laborais, bem como a alegada excessiva rigidez no mercado de trabalho nacional, e aumentar a produtividade das empresas, o que contribuiria para o crescimento do emprego e, por conseguinte, para o enfrentamento do grave problema do desemprego e degradação do mercado de trabalho brasileiro observados desde 2016.

Ao longo dos últimos anos, a área de estudos - Acesso à Justiça pela via dos Direitos e Direitos Humanos - do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG tem se debruçado em problematizar os argumentos econômicos, sociais e históricos que compõem as reformas, o tratamento jurídico do trabalho humano subordinado, além das temáticas e questões que o direito comparado nos traz como potencial via de acesso via direitos.

No campo teórico, trabalha-se com bibliografia densa e atualizada, além de autores nacionais e internacionais que compõem o cabedal de estudiosos e pesquisadores voltados a efetividade dos direitos fundamentais do trabalho, não se descurando da compreensão dos marcos legais virtuosos e adequados a garantia da dignidade a pessoa do trabalhador/trabalhadora.

No 1º semestre de 2020 foi ofertada disciplina na PPGD UFMG

com professor convidado da PUC MINAS e IEC, estudioso da Lei denominada de ASSEMBLY BILL Nº 5 DA CALIFÓRNIA/EUA, Doutor José Eduardo de Resende Chaves Júnior. A análise da lei californiana e do trabalho de plataformas de transporte em vários países do mundo, como os textos elaborados por pesquisadores docentes e discentes demonstram a riqueza do material que é ofertado à comunidade científica nacional, decorrente dos trabalhos em produtivo e destacado semestre na PPGD.

Para analisar os impactos no Direito e no Processo do Trabalho sob a perspectiva do acesso à justiça pela via dos direitos laborais, tem-se garantido, ano após ano, um espaço de debate e estudos das ideias de Nancy Fraser no tocante à Justiça aplicadas ao ramo trabalhista. Trabalha-se com a injustiça nas relações de trabalho do ponto de vista do reconhecimento, do distributivo e da representação. É a concepção tridimensional da Teoria de Justiça de Nancy Fraser. Nenhum dos aspectos se sobrepõe ou se reduz: todos compõe os caminhos para se acessar direitos.

De modo a trazer os estudos, trabalhos e pesquisas que se desenvolveram no ano de 2020, a obra foi dividida em duas partes. Na primeira delas, os textos se dedicam a tratar da Assembly Bill n. 5 da Califórnia - EUA. Na segunda parte, a abordagem transcende os Estados Unidos da América e analisa as plataformas de trabalho em outros países e no direito comparado.

O primeiro texto analisa os direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores enquadrados na AB5 de modo a desmistificar o discurso neoliberal da desregulamentação trabalhista nos EUA, de autoria de Ailana Santos Ribeiro e Raissa Lott Caldeira da Cunha. Em seguida, o texto de Dorinethe dos Santos Bentes, Thiago Fernandes Morais e de Igo Zany Nunes Correa analisa as exceções de enquadramento de trabalhadores na referida legislação do Estado da Califórnia. O terceiro trabalho, de autoria de Bianca Caroline Bento Menezes, de Breno Lucas de Carvalho Ribeiro e de Bruna Salles Carneiro se debruçou sobre a classificação dos empregados na Califórnia como um caminho para a proteção social trabalhista.

Como o modelo transnacional de negócios e de atividades das plataformas se operam sem fronteiras, o quarto texto deste

livro preocupa-se com o tratamento legal via AB5 em relação ao denominado "subcontract" da lavra de Daniel de Faria Galvão, de Eugenio Delmaestro Corassa e de Victor Sousa Barros Marcial e Fraga. O quinto e último texto desta primeira parte, abordou o tratamento penal da subcontratação fraudulenta na lei da California e suas autoras são Ana Carolina Paes Leme, Anna Jéssica Araújo Costa e Nancy Vidal Meneghini.

Na segunda parte da obra, os textos abordam aspectos da economia das plataformas e das próprias plataformas e o direito nos países estudados. Nessa segunda parte, tanto são encontrados artigos autorais, como artigos em coautoria com os professores da disciplina.

Os cinco primeiros capítulos tratam da regulação e a judicialização da atividade empresarial de transporte de passageiros e relações de trabalho por aplicativos de mobilidade Urbana na Argentina; do trabalho em plataformas digitais na Itália; da situação jurídica do motoristas plataformizados na China; do trabalho de passageiros na Alemanha e das lutas contra a UBER na Índia.

Os outros quatro textos que compõe a segunda parte da obra, tratam do tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha; o caso UBER na França; das plataformas de trabalho na Federação Russa e das batalhas judiciais contra a UBER na Austrália. Os Trabalhadores do UBER na Colômbia e no Brasil; o Trabalho de Plataforma na Dinamarca; Small Businesses no Reino Unido e o Caso Heller v. UBER no Canadá, fecham a obra, sendo os últimos 4 trabalhos que a compõem.

Todos os artigos reunidos nesta obra são resultado dos estudos, dos trabalhos e da pesquisas que foram realizadas no ano de 2020 no bojo dos debates e das aulas na disciplina do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG.

Firme no propósito de formação crítica e socialmente reflexiva frente ao mundo do trabalho cada vez mais tecnológico e globalizado, a UFMG mantém a sua tradição de ofertar à comunidade jurídica nacional e internacional as suas produções acadêmico-cientificas realizadas com vista ao acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas sem olvidar das dificuldades e desafios do capitalismo de dados, do trabalho por plataformas, da economia colaborativa, do trabalho de

multidão, da subordinação algorítmica e da relação de emprego digna e protegida no Brasil e no mundo.

Adriana Goulart de Sena Orsini
José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Nancy Vidal Meneghini

Um estudo sobre os direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores enquadrados na *Assembly Bill 5*: desmistificando o discurso neoliberal da desregulamentação trabalhista nos EUA

Ailana Santos Ribeiro[1]
Raissa Lott Caldeira da Cunha[2]

1. Introdução

A aprovação da Assembly Bill 5 (AB-5) pelo Senado da Califórnia, em 18 de setembro de 2019, promoveu a reclassificação de milhares de trabalhadores erroneamente classificados como autônomos na Califórnia, reconhecendo, em caráter vanguardista, a condição de empregado a diversas categorias, inclusive dos motoristas plataformizados. Adotando um sistema de enquadramento jurídico conhecido como "Teste ABC", a legislação introduziu um critério para reconhecimento de vínculo de emprego de caráter aproximativo ou tipológico, garantindo aos trabalhadores enquadrados os direitos e garantias trabalhistas aos quais todos os empregados da Califórnia têm acesso.

De acordo com o Teste ABC, para um trabalhador ser considerado autônomo devem ser preenchidos três requisitos cumulativos, quais sejam: estar o trabalhador livre do controle ou direção do empregador na execução do seu trabalho; estar a atividade desempenhada fora do curso normal dos negócios da empresa e fora do seu estabelecimento; estar o trabalhador habitualmente envolvido em um comércio, ocupação, profissão ou negócio independente.

Nota-se, portanto, que a recente legislação californiana parte do pressuposto inicial de configuração de vínculo empregatício, que será passível de ser descaracterizado apenas se presentes, *in casu,* os três requisitos acima descritos.

Cabe destacar, de plano, que se encontram previstos pela

1 Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES).

2 Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

AB-5, os direitos a um salário mínimo, à indenização por acidente de trabalho, ao seguro desemprego e a licenças médica e familiar remuneradas[3]. Isso significa que, a despeito do senso comum e do que costuma ser falsamente divulgado, o Direito do Trabalho norte-americano, especialmente o californiano, prevê uma considerável gama de proteções trabalhistas e sociais.

Com efeito, a principal legislação trabalhista federal do país é a *Fair Labor Standards Act*. Elaborada durante o governo Roosevelt, nos anos 1930, essa lei prevê limites à jornada de trabalho, salário mínimo e proibição de trabalho infantil, sendo aplicada à maioria dos empregados dos setores privado e público[4]. Além dessa, outras legislações trabalhistas federais oferecem importantes proteções aos trabalhadores norte-americanos e merecem ser destacadas, antes de se aprofundar no estudo da AB-5.

Integrando a ampla rede legislativa de proteção aos trabalhadores norte-americanos, tem-se o *Contract Work Hours and Safety Standards Act* (1962), que dispõe sobre jornada de trabalho e segurança no trabalho; o *Equal Pay Act* (1963) e o *Civil Rights Act* (1964), que garantem equidade salarial e proíbem discriminações por gênero e raça; o *Age Discrimination in Employment Act* (1963), que proíbe a discriminação salarial em razão da idade; o *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act* (1983), que estendeu a proteção trabalhista aos trabalhadores rurais volantes; o *Occupational Safety and Health Act* (1970) e o *Mine Safety and Health Act* (1977), leis que dispõem

3 Seção 1, (e), Assembly Bill 5: "SEÇÃO 1. O Legislativo encontra e declara todos os seguintes itens: (e) Também é intenção do Legislativo ao promulgar este ato garantir que os trabalhadores atualmente explorados por serem classificados erroneamente como contratados independentes, em vez de reconhecidos como empregados, tenham os direitos e proteções básicos que merecem de acordo com a lei, incluindo um salário mínimo, indenização dos trabalhadores se forem feridos no trabalho, seguro desemprego, licença médica paga e licença familiar paga. [...]" MATERIAL TRADUZIDO PELA PROFA. DRA. ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI COMO FERRAMENTA PEDAGÓGICA PARA A DISCIPLINA PPGD/UFMG – DIR 887 – TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO COMPARADO – 1o SEM/2020 – "ASSEMBLY BILL Nº 5 DA CALIFÓRNIA E SEUS IMPACTOS NO DIREITO E NO PROCESSO DO TRABALHO TENDO EM VISTA O ACESSO À JUSTIÇA PELA VIA DOS DIREITOS LABORAIS". Belo Horizonte, 30 de julho de 2020.

4 ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito do Trabalho nos Estados Unidos: considerações sobre as bases do sistema norte-americano. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), São Paulo, v.33, n.125, jan./mar. 2007. p. 133-146.

sobre saúde e segurança no trabalho; o *Family and Medical Leave Act* (1993), que prevê o direito à licença protegida por motivos médicos e familiares; o *Employment Retirement Income Security Act* – ERISA (1974), que dispõe sobre o sistema de seguro social e planos de saúde; o *Pregnancy Dicrimination Act* (1978), o *Americans with Disabilities Act* (1990) e o *Genetic Information Non-Discrimination Act* (2008), que estabelecem normas antidiscriminatórias no trabalho; e, ainda, o *Patient Protection and Affordable Care Act* (2010), que dispõe sobre a obrigatoriedade do fornecimento de plano de saúde aos trabalhadores e sobre os direitos trabalhistas de lactantes.

A legislação trabalhista estadual da Califórnia, por sua vez, amplia muitos direitos estabelecidos pela legislação federal, oferecendo, por exemplo, proteções antidiscriminatórias mais amplas, um salário mínimo mais alto e licença remunerada em decorrência de doença ou acidente envolvendo o trabalhador ou seus familiares.

Nesse sentido, com o intuito de demonstrar ser ardiloso o discurso neoliberal que associa o desenvolvimento econômico norte-americano, sobretudo do estado da Califórnia, a uma suposta ausência de proteção social à classe trabalhadora, passa-se a abordar, nos tópicos a seguir, o arcabouço legislativo californiano, dando-se enfoque aos principais direitos trabalhistas e sociais garantidos aos empregados reclassificados pela AB-5.

2. Legislação trabalhista estadual da Califórnia: Abordando os principais direitos trabalhistas garantidos aos empregados californianos

2.1. Remuneração e jornada de trabalho

2.1.1. Salário Mínimo

Conforme disposto pelo artigo 1182.12 do Código Trabalhista da Califórnia, regulado pelo *California Department of Industrial Relations* (CA Minimum Wage Order 2019), todos os empregados da Califórnia, não excepcionados expressamente pela legislação, têm direito a uma garantia de que receberão ao menos $12,00 ou $13,00 por cada hora

trabalhada, a depender da quantidade de empregados que a empresa possui.[5]

A maioria dos empregadores na Califórnia estão sujeitos às leis de salário mínimo federal e estadual. Além disso, as entidades locais (cidades e condados) estão autorizadas a estabelecer o seu valor de salário mínimo, desde que não seja inferior ao estadual e ao federal. Assim, havendo normas a nível federal, estadual e local o empregador deve obedecer à norma que for mais benéfica para o empregado, ou seja, a que estabelece um valor de salário mínimo mais elevado.[6]

O pagamento do salário mínimo é considerado uma obrigação do empregador, que não pode ser dispensada ou mitigada por nenhuma espécie de acordo, incluindo acordos coletivos de trabalho.

Nesse sentido, cabe destacar que, conforme disposto nos artigos 1668 e 3513 do Código Civil da Califórnia, nenhuma legislação destinada à proteção dos empregados pode ser violada por acordo firmado entre o empregador e o empregado.

Há, contudo, previsão legal que excepciona da Lei do Salário Mínimo alguns empregados em situações bem específicas, como os vendedores externos, aqueles que são pais, cônjuges ou filhos do empregador e aprendizes regularmente contratados.

2.1.2. Horas extras

Nos termos do artigo 510 do Código de Trabalho da Califórnia, todos os trabalhadores não excepcionados pela legislação fazem *jus* ao recebimento de horas extras com adicional de 50% por todas as horas trabalhadas além de 40 horas em uma semana de trabalho e 08 horas em um dia de trabalho, bem como pelas primeiras 08 horas do sétimo dia consecutivo de trabalho. Além disso, o empregador é obrigado a pagar horas extras com adicional de 100% aos empregados que trabalham mais de 12 horas em um dia de trabalho ou mais de 08

5 Labor Commissioner's Office. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/. Acesso em: 20 ago. 2020.

6 Minimum Wage. State of California Department of Industrial Relations. dez. 2019. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

horas no sétimo dia consecutivo de trabalho.[7]

A Califórnia é o único estado dos Estados Unidos que prevê em sua legislação o pagamento de horas extras com adicional de 100%. Em outros estados norte-americanos, esse adicional aparece, por vezes, em contratos de trabalho, como uma forma de incentivo ao trabalho além do expediente, não havendo, contudo, obrigatoriedade por lei.

O artigo 1194 do Código de Trabalho da Califórnia dispõe que um empregado deve receber todas as compensações de horas extras às quais tem direito, independentemente da existência de qualquer acordo ou renúncia às horas extras que lhe tenha sido imposta.

É importante pontuar que a maior e mais importante categoria de empregados excepcionados do direito às horas extras é composta por profissionais liberais, executivos e profissionais que exercem atividades administrativas ou de gerenciamento, conhecidos como "trabalhadores de colarinho branco". Para ser incluído nessa categoria, as principais funções do empregado devem ser executivas, administrativas ou profissionais (isto geralmente significa que 50% ou mais do seu tempo de trabalho deve ser dedicado a tais tarefas), bem como o empregado deve ter autonomia para tomar decisões relativas ao trabalho e deve ganhar um salário equivalente a pelo menos duas vezes o salário mínimo estadual para trabalho em tempo integral (40 horas/semana).

Outros empregados excluídos do direito às horas extras são os empregados da área de software de computador que são pagos por hora; vendedores externos; empregados que possuem parentesco com o empregador; motoristas cujas horas são regulamentadas pelo Código de Regulamentação Federal do Departamento de Transporte dos EUA, Título 49, Artigos 395.1 a 395.13, Horas de Serviço dos Motoristas; motoristas cujas horas são regulamentadas pelo Título 13 do Código de Regulamentos da Califórnia, subcapítulo 6.5, Artigo 1200 e seguintes; empregados abrangidos por um acordo coletivo de trabalho válido, que prevê expressamente os salários, horas de trabalho, condições de trabalho e taxas salariais especiais para todas as horas extras trabalhadas; motoristas de táxi; membros da tripulação de um barco

7 Overtime. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Overtime.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

de pesca comercial; atores profissionais e projecionista de cinema.[8]

2.1.3. Intervalo para repouso

O Código de Trabalho da Califórnia exige que os empregadores autorizem e permitam que os empregados, não excepcionados pela legislação, tenham um período de descanso remunerado de 10 minutos para cada quatro horas trabalhadas ou "fração principal" delas - a Division of Labor Standards Enforcement (DLSE) considera duas horas ou mais como uma "fração principal" de quatro. No entanto, um período de descanso não é necessário para funcionários cujo tempo total de trabalho diário seja inferior a três horas e meia. Na medida do possível, o período de descanso deve ser no meio do período de trabalho.[9]

Conforme disposto no artigo 226.7 do Código de Trabalho da Califórnia, o empregado não pode ser obrigado a trabalhar durante os intervalos de descanso exigidos. No entanto, o empregado é livre para pular seus intervalos de descanso, desde que reste comprovado que o empregador não exigiu ou incentivou a continuidade do trabalho.

O período de descanso é contado como tempo de trabalho e, portanto, o empregador deve pagar por tais períodos. Se um empregador não autorizar ou permitir um período de descanso, o empregador deverá pagar ao empregado uma hora de pagamento à taxa normal de pagamento do empregado para cada dia de trabalho em que o período de descanso não seja fornecido.

2.1.4. Intervalo de refeição

Na Califórnia é exigido que os empregadores forneçam aos empregados um período de refeição não inferior a 30 minutos quando eles trabalharem mais de cinco (05) horas consecutivas. A menos

8 Exemptions from the overtime laws. State of California Department of Industrial Relations. Fev. 2019 Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_overtimeexemptions.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

9 Rest Periods/Lactation Accommodation. State of California Department of Industrial Relations. Nov. 2017. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_restperiods.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

que o empregado seja dispensado de todas as funções durante todo o período de refeição de 30 minutos e seja livre para deixar as instalações do empregador, o período de refeição deve ser contado como horas trabalhadas e pago de acordo com o salário normal do funcionário.[10]

A lei da Califórnia só permite que os empregadores forneçam um período de refeição sem a possibilidade de se ausentar do trabalho quando a natureza do trabalho impedir o empregado de ser dispensado de todas as obrigações e quando, por acordo por escrito entre o empregador e o funcionário, um período de refeição no trabalho for acordado (artigo 512 do Código de Trabalho da Califórnia).

Se o empregado trabalha mais de 10 horas por dia, ele tem direito a um segundo intervalo para refeição de pelo menos 30 minutos, que deve começar antes do final da décima hora do seu turno. É possível combinar com o empregador a dispensa do segundo intervalo para refeição se o empregado não trabalhar mais de 12 horas e se não tiver dispensado o primeiro intervalo para refeição.

O principal grupo de empregados excluídos do direito à concessão de intervalos para repouso e refeição na Califórnia são, novamente, os chamados "trabalhadores de colarinho branco". Além desse grupo, empregados de outros setores também são excepcionados, como os empregados dos setores de construção civil, saúde, cinema, panificação e outros.

2.2. Licenças e afastamentos do trabalho

2.2.1. *California Family Rights Act (CFRA)*

O California Family Rights Act (CFRA) foi estabelecido para garantir que os empregados da Califórnia tivessem direito à licença médica e familiar (artigos 12945.2, 12945.3 e 19702.3 do Código do Governo da Califórnia). Essa lei se assemelha à Lei Federal de Licença Médica e Familiar (FMLA), mas amplia os direitos previstos aos empregados.

Essa lei garante proteção ao emprego, ou seja, ao retornar

10 Meal periods. State of California Department of Industrial Relations. 07 nov. 2012. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_MealPeriods.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

de uma licença o empregado deve voltar para o mesmo posto de trabalho ou para outro que seja substancialmente semelhante àquele que ocupava antes de fazer uso da licença. O empregador não pode despedir, ameaçar ou retaliar um funcionário por utilizar uma licença médica ou familiar.[11]

O CFRA permite o uso da licença médica e familiar para os casos de nascimento ou adoção de uma criança na família do empregado e problema de saúde grave do empregado ou de seu filho, pai ou cônjuge. Com ela, os empregados podem se ausentar por até 12 semanas de trabalho, não concomitantes, em um período de 12 meses.

A licença garantida por essa lei é geralmente uma licença não remunerada, a menos que o empregado opte por usar ou o empregador exija que ele use, concomitantemente, o benefício de licença médica remunerada, licença familiar remunerada, auxílio por incapacidade temporária ou outro período de licença remunerada acumulada.

2.2.2. *Disability Insurance* - auxílio por incapacidade temporária

O State Disability Insurance (SDI) da Califórnia oferece reposição parcial de salário para empregados que se encontram incapazes de realizar seu trabalho regular ou habitual devido a uma doença ou lesão não relacionada ao trabalho, incluindo condições relacionadas à gravidez. O programa é financiado integralmente por impostos retidos sobre o salário dos funcionários. O auxílio por incapacidade temporária não garante proteção ao trabalho, para tanto ele deve ser utilizado junto da licença médica e familiar garantida pelo California Family Rights Act (CFRA).[12]

11 The Family and Medical Leave Act and the California Family Rights Act FAQs. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/Disability/faqs-fmla-cfra.htm. Acesso em: 30 ago. 2020.

12 About Disability Insurance. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://edd.ca.gov/Disability/About_DI.htm. Acesso em: 30 ago. 2020.

2.2.3. *Paid family leave* - Licença familiar remunerada

O benefício da licença familiar remunerada garante reposição parcial de salário aos empregados que se ausentarem para cuidar de um membro da família gravemente doente ou para criar vínculo com uma criança dentro um ano do nascimento ou da adoção. O empregado pode receber cerca de 60 a 70 por cento (dependendo da renda) da remuneração recebida nos últimos 5 a 18 meses antes da data de início do seu pedido.[13]

Os empregados podem tirar até oito semanas de PFL em um período de 12 meses e o tempo de trabalho em seu emprego atual não afeta a elegibilidade. A Licença Familiar remunerada não oferece proteção no emprego, para tanto é necessário utilizar de forma concomitante o benefício oferecido pela California Family Rights Act (CFRA).

2.2.4. *Paid Sick Leave* - Licença médica remunerada

A Licença Médica remunerada foi estabelecida na Califórnia pelo Healthy Workplace Families Act de 2014 e prevê que qualquer empregado que trabalhe na Califórnia por 30 ou mais dias dentro de um ano, a partir do início do emprego, tem direito à licença médica remunerada. 14 Essa licença pode ser usada pelo empregado para cuidar ou acompanhar o tratamento de uma condição de saúde própria ou de um familiar, bem como em casos de violência doméstica, agressão sexual ou perseguição.

Os empregados, inclusive os de meio período e temporários, recebem pelo menos uma hora de licença remunerada para cada 30 horas trabalhadas. A acumulação das horas começa a partir do primeiro dia de trabalho e o empregado pode fazer uso delas após o 90º dia de trabalho. O empregador pode limitar a quantidade de horas/dias de licença médica remunerada que o empregado pode usar em um ano a 24 horas ou três dias. A licença que não for gasta pode ser

13 California Paid Family Leave. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/disability/about_pfl.htm#:~:text=California%20Paid%20Family%20Leave%20(PFL,a%20new%20child%20entering%20the. Acesso em: 30 ago. 2020.

transferida para o próximo ano, podendo ser limitada a 48 horas ou seis dias.[14]

Existem empregados excluídos do benefício, dentre os quais pode-se citar os empregados abrangidos por acordos coletivos válidos, prestadores de serviços de apoio domiciliares e alguns funcionários de transportadoras aéreas.

2.3. Saúde e segurança no trabalho

2.3.1. *Health Care Continuation - Cal/COBRA*

A legislação federal *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act* (COBRA) aplica-se a empregadores com 20 ou mais empregados e dá aos empregados e seus dependentes o direito de continuar com o seu plano de saúde empresarial, por um período limitado de tempo, em alguns casos específicos, como perda voluntária ou involuntária do emprego, redução nas horas trabalhadas, transição entre empregos, morte, divórcio e outros.

A lei californiana, por sua vez, a *California Continuation Benefits Replacement Act* (Cal-COBRA), aplica-se a pequenos empregadores com dois a 19 funcionários que, portanto, não são cobertos pelo COBRA federal devido à exceção para empregadores com menos de 20 funcionários (Código Cal Ins Sec. 10128.51). O Cal-COBRA também exige que os planos de saúde empresariais ofereçam aos empregados segurados a cobertura de continuação do COBRA federal por até 36 meses.[15]

O Cal-COBRA se aplica a planos de saúde patrocinados pelo empregador, incluindo planos oftalmológicos e odontológicos. A continuidade deve ser oferecida quando um beneficiário qualificado perde a cobertura devido a morte do empregado coberto; término do contrato de trabalho ou redução das horas do empregado coberto

14 California Paid Sick Leave: Frequently Asked Questions. State of California Department of Industrial Relations. out. 2017. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm. Acesso em: 30 ago. 2020.

15 Continuation Coverage. California Department of Insurance. Disponível em: http://www.insurance.ca.gov/01-consumers/110-health/40-lost/continuation-cov.cfm. Acesso em: 30 ago. 2020.

(exceto no caso de rescisão por falta grave); divórcio ou separação judicial do empregado coberto; e perda da condição de dependente inscrito no plano.

2.3.2. Segurança e Saúde Ocupacional - *Cal/OSHA*

De acordo com a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional da Califórnia (Cal/OSHA), todos os empregadores da Califórnia devem desenvolver e implementar um programa eficaz de prevenção de lesões e doenças que inclua treinamento e instrução sobre práticas de trabalho seguras e um sistema eficaz para se comunicar com os funcionários (Artigo 3203 do Código de Regulamentos da Califórnia T8CCR).[16]

2.4. Rescisão do contrato de trabalho

2.4.1. *Cal-WARN Act*

O WARN Act da Califórnia define uma dispensa coletiva como a dispensa de 50 ou mais empregados em um período de 30 dias. Além dos empregados atingidos por uma dispensa coletiva, essa lei também cobre os empregados que sofrem uma dispensa devido ao fechamento da empresa, suspensão das atividades ou transferência da sede da empresa para um local a mais de 100 quilômetros de distância.[17]

As dispensas coletivas na Califórnia são regulamentadas pelos artigos 1400-1408 do Código de Trabalho da Califórnia. Em regra, um empregador não pode determinar uma dispensa coletiva a menos que, 60 dias antes da ordem entrar em vigor, notifique por escrito os empregados e o Departamento de Desenvolvimento de Emprego (artigo 1401 (a) - (c) do Código de Trabalho da Califórnia). A notificação/aviso prévio visa fornecer aos empregados e suas famílias tempo para fazer

16 BAKER, Christine; SUM, Juliann. Health & Safety Rights: Facts for California Workers. Department of Industrial Relations. jun. 2015. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf. Acesso em: 01 set. 2020.

17 Cal-WARN Act. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/Cal-WARNAct.html. Acesso em: 01 set. 2020.

a transição e se ajustar à perda de emprego em perspectiva, procurar outro emprego e, se necessário, tempo para obter treinamento ou reciclagem.

Será exigido do empregador que deixar de notificar os empregados atingidos por uma dispensa coletiva, no prazo estabelecido em lei, o pagamento da remuneração e de todos os benefícios que os empregados teriam direito até um máximo de 60 dias ou metade do número de dias que o empregado trabalhou para o empregador, o que for menor (artigo 1402 (a) - (c) do Código de Trabalho da Califórnia).[18]

Esses requisitos se aplicam apenas aos empregadores da Califórnia que empregaram pelo menos setenta e cinco funcionários nos últimos doze meses. Empregados em regime de tempo parcial ou temporários também são protegidos pelo WARN Act, desde que tenham trabalhado na empresa por, ao menos, seis meses antes da dispensa coletiva ocorrer.

2.4.2. Rescisão contratual

De acordo com a artigo 2922 do Código de Trabalho da Califórnia, presume-se que todos os empregos no estado sejam passíveis de dispensa sem justa causa, a menos que as partes tenham feito algum acordo expresso, oral ou escrito, especificando a duração do emprego ou os motivos da rescisão. Entretanto, ainda que os empregadores possam realizar dispensas sem justa causa, eles estão proibidos de demitir empregados por motivos ilegais.[19]

Exemplos de motivos ilegais incluem:[20]

- Assédio ou discriminação em razão da religião, raça, cor, etnia, nacionalidade, deficiência, condição médica, idade, sexo ou orientação sexual

18 Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Information for Employers. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://edd.ca.gov/Jobs_and_Training/Layoff_Services_WARN.htm. Acesso em 01 set. 2020.

19 Employment Contracts. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/UIBDG/Preface_PR_15.htm. Acesso em 01 set. 2020.

20 Wrongful Termination Law in California. Work Lawyers. Disponível em: https://www.worklawyers.com/wrongful-termination-law-california/. Acesso em: 01 set. 2020.

do empregado (California Fair Employment & Housing Act; Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964);

- Retaliação em razão do empregado ter denunciado uma conduta ilegal ou imprópria do empregador (Artigo 1102.5 do Código de Trabalho da Califórnia; Artigo 1278.5 do Código de Saúde e Segurança da Califórnia);
- Retaliação em razão do empregado ter tirado licença médica ou familiar (California Family Rights Act; U.S. Family Medical Leave Act);
- Retaliação em razão do empregado ter solicitado indenização trabalhista por acidente de trabalho (Artigo 132a do Código de Trabalho da Califórnia);
- Retaliação em razão do empregado participar de atividades e/ou investigações sindicais (National Labor Relations Act);
- Retaliação em razão do empregado ter participado de uma investigação por discriminação ou assédio (California Fair Employment & Housing Act; Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964).

Além disso, os tribunais da Califórnia reconhecem uma exceção à regra geral de dispensa imotivada para as situações em que existiria um acordo implícito entre o empregador e o empregado de que o contrato de trabalho apenas se findaria por justa causa ou que duraria um período determinado de tempo (Foley v. Interactive Data Corp. (1988)).

2.5. Reembolso de despesas

O artigo 2802 do Código do Trabalho da Califórnia declara que o empregador deve indenizar seu empregado por todas as despesas relacionadas ao cumprimento do trabalho.[21]

21 California Law Addresses Employee Business Expense Reimbursement. Straggas law group. abr. 2010. Disponível em: https://straggaslaw.com/california-law-addresses-

Uma das despesas mais comuns dos empregados está relacionada ao transporte e viagens, como o reembolso de quilometragem. Em dezembro de 2018, o Internal Revenue Service emitiu as taxas de quilometragem padrão opcionais de 2019. Essas taxas calculam os custos de se operar um automóvel para fins comerciais e profissionais. A partir de 1º de janeiro de 2019, as taxas de quilometragem padrão para o uso de um carro (também vans, picapes ou furgões) são as seguintes:

- 58 centavos por 1,61 Km (1 milha) dirigida para uso comercial;
- 20 centavos por 1,61 Km (1 milha) dirigida para fins médicos ou de mudança;
- 14 centavos por 1,6 Km (1 milha) dirigida a serviço de organizações de caridade.

O uso obrigatório do telefone celular também se tornou mais comum. A fim de minimizar os prejuízos suportados pelo trabalhador em decorrência desta prática indiscriminada, um tribunal de apelação da Califórnia decidiu que um empregador deve reembolsar um funcionário se ele for obrigado a usar um telefone celular pessoal para fazer ligações relacionadas ao trabalho.

3. O sistema de proteção social destinado aos trabalhadores enquadrados na AB-5

O sistema de proteção social norte-americano foi instituído por meio do *Social Security Act*, de 1935. Promulgada por Franklin D. Roosevelt, presidente dos EUA à época, a legislação, paradoxalmente, fazia parte do programa do *New Deal*, um conjunto de medidas liberais norteadas pelo discurso de desregulamentação, implementadas com o intuito de reerguer a economia norte-americana, minimizando os efeitos da Grande Depressão.

Dispondo de uma redação abrangente e minuciosa e contando com mais de mil artigos, o *Social Security Act*, conforme consta em seu preâmbulo, consiste em

employee-business-expense-reimbursement/. Acesso em: 01 set. 2020.

> "Uma lei para prover o bem-estar geral, estabelecendo um sistema de benefícios federais para idosos e permitindo que os vários Estados façam provisões mais adequadas para pessoas idosas, cegos, crianças dependentes e deficientes, bem-estar materno-infantil, saúde pública e a administração de suas leis de seguro-desemprego; estabelecer um Conselho de Previdência Social; para aumentar a receita; e para outros fins". [22]

Reforçando o presente objetivo de desmistificar os discursos que associam o desenvolvimento econômico dos EUA à ausência de proteção social, tachando, inclusive, o arcabouço legislativo brasileiro de hiper protetivo em relação ao norte-americano, cabe destacar que, conforme o Índice Global de Sistemas Previdenciários da Mercer Melbourne, 2019, o sistema previdenciário americano ocupa a 17º posição entre os 30 melhores sistemas previdenciários do mundo, estando significativamente à frente do Brasil, que se encontra na 23ª posição.[23]

O programa de seguridade social norte-americano é financiado por meio do Federal Insurance Contributions Act (FICA). O FICA consiste em um imposto federal incidente sobre a folha de pagamento, cobrado diretamente dos empregadores pelos estados, sendo que tanto empregadores quanto empregados contribuem igualmente, com alíquotas idênticas de 6,2%. Além dessa alíquota de 6,2%, empregador e empregados também contribuem com alíquota de 1,45%, destinada especificamente ao custeio do Medicare - sistema de seguros de saúde gerido pelo governo dos Estados Unidos da América e destinado às pessoas de idade igual ou maior que 65 anos ou que verifiquem certos critérios de baixo rendimento.

O quadro ilustrativo abaixo sintetiza o sistema de taxação incidente sobre a relação de emprego para fins de custeio da seguridade

22 Lei da Previdência Social de 1935. Disponível em: https://www.ssa.gov/history/35act.html#PREAMBLE

23 Índice global de sistemas previdenciários revela forte correlação entre dívida familiar e ativos previdenciários; out/2019. Disponível em: https://www.mercer.com.br/newsroom/mmgpi-2019.html

social, cujos principais benefícios consistem, além da aposentadoria e do Medicare, em benefícios familiares, benefícios decorrentes de invalidez e pensões.

FEDERAL INSURANCE CONTRIBUTIONS ACT (FICA)

	YOU PAY:	YOUR EMPLOYER PAYS:	TOTAL:
SOCIAL SECURITY:	6.20%	6.20%	12.40%
MEDICARE:	1.45%	1.45%	2.90%
TOTAL:	7.65%	7.65%	15.30%

3.1. Principais benefícios sociais previstos pela *Social Security Act* que se correlacionam diretamente com o vínculo de emprego

3.1.1. *Aposentadoria*

As regras de aposentadoria nos EUA, à semelhança do que ocorre no Brasil, exigem tempo de contribuição e idade mínima para que o trabalhador possa receber o benefício, havendo, contudo, em se tratando de aposentadoria por invalidez, a dispensa destes requisitos.

A aposentadoria por idade exige, via de regra, a idade mínima de 67 anos, tanto para homens quanto para mulheres, podendo ser antecipada para os 62 anos mediante um desconto proporcional no valor do benefício. Para ter direito a se aposentar é necessário, ainda, ter contribuído para o sistema de seguridade social federal por, no mínimo, 10 anos.[24]

O valor máximo do benefício de aposentadoria depende da idade em que o trabalhador faz o requerimento de aposentadoria. Em

24 Lei da Previdência Social de 1935. Disponível em: https://www.ssa.gov/history/35act.html#PREAMBLE

2020, os valores máximos mensais correspondem a[25]:

- 3.790,00 dólares, se o trabalhador se aposentar com 70 anos
- 3.011,00 dólares, se o trabalhador se aposentar com 67 anos
- 2.265,00 dólares se o trabalhador se aposentar com 62 anos

Interessante ressaltar que o sistema de seguridade social norte-americano não permite ao trabalhador estrangeiro contribuir sem, de fato, trabalhar legalmente no país – o que é possível no Brasil, por meio da categoria do "contribuinte facultativo". Assim, o trabalhador estrangeiro que desejar contribuir para a seguridade social precisará, como pressuposto básico, ser portador de um *social security number* (SSN), documento obrigatório para se ter um vínculo de trabalho, participar de programas sociais e, posteriormente, usufruir do benefício da aposentadoria.

Destaca-se, por fim, que paralelo ao sistema instituído pela Social Security Act, há a Lei de Segurança da Renda de Aposentadoria do Empregado (Employee Retirement Income Security Act - ERISA), de 1974, que se aplica a empregadores privados que oferecem cobertura de seguro de saúde patrocinada pelo empregador e outros planos de benefícios extralegais aos seus empregados. Importante deixar claro que a ERISA não exige que os empregadores ofereçam seguros de saúde ou planos de aposentadoria complementar aos seus empregados, limitando-se apenas a estabelecer padrões mínimos para certos tipos de benefícios que um empregador, deliberadamente, opta por oferecer aos seus funcionários.

3.1.2. Seguro-desemprego

O benefício do seguro-desemprego encontra-se previsto e regulamentado pela *Social Security Act*, de 1935, bem como pela legislação estadual californiana denominada de *Unemployment*

25 Entenda como funciona a aposentadoria de brasileiros nos EUA. Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/aposentadoria-de-brasileiros-que-moram-nos-eua/

Insurance Code (UIC).

Conforme as disposições legais, o seguro-desemprego pode ser pago por até 26 semanas – período superior ao que vigora no Brasil –, sendo possível o pagamento de semanas adicionais de subsídio em épocas de taxas de desemprego elevadas.

No atual contexto de pandemia da COVID-19, foi sancionada pelo então Presidente Donald Trump, o *Cares Act*, de 27 de março de 2020, que instituiu, dentre outras garantias, as seguintes medidas de melhoramento do seguro-desemprego, durante o contexto de emergência pandêmica:

- Fornecimento de um adicional de US$ 600/semana para aqueles que recebem auxílio-desemprego
- Disponibilização dos benefícios de desemprego estarão disponíveis para qualquer pessoa que esteja em quarentena, cuidando de um familiar diagnosticado com COVID-19, ou desempregado por razões relacionadas ao surto.
- Possibilidade de extensão do benefício por 13 semanas adicionais.

No âmbito do *Cares Act* (2020), destaca-se, ainda, a criação do "Auxílio Desemprego Pandêmico", que tornou elegíveis para receber o benefício os trabalhadores autônomos e contratados independentes.

Os benefícios de seguro-desemprego da Califórnia, conforme informações fornecidas pela Federação do Trabalho da Califórnia, variam de US $ 40 a US $ 450 por semana, sendo o cômputo do valor do benefício de cada trabalhador baseado em seus ganhos anteriores. A título de exemplo, um trabalhador californiano que ganha $ 1000 por semana, provavelmente, coletaria $ 450 em benefícios semanais de seguro desemprego, o que implica em uma taxa de reposição salarial de 45% para esse indivíduo.[26]

Notícia recentemente veiculada pela CNBC mostrou que **v**ários

26 Seguro-desemprego: subfinanciado e subvalorizado. Disponível em: https://calaborfed.org/californias_unemployment_insurance_system_underfunded_and_undervalued/#:~:text=California's%20current%20benefits%20range%20from,receiving%20state%20or%20federal%20benefits.

motoristas e outros "gig workers" na Califórnia, ao se candidatarem ao seguro-desemprego, receberam declarações dizendo que tinham direito a $0 em benefícios. Em muitos destes casos, explicou o *Employement Development Department* (EDD) que a negativa indevida decorreu do fato de o trabalhador ter sido erroneamente classificado pelo seu empregador como um "contratante independente" em vez de um empregado, nos termos então previstos pela AB-5.[27]

4. Considerações finais

Conforme visto no decorrer deste estudo, a Assembly Bill 5 (2019) estendeu a condição de empregado a uma considerável gama de trabalhadores antes classificados como autônomos, garantindo-lhes o acesso a direitos trabalhistas e sociais previstos pelo complexo legislativo federal e estadual vigentes.

Discorrendo sobre os principais direitos trabalhistas previstos pela AB-5, buscou-se demonstrar que, ao contrário do que é difundido pela mídia brasileira dominante, pautada no senso comum, o direito trabalhista norte-americano positivado não só existe como institui, por meio de legislações extensas e detalhadas, um sistema protetivo amplo e incisivo à classe trabalhadora que abarca desde direitos básicos como o salário mínimo até a regulamentação do reembolso de despesas decorrentes do trabalho.

Do mesmo modo, demonstrou-se, ainda, que o sistema de seguridade social norte-americano, ocupando a 17ª posição no ranking mundial dos 30 melhores sistemas previdenciários do mundo, garante aos trabalhadores enquadrados como empregados pela AB-5 benefícios de aposentadoria e de seguro-desemprego, que se encontram regulamentados, a nível federal, pela *Social Security Act*, de 1935, e, a nível estadual, pelo *Unemployment Insurance Code* (UIC).

Nesse sentido, a partir de todas as informações expostas e ponderações traçadas, considera-se que a promulgação da AB- 5 representou, sem dúvida, um marco histórico, a nível mundial, na luta por direitos trabalhistas. Em um momento no qual a tendência

27 Some gig workers are getting $0 in unemployment benefits. Abr/2020. Disponível em: https://www.cnbc.com/2020/04/24/some-gig-workers-are-getting-0-in-unemployment-benefits.html

de flexibilização impera, com fundamento, sobretudo, no discurso neoliberal de que direitos trabalhistas atravancam o desenvolvimento econômico, a aprovação de uma legislação protetiva na Califórnia, que se encontra dentre as maiores economias do mundo, aponta em sentido totalmente contrário, servindo como importante alerta para governos que insistem em desmantelar o arcabouço de proteção social arduamente conquistado pela classe trabalhadora.

5. Referências

About Disability Insurance. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://edd.ca.gov/Disability/About_DI.htm.

BAKER, Christine; SUM, Juliann. Health & Safety Rights: Facts for California Workers. Department of Industrial Relations. jun. 2015. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf.

California Law Addresses Employee Business Expense Reimbursement. Straggas law group. abr. 2010. Disponível em: https://straggaslaw.com/california-law-addresses-employee-business-expense-reimbursement.

California Paid Family Leave. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/disability/about_pfl.htm#:~:text=California%20Paid%20Family%20Leave%20(PFL,a%20new%20child%20entering%20the.

California Paid Sick Leave: Frequently Asked Questions. State of California Department of Industrial Relations. out. 2017. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm.

Cal-WARN Act. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/Cal-WARNAct.html.

Continuation Coverage. California Department of Insurance. Disponível em: http://www.insurance.ca.gov/01-consumers/110-health/40-lost/continuation-cov.cfm.

Covid-19: Recursos do Trabalhador. Disponível em: https://edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/workers.htm

Employment Contracts. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/UIBDG/Preface_PR_15.htm.

Entenda como funciona a aposentadoria de brasileiros nos EUA. Ago/2020; Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/aposentadoria-de-brasileiros-que-moram-nos-eua/

ESTADOS UNIDOS. CALIFÓRNIA. Assembly Bill 5. set. 2019. Material traduzido pela Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini como ferramenta pedagógica para a disciplina PPGD/UFMG - DIR 887 - Temas de Direito do Trabalho Comparado - 1º sem/2020 - "Assembly Bill nº 5 da Califórnia e seus impactos no Direito e no Processo do Trabalho tendo em vista o acesso à justiça pela via dos direitos laborais". Belo Horizonte, 30 de julho de 2020.

ESTADOS UNIDOS. CALIFÓRNIA. Lei da Previdência Social de 1935. Disponível em: https://www.ssa.gov/history/35act.html.

Exemptions from the overtime laws. State of California Department of Industrial Relations. Fev. 2019 Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_overtimeexemptions.htm.

Índice global de sistemas previdenciários revela forte correlação entre dívida familiar e ativos previdenciários. Out/2019. Disponível em: https://www.mercer.com.br/newsroom/mmgpi-2019.html

Healthy Workplace Healthy Family Act of 2014 (AB 1522). State of California Department of Industrial Relations. mai. 2016. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/DLSE/ab1522.html.

KAGAN, Julia. Lei de Contribuições de Seguro Federal (FICA). Disponível em: https://www.investopedia.com/terms/f/fica.asp

Labor Commissioner's Office. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/.

Meal periods. State of California Department of Industrial Relations. 07 nov. 2012. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_MealPeriods.htm.

Minimum Wage. State of California Department of Industrial Relations. dez.2019. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm.

O que é Erisa e o que ele cobre? Disponível em: https://por.routestofinance.com/what-is-erisa-and-what-does-it-cover

Overtime. State of California Department of Industrial Relations. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Overtime.htm.

Rest Periods/Lactation Accommodation. State of California Department of Industrial Relations. Nov. 2017. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_restperiods.htm.

ROCHA, Júlio César de Sá da. Direito do Trabalho nos Estados Unidos: considerações sobre as bases do sistema norte-americano. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), São Paulo, v.33, n.125, jan./mar. 2007. p. 133-146.

Some gig workers are getting $0 in unemployment benefits. Abr/2020. Disponível em: https://www.cnbc.com/2020/04/24/some-gig-workers-are-getting-0-in-unemployment-benefits.html

The Family and Medical Leave Act and the California Family Rights Act FAQs. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://www.edd.ca.gov/Disability/faqs-fmla-cfra.htm.

WOLFE, Lahle. O que a ERISA cobre? Ago/2019. Disponível em: https://www.thebalancecareers.com/what-is-erisa-law-3515060

Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Information for Employers. Employment Development Department State of California. Disponível em: https://edd.ca.gov/Jobs_and_Training/Layoff_Services_WARN.htm.

Wrongful Termination Law in California. Work Lawyers. Disponível em: https://www.worklawyers.com/wrongful-termination-law-california/.

Exceções de enquadramento de trabalhadores na *Assembly Bill nº 5*

Dorinethe dos Santos Bentes[28]
Thiago Fernandes Morais[29]
Igo Zany Nunes Correa [30]

1. Introdução

Para analisar o contexto da elaboração da Lei Assembly Bill n.5 do estado da Califórnia, veremos dados de um dos estados mais populosos dos Estados Unidos da América. De acordo com o último censo, publicado em 2010 pelo Departamento de censo dos Estados Unidos, a população da Califórnia era de 37.253.956 habitantes. O censo de 2020 ainda não foi publicado, mas a estimativa é de que a população poderá chegar aos 40 milhões em 2020, considerando que em 2019 já era de 39.512.223 habitantes[31].

O censo nos Estados Unidos, assim como no Brasil, é feito a cada 10 anos, e busca conhecer de forma mais detalhada a população, as atividades econômicas, dados de habitação, e outros temas, de acordo com as informações do Census Bureau de 2013-2017. Um dos objetivos do censo é produzir informações confiáveis em questões econômicas e sociais para que as empresas, a sociedade, e o Estado tracem caminhos adequados para ampliar a produção econômica e melhorar as condições de vida da população, uma vez que essas informações apresentam uma verdadeira radiografia dos problemas

28 Doutoranda em Direito e Justiça pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Mestra em História pela UFAM. Professora da Faculdade de Direito-UFAM. E-mail: dorinethebentes@gmail.com.

29 Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha Direito Internacional, Direito Comparado, Estudos Culturais e Jusfilosóficos.

30 Mestrando em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pelo Programa de Pós-graduação em Direito da UFAM. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Juiz do Trabalho do TRT da 11ª Região AM/RR. Professor Universitário da Faculdade Estácio do Amazonas. zanyigo@gmail.com.

31 U.S. UNITED. ESTATES CENSUS BUREAU, 2019. Disponível em https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/PST045219. Acesso em 20/09/2020.

por ela enfrentados[32].

A Califórnia se tornou um dos estados mais ricos dos Estados Unidos, e se ela fosse um estado independente seria a 5ª economia do mundo, tendo o Estados Unidos da América em primeiro, seguido de China, Japão, Alemanha e Califórnia. Entretanto, a crise de 2008 a levou para 11ª posição, mas a economia vem se recuperando, e em 2020 já está novamente na 5ª posição, a mesma posição que ocupava entre os anos de 2002-2008[33].

Para o diretor do Centro para Estudo Continuado da Economia da Califórnia, o grande motivo do sucesso da economia californiana, que fez com que ela voltasse rapidamente ao patamar que estava antes da crise imobiliária de 2008, é sua pluralidade de atuação nos campos da economia. É uma economia tão diversificada, que todos seus ramos têm apresentado bons resultados, seja o comércio, a hotelaria, o setor imobiliário, a indústria de entretenimento, e de tecnologia. A única exceção é o agronegócio[34]

O economista Lee E. Ohanian[35] afirma que outro fato que deve ser levado em consideração é a alta produção de seus trabalhadores. Essa afirmação parece ser bastante contraditória, pois, considerando a alta concentração de renda na Califórnia, aparentemente a alta produção dos trabalhadores não tem trazido os retornos esperados para esses trabalhadores.

De acordo com as informações do censo de 2019, a maioria dos moradores da Califórnia tem problema de acesso a moradias dignas, e um a cada cinco californianos vive na pobreza quase absoluta, sem

32 U.S. Census Bureau. Strategic Plan FY 2013 – 2017. Disponível em: https://www.census.gov/content/dam/Census/about/about-thebureau/PlansAndBudget/strategicplan.pdf. Acesso em: 20/09/2020.

33 BBC LONDRES. Como a Califórnia foi da beira da falência a 5ª economia do mundo. Disponível em Como a Califórnia foi da beira da falência a 5ª economia do mundo, 03 de junho. Disponível em: de 2018. Acesso em 06/10/2020.

34 BBC NEWS. Mundo em Los Angeles. Como a Califórnia foi da beira da falência a 5ª economia do mundo. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2018/06/03/como-a-california-foi-da-beira-da-falencia-a-5-economia-do-mundo.htm. Acesso em 20/09/2020

35 Lee E. Ohanian. Bad Investments and Missed Opportunities? Postwar Capital Flows to Asia and Latin America. UCLA, NBER, and Hoover Institution, Stanford University Paulina Restrepo-Echavarria Federal Reserve Bank of St. Louis Mark L. J. Wright Federal Reserve Bank of Minneapolis and NBER Staff Report 563. May 2018.

moradia, sem acesso a saúde, educação, o que ficou mais evidente na pandemia. Isso significa que 20,4% dos californianos vivem na miséria, um índice muito alto para a média nacional americana, que é de 14,7%[36].

A crise imobiliária de 2008 fez com que muitas pessoas perdessem suas casas por não conseguir pagar as hipotecas e os aluguéis, o que gerou para a Califórnia mais de 140 mil sem tetos. É neste contexto de pungência econômica e crise social que surge a Lei Assembly Bill n.5, buscando dar uma resposta para a grave crise social gerada pela alta concentração de renda, que gera desigualdade e segregação[37].

O texto foi estruturado em duas seções, a primeira versa sobre análise específica da Lei Assembly Bill n. 5 e debate as exceções de enquadramento dos trabalhadores. A segunda apresenta o embate no judiciário californiano sobre a aplicação da Lei Assembly Bill n. 5.

2. Análise específica da lei *Assembly Bill n. 5* e debate das exceções de enquadramento dos trabalhadores

Essa seção examinará especificamente as exceções de enquadramento dos trabalhadores na AB-5. Veremos as categorias para as quais a legislação determinou não poder aplicar o texto AB-5, e àquelas que terão uma aplicação posterior.

De acordo com a Lei Assembly Bill n. 5 toda pessoa que forneça trabalho ou serviços mediante remuneração será considerada empregado, e não contratado independente, a menos que a entidade contratante demonstre que todas as condições exigidas pela Lei foram preenchidas, e ele realmente não se enquadra como empregado. Essas ponderações iniciais da lei são importantes, pois indicam a sua lógica protetiva, presumindo de antemão que todos são empregados.

Com vigência a partir de 1 de janeiro de 2020, a *California Assembly Bill 5* (AB 5) expandiu os efeitos do precedente paradigmático criado pela Suprema Corte Californiana *Dynamex Operations West*

36 U.S. UNITED. ESTATES CENSUS BUREAU, 2019. Disponível em https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/PST045219. Acesso em 20/09/2020

37 BBC BRASIL. Como a Califórnia foi da beira da falência a 5ª economia do mundo. Disponível em https://www.bbc.com/portuguese/internacional-44293330. 06/10/2020

vs. Superior Court and Charles Lee, no qual um grupo de motoristas categorizados como trabalhadores independentes levantam questões jurídicas acerca do enquadramento jurídico de autônomos denominados de contratados independentes (*independent contractors)*, criando presunção, naquele Estado, de vínculo empregatício e proteção trabalhista, com base no teste ABC, estabelecido para diferenciação com base em silogismo conjuntivo de atuação empresarial e inserção do trabalhador nos fins empresariais[38].

O caso se baseou justamente na criação de proteção a trabalhadores, reconhecendo-os como empregados, inclusive aqueles que nominalmente recebam o título de independentes, havendo a necessidade de demonstração pela empresa que se utiliza dos serviços que o obreiro está livre do controle, direção e ordens intrínsecas ao negócio principal, com o desiderato de garantir que a autonomia de fato existe, e não está sendo utilizada para mascarar ou fraudar relações protegidas por normas trabalhistas, que garantem salários e benefícios como seguro-desemprego e afins[39].

Ao contrário da interpretação dos requisitos previstos na CLT, que trazem a conjunção de requisitos (arts. 2º e 3º, CLT) nos quais a ausência de um deles afasta a configuração do contrato empregatício, o teste ABC positivado pela AB-5 acaba por enrijecer as bases de reconhecimento da proteção trabalhista, até então regidas pelo Teste Borello[40], que tinha como base a análise preponderante de critérios de "direito de controle" do prestador de serviço sobre a forma e os meios de execução do resultado.

38 USA. Case Dynamex Operations West vs. Superior Court, Inc and Charles Lee. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. Petitioner, S222732 v. Ct. App. 2/7 B249546. 30 de abril de 2018. Disponível em: https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584. Acesso em: 22 out. 2020.

39 USA. California Assembly Bill 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor; 18 de setembro de 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 . Acesso em: 22 out. 2020.

40 USA. Case S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. (1989 48 Cal.3d 341). 23 de março de 1989. Disponível em: < https://scocal.stanford.edu/opinion/s-g-borello-sons-inc-v-department-industrial-relations-30880>. Acesso em: 14 out. 2020.

No teste trazido pelo *Dynamex Case* o enquadramento não necessitava de uma soma de fatores, mas se colocava como presuntivo o vínculo de emprego, somente rebatido quando o trabalhador independente preenchia conjuntamente os requisitos: a) pessoa livre de controle e de direção da entidade contratante em relação à execução da obra; b) ausência de inserção nas atividades fins empresariais e c) envolvimento habitual no comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido no mesmo negócio firmado com o trabalho executado[41].

A legislação que causou impactos na desigualdade entre trabalhadores, sobretudo nas atividades de transporte de passageiros por meio da plataforma de mobilidade urbana Uber, acabou por gerar diversos debates sobre sua constitucionalidade. Ocasionou também o envio de e-mail a mais de 150 mil motoristas sobre a implementação de novas medidas na execução dos serviços, com fito de demonstrar a liberdade de controle dos motoristas, que poderiam aceitar previamente os valores de viagens, bem como rejeitá-las, sem aplicação de penalidades[42].

Todavia, em 5 de maio de 2020, o Estado da California ajuizou ação contra a Uber e a Lift, ambas plataformas de transporte de passageiros, com base na aplicação da AB-5, que era contestada expressamente por elas quanto à sua constitucionalidade. Segundo o Estado, as empresas estariam descumprindo a legislação, mantendo trabalhadores como independentes quando fariam jus a proteção das normas trabalhistas e de seguro-desemprego, contra a precarização e a desigualdade de renda, que é a atual realidade californiana.[43]

A norma de enquadramento de trabalhadores autônomos não se confunde com o caso *Dynamex*, que limitou a aplicação do teste ABC a reivindicações salariais, pois adentrou na análise de aplicação dos

41 USA, 2020, op. cit.

42 WIN, Suzin, "The Bill That Disrupted the Gig Economy: AB-5 and Uber's Troubling Response" (2020). GGU Law Review Blog . 71. Disponível em: https://digitalcommons.law.ggu.edu/ggu_law_review_blog/71 Acesso em: 25 out. 2020.

43 MIN, Chang Wook. Rising Income Inequality and the Future of Work in Digital Platforms: Uber and California Assembly Bill 5. Berkeley Public Policy Journal. Goldman School of Public Policy (UR Berkeley). July 2, 2020. Disponível em: < https://bppj.berkeley.edu/2020/07/02/rising-income-inequality-and-the-future-of-work-in-digital-platforms-uber-and-california-assembly-bill-5>. Acesso em: 26 out. 2020.

testes jurisprudenciais a casos de rescisão indevida e reembolso de despesas.

Ademais, para além do *Caso Dynamex*, a AB-5 estabelece diversas ocupações que são excluídas de aplicação normativa, não desmerecendo ou desprestigiando os trabalhadores com vínculos não presumíveis, mas sim privilegiando e reconhecendo profissionais que são comumente liberais ou autônomos pela natureza da prestação de serviço ou obra, como médicos, cirurgiões, advogados, arquitetos, engenheiros, investigadores particulares, contadores, corretores de valores mobiliários, consultores de investimentos e pescadores comerciais[44].

Conforme outrora mencionado, as alegações de inconstitucionalidades manejadas pela Uber estão justamente ligadas ao princípio da igualdade, que ao mesmo tempo em que inclui categorias como motoristas e entregadores presumidamente como empregados, cria isenções de aplicação da lei para trabalhadores em situações substancialmente idênticas ao negócio de economia colaborativa[45]

Dispõe a AB-5 na Seção 2[46]:

> (b) Subdivision (a) and the holding in Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex), do not apply to the following occupations as defined in the paragraphs below, and instead, the determination

44 KUN, Michael S.; SULLIVAN, Kevin. AB 5, Dynamex and Borello: What Standard Governs Independent Contractor Status In California?. Wage and Hour Defense Blog: Insight and Commentary on Wage and Hour Law Developments Affecting Employers. 30 de março de 2020. Disponível em: https://www.wagehourblog.com/2020/03/articles/california-wage-hour-law/ab-5-dynamex-and-borello-what-standard-governs-independent-contractor-status-in-california/ . Acesso em: 23 out. 2020.

45 Uber y Postmates afirman que el proyecto de ley AB-5 es inconstitucional en una nueva demanda. 31 diciembre, 2019. Heaven 32. Disponível em: < https://www.heaven32.com/tecnologia/uber-y-postmates-afirman-que-el-proyecto-de-ley-ab-5-es-inconstitucional-en-una-nueva-demanda/>. Acesso em 27 out. 2020.

46 USA. California Assembly Bill 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor; 18 de setembro de 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 . Acesso em: 22 out. 2020.

of employee or independent contractor status for individuals in those occupations shall be governed by Borello.

(1) A person or organization who is licensed by the Department of Insurance pursuant to Chapter 5 (commencing with Section 1621), Chapter 6 (commencing with Section 1760), or Chapter 8 (commencing with Section 1831) of Part 2 of Division 1 of the Insurance Code.

(2) A physician and surgeon, dentist, podiatrist, psychologist, or veterinarian licensed by the State of California pursuant to Division 2 (commencing with Section 500) of the Business and Professions Code, performing professional or medical services provided to or by a health care entity, including an entity organized as a sole proprietorship, partnership, or professional corporation as defined in Section 13401 of the Corporations Code. Nothing in this subdivision shall apply to the employment settings currently or potentially governed by collective bargaining agreements for the licensees identified in this paragraph.

(3) An individual who holds an active license from the State of California and is practicing one of the following recognized professions: lawyer, architect, engineer, private investigator, or accountant.

(4) A securities broker-dealer or investment adviser or their agents and representatives that are registered with the Securities and Exchange Commission or the Financial Industry Regulatory Authority or licensed by the State of California under Chapter 2 (commencing with Section 25210) or Chapter 3 (commencing with Section 25230) of Division 1 of Part 3 of Title 4 of the Corporations Code.

(5) A direct sales salesperson as described in Section

650 of the Unemployment Insurance Code, so long as the conditions for exclusion from employment under that section are met.
(6) A commercial fisherman working on an American vessel as defined in subparagraph (A) below.[47]

Importante registrar que, para tais casos, a legislação americana manteve a possibilidade de configuração do vínculo de emprego através do uso do teste Borello, ou seja, balizando a subordinação jurídica como critério de resistência para manutenção da qualidade de autônomo, o que, para a doutrina de Vólia Bonfim Cassar, tem como principal diferenciador dos empregados a realização do serviço por conta e riscos próprios, dirigindo a atividade, conforme conveniência

47 Tradução livre: Tradução livre (b) Subdivisão (a) e a participação na Dynamex Operations West, Inc. v. Tribunal Superior de Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex), não se aplica às seguintes ocupações, conforme definido nos parágrafos abaixo, e em vez disso, a determinação do status de funcionário ou contratado independente para indivíduos nessas ocupações será regida por Borello.
(1) Uma pessoa ou organização licenciada pelo Departamento de Seguros de acordo com o Capítulo 5 (começando com a Seção 1621), Capítulo 6 (começando com a Seção 1760) ou Capítulo 8 (começando com a Seção 1831) da Parte 2 da Divisão 1 do Código de Seguros.
(2) Um médico e cirurgião, dentista, podólogo, psicólogo ou veterinário licenciado pelo Estado da Califórnia de acordo com a Divisão 2 (começando com a Seção 500) do Código de Negócios e Profissões, realizando serviços profissionais ou médicos prestados a ou por um médico entidade de assistência, incluindo uma entidade organizada como uma sociedade unipessoal, parceria ou corporação profissional, conforme definido na Seção 13401 do Código das Sociedades. Nada nesta subdivisão se aplica aos ambientes de trabalho atualmente ou potencialmente regidos por acordos de negociação coletiva para os licenciados identificados em este parágrafo.
(3) Um indivíduo que possui uma licença ativa do Estado da Califórnia e está praticando uma das seguintes profissões reconhecidas: advogado, arquiteto, engenheiro, investigador particular ou contador.
(4) Um corretor de valores mobiliários ou consultor de investimento ou seus agentes e representantes registrados na Securities and Exchange Commission ou na Financial Industry Regulatory Authority ou licenciados pelo Estado da Califórnia nos termos do Capítulo 2 (começando com a Seção 25210) ou Capítulo 3 (começando com a Seção 25230) da Divisão 1 da Parte 3 do Título 4 do Código das Sociedades.
(5) Um vendedor de vendas direto, conforme descrito na Seção 650 do Código de Seguro Desemprego, desde que as condições para exclusão do emprego de acordo com essa seção sejam atendidas.
(6) Um pescador comercial trabalhando em um navio americano conforme definido no subparágrafo (A) abaixo.

pessoal.[48]

Todavia, critica-se a continuidade da aplicação do precedente *Borello* (1989), uma vez que a ideia de controle é reducionista quanto ao termo subordinação, contestado na doutrina por se contrapor ao progressivo e histórico efeito expansionista do direito do trabalho, que passou a não só tutelar aquele que está no ambiente fabril, mas abarcou diversas ocupações distantes da figura física do empregador, como irradiador de ordens e outros elementos de hierarquia, fiscalização, direção, disciplina como: teletrabalho, trabalhadores intelectuais, altos empregados[49].

Para tanto, o silogismo de requisitos como teste merece dar lugar ao fortalecimento de constelações de indícios que atraem conjuntamente contextos de dependência econômica, a potencialidade do poder empregatício, e a assunção dos riscos do empreendimento, que dão destaque à vinculação indireta que derruba a cultura de liberalidade e de profissionais plenamente autônomos.

Nesse sentido, não se pode desconsiderar a importância do *tertium genus* da parassubordinação, que vingou no direito do trabalho europeu[50], através da qual a dependência econômica, ou mesmo tecnológica oriunda dos tempos de modernidade, ainda que indiretamente, assume contornos de relevância quando analisadas no contexto de assimetria social, a exemplo de profissionais de construção civil em geral (pedreiros, serventes, ajudantes, etc) e donos de obra, estruturalmente marcados por questões de pobreza, miserabilidade, baixos níveis de instrução.

Noutro sentido, contribui para a crítica científica à exclusão, o conceito de subordinação estrutural cunhado por Maurício Godinho Delgado, que a define como a possibilidade de realização de atividade-meio ou fim do tomador de serviços, sendo subordinado pela inserção

48 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. – 16 ed. Rev. E Atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018, p. 285.

49 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 182-208, abr./jun. 2012. Disponível em: < https://hdl.handle.net/20.500.12178/31417>. Acesso em 25 out. 2020.

50 SILVA, O. P. e. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540. Acesso em: 28 out. 2020.

estrutural no sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviço, absorvendo a cultura, os procedimentos, a lógica do empreendimento empresarial, estando aí a juridicidade que vincula o emprego[51].

Portanto, advoga-se pela contribuição da AB-5 e a inclusão do teste ABC como fator de grande impacto para revisitação de contratos supostamente independentes, mas que se aproveitavam da liturgia dos moldes anteriores, que davam vazão à admissão do "direito do controle" por sistemas rígidos de averiguação, e que se afastavam do contexto estrutural capitalista que estabelece formas disruptivas que se contrapõem a concepções clássicas de relação de emprego conhecidas pelo ordenamento jurídico, a exemplo do contexto californiano.

Nessa esteira, Trindade defende que a decisão legislativa californiana aponta para um caminho de atualização de conceitos, reconhecendo novas roupagens à subordinação e aproximando-se da subordinação estrutural ou reticular que eclodiu na doutrina brasileira, em que a dinâmica empresarial e as diretrizes operacionais são levadas em consideração. Não há, para o autor, ordens diretas, mas obrigações de códigos de conduta, manuais e métodos, indicando, assim, a dependência característica da relação empregatícia[52].

Na mesma linha, Carelli e Casagrande defendem que a subordinação estrutural alarga o campo de proteção do Direito do Trabalho, instrumentalizando a justiça social e dando respostas eficazes às transformações dos modelos de apropriação da força de trabalho, a exemplo do fenômeno da "uberização", pouco importando exteriorização de comandos diretos quando presente a inserção objetiva no núcleo central da atividade empresarial[53]

A crítica tecida às exclusões trazidas pela AB-5 para

51 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 16 ed. Rev. E Ampl. – São Paulo: LTr, 2017, p. 329.

52 TRINDADE, Rodrigo. Lei Californiana reconhece motoristas de aplicativos como empregado. Portal Revista Trabalhista. 2 jun. 2019. Disponível em: http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/. Acesso em: 24 out. 2020.

53 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: < https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>. Acesso em 24 out. 2020.

determinadas ocupações, que ordinariamente são autônomas ou liberais, é acadêmica no sentido de discutir que o teste Borello não está preparado para novas formas de apresentação da subordinação, tanto na concepção da parassubordinação como zona grise que merece melhor atenção e regulamentação legal, bem como da própria subordinação estrutural, que avalia outros fatores de dependência que vão para além de ordens diretas e indiretas e criam cadeia macroscópica de ligações, que são essenciais aos fins empresariais.

Nessa senda, a Suprema Corte California já vinha decidindo em casos anteriores ao *Dynamex* que quanto ao teste Borello (*Maria Ayala et el v. Antelope Valley NewsPaper, Inc*), não se pode considerar somente o efetivo controle ou mesmo a emanação de ordens diretas como aspectos de subordinação e dependência próprios de empregado, mas sim o quanto o contratante retém de controle para si do modo de trabalho e da intrusão da atividade contratada na essencialidade do empreendimento. Ressaltou também o Tribunal que o teste Borello não deve ser encarado como decisivo, ou seja, requisitos objetivos como habilidade e técnica podem ser substituídos por indícios secundários relevantes.[54]

Com isso, percebe-se que ao contrário do que positivou a Lei Californiana, a prospecção que vem fazendo a linha de precedentes da Suprema Corte local é a de considerar elementos dissonantes da autonomia e aspectos estruturais da subordinação para além de ocupações e habilidades que, tradicionalmente, são independentes de controle, manifestando-se sobre aspectos sociais e contextualizados à realidade de desigualdade de renda apresentada no Estado Americano.

3. Aplicação da lei no judiciário da Califórnia

Conforme já exposto, a aprovação da Assembly Bill nº 05, pelo legislativo da California, é resultado direto de um julgamento emblemático no Estado norte-americano: o caso "Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles", de 2018.

54 USA. Case Maria Ayala et el v. Antelope Valley NewsPaper, Inc. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. June 30, 2014. Disponível em: < https://scholar.google.com/scholar_case?case=5988430300764602016&q=Ayala+borello&hl=en&as_sdt=4,5#p533>. Acesso em 25 out. 2020.

Na sentença proferida pela Suprema Corte da Califórnia, quanto ao caso Dynamex, foi decidido que os trabalhadores são presumidamente empregados, e apenas após aplicação de uma série de testes, atingindo resultados específicos, poderiam ser caracterizados com autônomos ou *independent contractors*.

Posteriormente, o legislativo estadual incorporou as considerações da Corte na legislação californiana, o que resultou na Assembly Bill nº 05.

Recentemente, passados cerca de 2 anos da decisão da Suprema Corte da Califórnia, e quase um ano da aprovação legislativa, houve uma decisão da Corte Superior de São Francisco, na ação "California v. Uber Technologies Inc. and Lyft Inc.", ajuizada pelo Estado, que deu 10 dias para as companhias de transporte de passageiros por aplicativos se adaptem à AB-05, conferindo os direitos trabalhistas a seus empregados.[55]

As empresas de transporte de passageiros por aplicativos ameaçaram suspender suas as operações na Califórnia, pois "demandaria muito tempo para adaptar toda sua estrutura para estar de acordo com a AB-05".[56]

Foi com base nesses argumentos que pleitearam a dilação do prazo junto à Corte Superior de São Francisco, que foi negada pois o juiz entendeu que as empresas poderiam estar se adaptando à nova disposição há quase dois anos, desde o caso Dynamex, ou quase um ano, desde a sanção da lei.

Entretanto, conseguiram uma decisão favorável da Corte de Apelação, que permitiu que as empresas mantenham o tratamento de *independent contractors* aos seus motoristas, por 60 dias.

Neste mês a Corte de Apelação julgou procedente a ação, confirmando a decisão da Corte Superior de São Francisco, e ordenando que os motoristas das empresas de mobilidade urbana por

55 ROTH Claire; CHAPMAN, Lizette; EIDELSON, Josh. California Wins Preliminary Injunction Against Uber, Lyft. Bloomberg. Disponível em https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-10/california-wins-preliminary-injunction-against-uber-lyft. Acesso em 26 out. 2020.

56 FARIVAR, Cyrus. Uber would likely shut down in California for over a year if new ruling not overturned. NBC News. Disponível em https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/uber-ceo-we-will-shut-down-months-california-if-new-n1236506. Acesso em 26 out. 2020.

aplicativo sejam reclassificados como empregados.[57]

Contudo essa decisão pode não vigorar por muito tempo, pois as companhias de transporte de passageiros e entrega por aplicativo estão financiando a companha favorável à Proposta 22, um plebiscito na Califórnia, que ocorrerá junto com as eleições norte-americanas em novembro.[58]

A Proposta 22 é uma iniciativa das grandes corporações de mobilidade e entrega por aplicativo que buscam, por meio do plebiscito, se desincumbir de cumprir as determinações trabalhistas da Assembly Bill n. 05 no Estado da Califórnia e confirmadas pelo judiciário estadual. Já foram arrecadados quase 200 milhões de dólares pela Uber, Lift, DashDoors, entre outras grandes empresas do setor. [59]

Caso seja aprovada, os motoristas de aplicativo e entregadores não terão direitos trabalhistas de empregado. Por isso nos resta aguardar o resultado da votação, na próxima semana, para saber o futuro dos motoristas e entregadores no Estado mais rico dos Estados Unidos.

4. Considerações finais

Por meio deste trabalho, podem-se estruturar os benefícios trazidos ao Estado da Califórnia pela ampliação dos efeitos do *Caso Dynamex,* como legislação de combate às fraudes, e a utilização indevida da categoria de trabalhadores independentes para reduzir custos e mascarar trabalhadores que atuam direta, ou indiretamente, na finalidade da atividade econômica principal.

A adoção da AB-5 possui um contexto histórico-social muito

57 KINGSTON, John. Uber, Lyft ordered to classify drivers as employees, but Election Day in California could be more important. Freight Waves. Disponível em https://www.freightwaves.com/news/uber-lyft-ordered-to-classify-drivers-as-employees-but-election-day-in-california-could-be-more-important. Acesso em 26 out. 2020.

58 REUTERS. Uber ameaça para na Califórnia mas recua após decisão favorável. UOL. Disponível em https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/20/uber-ameaca-parar-na-california-mas-recua-depois-de-decisao-favoravel.htm. Acesso em 26 out. 2020.

59 California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020). BallotPedia. Disponível em https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020). Acesso em 26 out. 2020.

particular na Califórnia pela busca estatal por melhores condições de trabalho e de renda, outorgando proteção jurídica a empregados, possibilitando reivindicações salariais e seguro-desemprego, sendo este último o que mostrou sua fase mais discutida nos momentos de pandemia, no qual profissionais de algumas classes se viram desprovidos de benefícios e garantias empregatícias pela inexistência do vínculo por suposta independência[60].

Por fim, teceu-se crítica à exclusão legal a certas categorias de prestadores de serviço e trabalhadores, que ordinariamente seriam independentes, pela demonstração de que o Teste ABC se mostra mais adequado aos novos conceitos de parassubordinação ou subordinação estrutural, no qual a liberdade técnica ou o trabalho intelectual próprio de profissionais liberais, não possuem o condão de retirar a inserção no arquétipo do empreendimento ou mesmo nas estruturas sociais não vistas quando analisados contratos individuais.

Nesse sentido, como exemplo de avanço precedencial, trouxe-se como amostra o direcionamento da Suprema Corte Californiana que vem abrandando em outros casos o uso do Teste Borello, a considerar como empregados os contratantes que outrora seriam objetivamente fora de controle do negócio principal, mas que por indícios do exercício da direção indireta ou estrutural acabam por construir retenção de poder sobre o trabalho alheio que não é próprio da autonomia que se espera como antecedente à prestação de serviços ou entrega de resultado.

De certo, a alegação de inconstitucionalidade feita pela empresa Uber quanto ao tratamento desigual feito a ela e aos trabalhadores "parceiros" da economia de compartilhamento pela existência de diversas isenções legais na AB-5, pode se voltar contra a requerente, já que se retiradas as exclusões e consideração gradual do teste ABC para todas as categorias e ocupações, estaria dentro da finalidade da jurisprudência que vem se construindo na Califórnia.

A paradigmática legislação californiana serve de exemplo para desmistificação ao mundo acerca do caráter liberal que se atribui

60 EASTER, Makeda. AB 5 forced arts groups to evolve. For some, COVID-19 made the change "catastrophic". 20 de abril de 2020. Los Angeles Times. Disponível em: https://www.latimes.com/entertainment-arts/story/2020-04-20/ab5-coronavirus-arts-theater-opera. Acesso em: 27 out. 2020.

aos Estados Unidos da América, ou mesmo a falsa imputação de inexistência de proteção trabalhista e garantia de direitos mínimos. Pelo contrário, a AB-5 serve de espelho a outros estados americanos e países, contribuindo para discussão da utilização fraudulenta, simulada e deturpada de trabalhadores autônomos para redução de custos e aumento de lucratividade, sem preocupação com o direito social ao trabalho decente e a finalidade de melhora de condições de vida própria dos efeitos da renda obtida pelo trabalho.

5. Referências

BBC NEWS. Mundo em Los Angeles. Como a Califórnia foi da beira da falência a 5ª economia do mundo. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2018/06/03/como-a-california-foi-da-beira-da-falencia-a-5-economia-do-mundo.htm. Acesso em 20/09/2020.

CALIFORNIA PROPOSITION 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020). BallotPedia. Disponível em https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_AppBased_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020). Acesso em 26 out. 2020.

EASTER, Makeda. AB 5 forced arts groups to evolve. For some, COVID-19 made the change "catastrophic". 20 de abril de 2020. Los Angeles Times. Disponível em: https://www.latimes.com/entertainment-arts/story/2020-04-20/ab5-coronavirus-arts-theater-opera. Acesso em: 27 out. 2020.

FARIVAR, Cyrus. Uber would likely shut down in California for over a year if new ruling not overturned. NBC News. Disponível em https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/uber-ceo-we-will-shut-down-months-california-if-new-n1236506. Acesso em 26 out. 2020.

KINGSTON, John. Uber, Lyft ordered to classify drivers as employees, but Election Day in California could be more important. Freight Waves. Disponível em https://www.freightwaves.com/news/uber-lyft-ordered-to-classify-drivers-as-employees-but-election-day-in-california-could-be-more-important. Acesso em 26 out. 2020.

KUN, Michael S.; SULLIVAN, Kevin. AB 5, Dynamex and Borello:

What Standard Governs Independent Contractor Status In California?. Wage and Hour Defense Blog: Insight and Commentary on Wage and Hour Law Developments Affecting Employers. 30 de março de 2020. Disponível em: https://www.wagehourblog.com/2020/03/articles/california-wage-hour-law/ab-5-dynamex-and-borello-what-standard-governs-independent-contractor-status-in-california/ . Acesso em: 23 out. 2020.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 182-208, abr./jun. 2012. Disponível em: < https://hdl.handle.net/20.500.12178/31417>. Acesso em 25 out. 2020.

MIN, Chang Wook. Rising Income Inequality and the Future of Work in Digital Platforms: Uber and California Assembly Bill 5. Berkeley Public Policy Journal. Goldman School of Public Policy (UR Berkeley). July 2, 2020. Disponível em: < https://bppj.berkeley.edu/2020/07/02/rising-income-inequality-and-the-future-of-work-in-digital-platforms-uber-and-california-assembly-bill-5>. Acesso em: 26 out. 2020.

OHANIAN, Lee E. Bad Investments and Missed Opportunities? Postwar Capital Flows to Asia and Latin America .UCLA, NBER, and Hoover Institution, Stanford University Paulina Restrepo-Echavarria Federal Reserve Bank of St. Louis Mark L. J. Wright Federal Reserve Bank of Minneapolis and NBER Staff Report 563. May 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: < https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>. Acesso em 24 out. 2020.

REUTERS. Uber ameaça para na Califórnia mas recua após decisão favorável. UOL. Disponível em https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/20/uber-ameaca-parar-na-california-mas-recua-depois-de-decisao-favoravel.htm. Acesso em 26 out. 2020.

ROTH Claire; CHAPMAN, Lizette; EIDELSON, Josh. California Wins Preliminary Injunction Against Uber, Lyft. Bloomberg. Disponível em https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-10/

california-wins-preliminary-injunction-against-uber-lyft. Acesso em 26 out. 2020.

SILVA, O. P. e. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540. Acesso em: 28 out. 2020.

TRINDADE, Rodrigo. Lei Californiana reconhece motoristas de aplicativos como empregado. Portal Revista Trabalhista. 2 jun. 2019. Disponível em: http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/. Acesso em: 24 out. 2020.

U.S. Census Bureau. Strategic Plan FY 2013 – 2017. Disponível em: https://www.census.gov/content/dam/Census/about/aboutthebureau/PlansAndBudget/ strategicplan.pdf . Acesso em: 20/09/2020.

UNITED. ESTATES CENSUS BUREAU, 2019. Disponível em https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/PST045219. Acesso em 20/09/2020

USA. California Assembly Bill 5. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor; 18 de setembro de 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 22 out. 2020.

USA. Case Dynamex Operations West vs. Superior Court, Inc and Charles Lee. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. Petitioner, S222732 v. Ct. App. 2/7 B249546. 30 de abril de 2018. Disponível em: https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584. Acesso em: 22 out. 2020.

USA. Case Maria Ayala et el v. Antelope Valley NewsPaper, Inc. Supreme Court of California, Los Angeles: Los Angeles County. June 30, 2014. Disponível em: < https://scholar.google.com/scholar_case?case=5988430300764602016&q=Ayala+borello&hl=en&as_sdt=4,5#p533>. Acesso em 25 out. 2020.

USA. Case S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations. Supreme Court of California, Los Angeles: Los

Angeles County. (1989 48 Cal.3d 341). 23 de março de 1989. Disponível em: < https://scocal.stanford.edu/opinion/s-g-borello-sons-inc-v-department-industrial-relations-30880>. Acesso em: 14 out. 2020.

WIN, Suzin, "The Bill That Disrupted the Gig Economy: AB-5 and Uber's Troubling Response" (2020). GGU Law Review Blog . 71. Disponível em: https://digitalcommons.law.ggu.edu/ggu_law_review_blog/71 Acesso em: 25 out. 2020.

Assembly bill nº 5 e classificação dos empregados na Califórnia: um caminho para a proteção social trabalhista

Bianca Caroline Bento Menezes[61]
Breno Lucas de Carvalho Ribeiro[62]
Bruna Salles Carneiro[63]

1. Introdução

A indústria 4.0 possibilita ao mundo do trabalho, especialmente, o trabalho protegido à ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital, a inteligência artificial, como dominante e condutor do processo produtivo, "com a consequente redução do trabalho vivo, viabilizada pela substituição de atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital" (ANTUNES, 2020, p. 14). A nova empresa flexível, liofilizada e digital sob o comando do "processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará uma quantidade incalculável da força de trabalho" (ANTUNES, 2020, p. 14).

Um estudo da *Intuit* projetou que, até 2020, 40% do emprego nos Estados Unidos da América será informal. As empresas argumentam que o trabalho informal lhes proporciona uma economia de 20% a 30% –uma economia que podem repassar ao consumidor (MELO, 2019). A marca da sujeição hierárquica do trabalhador foi atenuada ou disseminada pelas dinâmicas de gestão do trabalho que se dão

61 Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG na Linha História, Poder e Liberdade. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências, vinculado à Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. Endereço eletrônico: biancacaroline.menezes@gmail.com

62 Mestrando em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG na Linha de História, Poder e Liberdade. Pós Graduando em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Pesquisador no DIVERSO (UFMG) e do Grupo Trabalho e Resistências, vinculado à Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. E-mail: brenoribeiroadv@gmail.com

63 Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG na Linha História, Poder e Liberdade. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências, vinculado à Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. E-mail: brunasallescarneiro@gmail.com

de modo mais flexíveis, dificultando a percepção de um trabalhador assalariado, por força das suas novas reformulações promovidas pelo neoliberalismo.

É nesse cenário que, objetiva-se, especificamente, compreender, em primeiro plano, os processos da revolução algorítmica e de que modo afetam os trabalhadores de aplicativos; estudar a legislação da AB-5 e como o teste da ABC permite reconhecer um trabalhador como proteções da lei trabalhista estadual; averiguar de que modo a articulação da decisão da *Dynamex*e da AB-5 possibilitam o reconhecimento de direitos trabalhistas. Por fim, estudar como a subordinação jurídica permite compreender a diferença a entre o autônomo e o empregado no que se refere à realização da atividade econômica.

Justifica-se a necessidade de estudo do referido artigo, posto que não há um estudo aprofundado sobre o conceito, especificamente, de empregado da legislação da Assembly Bill n°5. Para isso, como metodologia do presente estudo será realizada uma análise qualitativa a partir da revisão bibliográfica, da análise do texto legal e das decisões da Suprema Corte da Califórnia. Para isso, busca-se analisar o conceito oriundo da referida lei para fins de abarcamento do conceito de emprego.

2. Panorama geral: *gig economy* e estrutura do legislativo EUA

Com a globalização econômica e as inovações tecnológicas, ocorridas ao final do século XX, a economia de plataforma surge e intensifica as relações sociais, principalmente, as trabalhistas. Neste sentido, a revolução algorítmica possibilitou um mercado de trabalho *ciber*-coordenado, dando ao empregador ferramentas para intensificar e expandir o mercado de trabalho contratado. Em segundo lugar, "a disseminação da tecnologia dos smartphones tornou essas plataformas de trabalho possíveis, especialmente plataformas sob demanda" (COLLIER; DUBAL; CARTER, 2017, p. 03, *tradução nossa*).

No século XXI, especialmente, a economia de plataforma experimentou um crescimento vertiginoso. Embora esse crescimento possa ser medido em termos de capitalização das empresas de

plataforma ou de sua receita bruta, uma métrica particularmente relevante é a taxa de participação de quem ganha dinheiro na plataforma. Estima-se que a participação mensal "cresceu 10 vezes de outubro de 2012 a setembro de 2015. Embora essa participação constitua apenas 1 por cento dos adultos nos Estados Unidos, a taxa de participação cumulativa atingiu 4,2 por cento no final desse período" (COLLIER; DUBAL; CARTER, 2017, p. 03).

A partir disso, percebe-se que a "evolução das tecnologias de informação e comunicação tornou possível uma maior migração dos postos de trabalho para as plataformas digitais". No mundo cibernético, por exemplo, as empresas tecnológicas se valem de mecanismos sofisticados para organizar e disciplinar o trabalho. O emprego formal foi bastante afetado, sendo o trabalhador "sobreposto pelo padrão de controle por programação em que o homem é programável por meio da cibernética e da revolução indústria" (ARAÚJO, 2019, p. 90).

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" (ARAÚJO, 2019, p. 91).

Esses processos de controle se dão a partir de instruções a serem cumpridas pelos trabalhadores, sendo "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" (ARAÚJO, 2019, p. 94).

Verifica-se, especialmente, que, no âmbito da plataforma *Uber Technologies* não há possibilidade de o motorista selecionar o destino ou a tarifa das corridas que pretende realizar, visto que 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 (ARAÚJO, 2019, p. 97).

Dentro desse contexto, muitos trabalhadores estão sem proteção social, não sendo considerados empregados, portanto, inelegíveis para salvaguardas básicas como salário mínimo, horas extras, seguro-desemprego. Embora se tenha debatido acerca das

inseguranças e ausência de direitos mínimos, poucas legislações têm sido aprovadas neste sentido (DUBAL, 2017, p. 742).

Na tentativa de minimizar essa situação, a legislação da Assembly Bill n° 5, conforme se verá a seguir, aprovada 2019, cria uma "presunção de condição de empregado e apresenta um teste tripartite rígido e articulado que as empresas devem cumprir para tratar seus trabalhadores como trabalhadores autônomos, escavados fora das leis trabalhistas estaduais" (DUBAL, 2020, p. 373).

Dessa maneira, realizada essa análise inicial, é necessária a compreensão das especificidades do processo legislativo dos Estados Unidos e o processo de aprovação da referida legislação.

2.1. Processo Legislativo dos EUA e Processo de aprovação da AB5

O estado da Califórnia é considerado o "berço do Vale do Silício" e, também, das inovações tecnológicas. É o estado mais populoso, com o maior Produto Interno Bruto dos EUA e apresenta as duas maiores empresas de transportes por aplicativos do mundo: Uber e Lyft.

É, neste sentido, que, no estado da Califórnia, foi editada uma lei[64]- conhecida como Assembly Bill Nº 5 (AB-5), tendo sido aprovada em suas duas casas legislativas e sancionada, em 2019, pelo Governador do estado. É a primeira lei estadual, no país, a tratar da regulação laboral de trabalhadores de plataformas, redefinindo o teste legal para as proteções da lei trabalhista estadual.

A partir dela, possibilita-se a "presunção da condição de empregado sob a lei estadual e apresentando um teste rígido e articulado que as entidades contratantes devem cumprir se desejarem contratar trabalhadores como não empregados". (DUBAL, 2020, p. 375)

A lei codifica a decisão de 2018 da suprema corte da Califórnia sobre o caso contra a empresa *Dynamex Operations West Inc*., que definiu um novo padrão para determinar se trabalhadores são propriamente classificados como autônomos. Devido ao nome da empresa envolvida,

64 O projeto de lei AB5, foi encabeçado pela congressista da Califórnia Lorena Gonzales e apoiado pelo governador do estado, passou no senado estadual com 29 votos a favor e 11 votos contrários.

o caso ficou conhecido como *"Dynamex"* e a decisão proferida[65] fez uso de um teste de três fatores que acabou ficando conhecido como "ABC Test", cuja aplicação é capaz de definir se determinado trabalhador pode ser enquadrado como autônomo *(independent contractor*) ou se deve necessariamente ser enquadrado como empregado (*employee*) para os fins de aplicação do direito estadual. O Poder Legislativo da Califórnia decidiu positivar o ABC *test* por meio de um ato normativo escrito.

Esclareça-se que, diferentemente do Brasil, em que a União possui competência exclusiva para legislar sobre as temáticas que envolvam o Direito do Trabalho, Direito Processual Civil e do Trabalho, conforme preconiza o artigo 22, I[66], da Constituição da República brasileira, nos EUA os estados da federação possuem competência legislativa residual ampla, conforme expressa a Décima Emenda.

Isso obriga apenas a observância de que o teor de suas leis não pode confrontar dispositivos constitucionais ou leis federais editadas dentro da competência legislativa atribuída ao Congresso Nacional pela Constituição, conforme expõe o art. I, Seção 8 (*preemption doctrine*). Ressalta-se que, desde que observadas as referidas restrições, os estados membros possuem competência para edição de leis trabalhista assim como autonomia para criar agências administrativas destinadas a dar execução a essas leis (FERNANDES, 2019).

A Califórnia, especificamente, pode definir o conceito de "empregado" para a finalidade de recebimento de "salário-mínimo-hora, jornadas máximas de trabalho, adicional de horas extras e seguro-desemprego estabelecidos pela legislação estadual". Por outro lado, num sistema jurídico-trabalhista de cunho contratualista e que protege por lei federal, a AB-5 da Califórnia não tem o condão de estender a esses empregados as proteções tradicionais à sindicalização previstas no texto do NLRA[67], uma vez que "este último constitui ato normativo

65 De forma unânime pelos 7 Juízes da mais alta Corte do estado.

66 Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

67 Lei estadual não pode disciplinar direitos tradicionais de sindicalização, negociação coletiva e proteção contra condutas antissindicais a trabalhadores do setor privado, já que a matéria encontra-se disciplinada por lei federal (NLRA) editada no âmbito da competência legislativa atribuída ao Congresso Nacional – art. I, Seção 8, da Constituição e NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937)

editado no âmbito de competência legislativa do Congresso Nacional e cujo texto contém seu próprio conceito de "empregado" (Seção 2, item 3), com a previsão de excludentes específicas" (FERNANDES, 2019).

A decisão do caso *Dynamex* e a aprovação da AB-5, contudo, têm o efeito de estender aos motoristas de aplicativos na Califórnia (reconhecidos como "empregados") múltiplos direitos trabalhistas assegurados pelas leis do estado, dentre os quais destacamos exemplificativamente os seguintes (FERNANDES, 2019).

Para determinar a condição de empregado nos EUA, o teste da Borello foi fundamentado em uma análise de controle multifatorial: "quanto controle a entidade contratante exercia sobre os meios e a forma de desempenho da atividade pelo trabalhador. Quanto mais controle a entidade contratante tinha, mais provável era que o trabalhador fosse considerado um empregado" (DUBAL, 2020, p. 379).

Dessa maneira, a decisão e a legislação possibilitam, juntas, uma maior segurança no que concerne ao enquadramento do que é um trabalho e seus respectivos direitos sociais. Dito isto, é irrefutável compreender a classificação, especificamente, do caso Dynamex.

3. Da classificação incorreta ao caso Dynamex

Sobre a *gig economy* e seus impactos no mundo de trabalho, a grande questão que tem sido debatida desde o seu surgimento é: como regulamentá-la? (DUBAL, 2017, p. 740). O contexto dessa discussão é caracterizado pelas marcas das mudanças provocadas pelo modelo nas formas de contratação, gestão e execução do trabalho, principalmente quanto ao aumento da gestão automática e intensificação da precarização (CHERRY, 2016, p. 2). Com o distanciamento da gestão pessoal do trabalho e sob o fundamento da economia compartilhada, as empresas da *gig* defendem que seus serviços são de tecnologia e classificam seus trabalhadores como contratados independentes[68].

A atribuição do status jurídico de autônomo acarreta para o trabalhador a ausência de proteção laboral, já que, nos Estados Unidos,

68 A expressão "autônomo" é utilizada no Brasil para nomear o trabalhador gestor do próprio empreendimento, que presta seus serviços sem o elemento da subordinação. Nos Estados Unidos a expressão utilizada é "contratado independente". Ambas serão utilizadas no texto como sinônimos, em razão da similaridade das figuras.

os direitos como salário mínimo, férias remuneradas e períodos de descanso são garantidos apenas para a categoria de funcionários (CHERRY, 2017, p. 2). A retirada de proteção social em virtude do status de trabalhador independente é barganhada pela dita vantagem da maior independência e flexibilidade da relação que as empresas da *gig* oferecem (SECUNDA, 2018, p. 435).

Como destaca Veena Dubal (2017, p.741), a contratação dos trabalhadores como contratados independentes permitiu, e ainda permite, que muito dinheiro entre nessas empresas, enquanto para os trabalhadores e a sociedade, o efeito é a degradação das condições sociais. Sobre as vantagens de maior liberdade e flexibilidade, Valerio De Stefano (2016, p. 5) salienta que são benefícios superestimados, pois, dado o cenário em se apresentam, o que realmente ocorre é uma acentuada competição entre os trabalhadores e execução de longas jornadas para auferir o valor de uma remuneração correspondente aos custos de vida e com o trabalho.

Diante da ambivalência entre a flexibilidade e necessidade de proteção social, qual seria o status jurídico dos trabalhadores da *gig*? Alguns estudiosos irão defender a figura de trabalhadores de uma "terceira categoria", contudo, conforme apontado por Veena Dubal (2020, p. 375), há um consenso entre pesquisadores dos Estados Unidos sobre a existência do controle algorítmico que essas empresas exercem sobre os trabalhadores, levando à conclusão que a atribuição de contratados independentes a esses trabalhadores caracteriza uma classificação incorreta do status jurídico.

A classificação incorreta se baseia no erro que ocorre ao se fazer a distinção entre as figuras de empregado e autônomo pelos parâmetros da lei trabalhista. Em outras palavras, significa classificar um trabalhador como independente, quando na verdade ele reúne as características legais para ser classificado como empregado. Essa é uma distinção básica, porém decisiva, pois diz respeito à atribuição de responsabilidades e acesso aos direitos sociais mediados pelo trabalho (WEIL, 2017).

Os impactos negativos da classificação incorreta atingem não somente os trabalhadores inseridos nos arranjos retratados, mas alcançam também a sociedade como um todo. A classificação

incorreta, além de retirar proteções laborais individuais, compromete o orçamento público, inclusive quanto a verbas destinadas a outras finalidades. Um exemplo no caso dos Estados Unidos, é que o trabalhador classificado como contratado independente não contribui para o *unemployment insurance* (seguro desemprego), corroendo o financiamento do seguro social. Além disso, impostos federais e estaduais que incidem sob a folha de pagamento deixam de ser recolhidos, o que impacta o orçamento das agências governamentais (WEIL, 2017).

Diante do impasse e das evidências dos danos causados pela classificação incorreta dos trabalhadores da *gig*, os esforços foram direcionados para trazer, pela via judicial, esses trabalhadores para debaixo do *guarda-chuvas* da relação de emprego (DUBAL, 2017, p. 743). Muitos são os litígios desde então que trazem por objeto principal a questão doutrinária sobre a classificação dos trabalhadores como contratados independentes ou empregados.

Mirian Cherry (2016), ao tratar do tema da classificação incorreta, analisa algumas das primeiras principais demandas sobre o assunto. Uma delas, que pode aqui ser utilizada como exemplo, foi a ação proposta por motoristas da Uber no Distrito Norte da Califórnia, que pleiteavam o pagamento de salário mínimo e horas extras de acordo com a Fair Labor Standarts Act (FLSA). Para que fossem contemplados pelos direitos laborais da referida lei, os trabalhadores ou a categoria precisava ser enquadrada no que a lei delineia como empregado (Título 29, § 203, g). Conforme explica autora (CHERRY, 2016, p. 5), nos Estados Unidos, essa classificação é realizada pela aplicação de testes multifatoriais para avaliar a relação de trabalho. Alguns elementos que podem ser destacados desses testes são autonomia na condução do trabalho, fornecimento de equipamentos e formas de pagamento. Como fonte alternativa, os tribunais também costumavam avaliar se havia dependência econômica entre os trabalhadores e a empresa.

Como sintetiza Veena Dubal (2020, p. 377), diversos foram os protestos e queixas individuais e coletivas dos trabalhadores, mas os reguladores não conseguiram aplicar as leis trabalhistas do país norte americano às empresas de plataforma de trabalho. Os testes de classificação de status até então utilizados não eram muito

objetivos, dificultado a aplicação. Também havia o problema da falta de precedentes e hostilidade dos tribunais em alguns casos como no Rojas Lazano versus Google (CHERRY, 2016, p.14), além dos acordos judicialmente pactuados que dificultavam qualquer avanço na solução do problema da classificação incorreta (DUBAL, 2017, p. 750).

Os conflitos sobre a classificação dos trabalhadores da *gig* economy foram se intensificando e, ao mesmo tempo, avançando pouco em relação ao impedimento do aumento da precarização, até que em 2018, a Suprema Corte da Califórnia decidiu o caso Dinamex, que culminou na alteração da lei californiana e mudou o rumo da discussão (DUBAL, 2020, p. 378). A Dynamex é uma empresa de porte relativamente pequeno do ramo de entregas de encomendas que seguia o mesmo modelo de contratação que a Uber, os motoristas se cadastravam no aplicativo e eram chamados para executar entregas em troca de comissões. Assim como os motoristas da Uber, os entregadores tinham que seguir o conjunto de normas estabelecidas pela empresa (CASAGRANDE, 2019).

A Corte resolveu o caso utilizando um teste novo mais objetivo para verificar se o trabalhador é ou não autônomo. Assim, decidiu que todos os trabalhadores da Califórnia são, juridicamente, considerados empregados por conta alheia, devendo a entidade contratante provar, quando for o caso, que seus contratados são autônomos a partir da aplicação do teste tripartite que ficou conhecido como Teste ABC (DUBAL, 2020, p. 379). Os três requisitos cumulativos que compõe o teste serão apresentados no tópico seguinte.

4. *Assembly bill N. 5* e o conceito de empregado

Além da referência à decisão unânime da Suprema Corte da Califórnia e dos danos sofridos pelos trabalhadores, a AB 5 registra em seu texto, na Seção 1, a sua preocupação em restaurar os direitos básicos violados dos trabalhadores que foram classificados de forma incorreta como autônomos, como salário mínimo, seguro desemprego, licença médica e familiar. Declara ainda que tal classificação "tem sido um fator significativo na erosão da classe média e no aumento da desigualdade de renda" e a sua intenção de diminuir a flexibilidade do

trabalho, tanto em tempos parciais, como para vários empregadores simultaneamente (CALIFÓRNIA, 2019, p. 6).

Ao codificar a decisão da Suprema Corte da Califórnia no caso *Dynamex Operations West Inc*. contra o Tribunal Superior de Los Angeles e estender seu precedente legal para todas as leis da california (DUBAL, 2020, p. 380), a Assembly Bill n. 5 alterou os conceitos de empregados previstos no Código do Trabalho e no Código de Seguro Desemprego da Califórnia, dispondo sobre a presunção da classificação como empregado àquela "pessoa que forneça trabalho ou serviços mediante remuneração" e sobre a aplicação de um novo teste de classificação: o teste ABC.

Até então, no estado da Califórnia, vigorava apenas o teste Borello, formulado no caso *S.G. Borello& Sons, Inc. v. Departmentof Industrial Relations* (1989) que concluiu pela classificação incorreta de colhedores de pepino como contratantes independentes, cometida por uma fazenda, visto que os trabalhadores estavam sujeitos ao controle de desempenho e do trabalho pelo fazendeiro. Como solução, a Suprema Corte da Califórnia condicionou o reconhecimento como empregado ao preenchimento de doze requisitos, especialmente orientados à direção e controle da prestação do serviço pelo contratante, como a habilidade exigida na ocupação, o fornecimento dos instrumentos, ferramentas e do local de trabalho, o período de tempo de execução do trabalho; método de pagamento; o grau de permanência da relação de trabalho e a inserção do serviço prestado nos negócios do suposto empregador. Sobre isto, Veena Dubal afirma que "o teste da Borello foi fundamentado em uma análise de controle multifatorial: quanto controle a entidade contratante exercia sobre os meios e a forma de desempenho da atividade pelo trabalhador" (2020, p. 379). Apesar de considerado benéfico aos trabalhadores, o teste acabou condicionado às analises subjetivas dos juízes que divergiam em casos semelhantes (DUBAL, 2020, p. 378).

Por sua vez, o teste ABC, concebido na decisão do caso *Dynamex*, é previsto na Seção 2 da Assembly Bill n. 5 que adiciona a Seção 2750.3 ao Código do Trabalho da Califórnia, classificando os trabalhadores como empregados, exceto se:

> "(A) A pessoa está livre do controle e da direção da entidade contratante em conexão com a execução da obra, tanto no contrato quanto para a execução da obra e de fato.
> (B) A pessoa realiza um trabalho fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.
> (C) A pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente, da mesma natureza que a envolvida no trabalho realizado." (CALIFÓRNIA, 2019, p. 8)

Como se vê, o primeiro critério diz respeito a não existência de quaisquer formas de subordinação ou controle por parte do contratante dos serviços. Isto é, para além dos parâmetros normalmente utilizados para aferição da inexistência de vigilância e controle sobre o trabalho, como a liberdade para escolher os horários da jornada, os modos de desenvolver o trabalho, há a novidade ao incluir no próprio texto legal a noção da "execução da obra e de fato". Nesse sentido, Adrián Signes (2020, p. 8) afirma que "a normativa exige que dita independência jurídica e funcional se dê tanto a nível contratual como a nível material" *(tradução nossa)*. De forma comparativa, é inevitável não mencionar o princípio da primazia da realidade sobre a forma ou princípio do contrato realidade, vigente no ordenamento brasileiro. Este abarca a noção de que "o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços" (DELGADO, 2019, p. 244) e, portanto, autoriza a descaracterização de uma suposta relação civil de prestação de serviços, desde que todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego estejam presentes, quais sejam: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação – esta será abordada especificamente no próximo item.

O segundo requisito previsto na letra "b" se refere à natureza dos serviços prestados pelo trabalhador, que não deve coincidir com a atividade do contratante. Para aferir essa natureza do trabalho, há

duas noções orientadoras: objetiva, que diz respeito à correspondência do trabalho realizado entre a empresa contratante e o trabalhador individual; e a subjetiva, relativa à aparência externa aos clientes e terceiros (SIGNES, 2020, p. 9). Ou seja, além de averiguar se o trabalhador exerce as atividades regulares da empresa contratante, também será considerado se os clientes que recebem a prestação de serviço percebem o prestador como trabalhador individual, desvincilhado da empresa contratante (SIGNES, 2020, p. 10). Isso significa que o trabalhador, para não ser considerado empregado, deveria ser reconhecido em sua individualidade, com sua própria marca, e não inserido na marca de uma empresa, submetido as suas instruções e vontades, sob o risco de ser expulso (SIGNES, 2020, p. 11). No caso da Uber, Lyft e outras plataformas de serviços de transportes e entregas, fica evidente que tal correspondência com a marca da empresa é inevitável, confirmando, assim, a ausência de independência ou autonomia dos trabalhadores em plataformas digitais.

Já o terceiro critério presente na letra "c" prevê que os trabalhadores devem possuir um negócio efetivamente estabelecido independente que se relacione com o tomador, que não sejam autônomos ou microempreendores (FERNANDES, 2019). Assim, há o requisito para a pessoa não ser considerada empregada: existir uma estrutura empresarial anterior à prestação de serviço junto à empresa tomadora. Sobre esse critério, Signes (2020, p. 12) afirma que o trabalhador não poderia estar desempregado e criar alguma estrutura empresarial especificamente para ativar a relação comercial contratual com aquele cliente, já que, desse modo, o trabalhador continuaria dependente economicamente de determinado cliente.

Como há a presunção da classificação como empregado prevista no texto legal, cabe à empresa comprovar a existência da autonomia do trabalhador, preenchendo os três requisitos, o que resulta na inversão do ônus da prova. O teste é "voltado para a aplicação da lei"(DUBAL, 2020, p. 380) e não abre margem para discussões divergentes, tanto dos magistrados nas suas decisões nos casos concretos, como das empresas que usam o modelo das plataformas digitais para contratar trabalhadores, como a Uber. Os juízes deverão limitar a sua análise ao teste, sem valorar outros elementos, como a eventualidade ou

excepcionalidade da prestação de serviços, já que esses requisitos, comumente referenciados nas decisões, não estão presentes, ao menos diretamente, na AB5 (SIGNES, 2020, p. 8). Por isso, há um consenso de que os trabalhadores de plataformas digitais na Califórnia devem ser considerados empregados nos termos da nova lei (DUBAL, 2020, p. 380), uma vez que preenchem todos os três requisitos. Aliás, não apenas os trabalhadores de plataformas, como salienta Adrián Signes (2020), mas uma grande parcela de pessoas consideradas autônomas também poderia ser abrangida pela lei, incluindo setores tradicionais como jornalismo e transportes.

Assim, a nova lei californiana acrescenta tais critérios ao rol que define "empregado" tanto do Código do Trabalho, como do Código de Seguro Desemprego. Interessante apontar que a legislação californiana possui dois conceitos diferentes para cada um dos códigos. No primeiro, além de tal acréscimo, empregado é definido como "toda pessoa a serviço de um empregador, sob qualquer compromisso ou contrato de contratação ou aprendizagem, expresso ou implícito, oral ou por escrito, seja empregado legal ou ilegalmente" que abrange a) estrangeiros e menores; b) funcionários públicos pagos eleitos e nomeados; c) executivos e membros de conselhos de administração de empresas quase públicas ou privadas; d) "qualquer pessoa empregada pelo proprietário ou ocupante de uma habitação residencial cujos deveres sejam incidentais à propriedade, manutenção ou uso da habitação"; e) "pessoas encarceradas em uma instituição penal ou correcional do Estado, enquanto envolvidas em trabalho ou emprego designado"; f) membros ativos de uma sociedade ou sociedade de responsabilidade limitada que recebem salários; g) "pessoa que detém o poder de revogar uma relação de confiança, com relação às ações de uma corporação privada mantida em confiança ou parceria geral ou interesses de sociedade de responsabilidade limitada mantidos em confiança"; h) "pessoa comprometida com uma instalação de hospital estadual sob o Departamento Estadual de Hospitais Estaduais" (CALIFÓRNIA, 2019, p. 30-32).

Já no Código do Seguro Desemprego, além da inclusão do teste ABC, são consideradas empregadas aquelas pessoas que são oficiais de uma corporação, ou que prestam "serviços mediante remuneração

para qualquer unidade empregadora, se o contrato de serviço considerar que substancialmente todos esses serviços devem ser realizados pessoalmente por esse indivíduo", como motorista-agente ou motorista de comissão envolvido na distribuição de produtos; vendedor de viagem ou cidade envolvido em período integral com pedidos de atacadistas, varejistas, contratados ou operadores de hotéis, restaurantes ou outros estabelecimentos; e trabalhador doméstico (CALIFÓRNIA, 2019, p. 35-36).

Ainda, vale registrar que o teste Borello continua sendo aplicado para uma lista específica de profissões e em ocasiões muito detalhados pela AB 5. A título ilustrativo, citam-se algumas dessas restrições ao teste ABC: pessoas que prestam serviços de marketing, administradores de recursos humanos; "uma pessoa ou organização licenciada pelo Departamento de Seguros"; "serviços prestados por um fotógrafo ou fotojornalista que não licencie envios de conteúdo ao suposto empregador mais de 35 vezes por ano"; "serviços prestados por um escritor *freelancer*, editor ou cartunista de jornal que não fornece envios de conteúdo ao suposto empregador mais de 35 vezes por ano"; agente de viagens; escritores; manicures; esteticistas (CALIFÓRNIA, 2019).

Como a garantia dos direitos trabalhistas é condicionada ao reconhecimento da classificação enquanto empregado, uma vez assim reconhecido, a pessoa tem direito ao salário mínimo de 12 dólares/hora para empregadores que tenham a partir de 26 empregados e de 11 dólares/hora para empregadores com até 25 empregados; pagamento com adicional de 50% das horas trabalhadas além da 8ª diária ou da 40ª semanal e pagamento em dobro das horas trabalhadas além da 12ª diária; pagamento de até 2 horas diárias, em caso de não concessão dos intervalos para descanso e alimentação; direito a não discriminação no acesso e manutenção do emprego, inclusive por motivos de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero; dentre outros (FERNANDES, 2019).

Assim, o Estado da Califórnia não se eximiu da responsabilidade em mediar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo que as empresas se apropriam das tecnologias para benefício próprio, e em adaptar a lei às novas formas de organização do trabalho, notadamente

as plataformas digitais, garantindo o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos aos trabalhadores.

Apesar da decisão do caso *Dynamex* e do posicionamento jurisprudencial protetivo por si só representarem um precedente fundamental, tendo em vista que o sistema jurídico californiano é estruturado no *Commom Law*, a incorporação do teste ABC ao marco legislativo do Estado carrega não só uma importância política e simbólica que reverbera para todo o mundo, mas também traz segurança jurídica ao próprio sistema (SIGNES, 2020). Aliás, sobre a repercussão mundial, vale citar que a *International Transport Workers Federation(ITF),* federação sindical global de 665 sindicatos de trabalhadores em transporte que representa mais de 18 milhões de trabalhadores em 147 países, declarou, em seu site oficial (2019), que a AB5 deve ser uma inspiração para as demais normas regulatórias sobre o trabalho em plataformas e que leis semelhantes a ela "iriam revolucionar a vida profissional de milhões de trabalhadores do transporte, desafiando o modelo de negócios que depende da exploração e de condições de trabalho terríveis" (INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS FEDERATION, 2019) *(tradução nossa)*.

5. Considerações sobre análises conceituais e classificação correta

O conceito de empregado estabelecido pela AB5, modifica substancialmente as questões que envolvem a classificação correta de trabalhadores na Califórnia. Destarte, essa parte do texto busca relacionar de forma reflexiva os problemas da classificação incorreta e os conceitos de empegado e subordinação na *gig economy*, com o intuito de expandir as contribuições da experiência californiana.

Apesar da AB5 estar em vigor, empresas como Uber e Lyft não realizaram a reclassificação automática de seus motoristas. A Uber segue sustentando o argumento de que seus motoristas são contratados independentes e, por isso, a nova lei californiana não lhes é aplicável. Tony West, diretor jurídico da Uber, em pronunciamento em 2019, afirmou que continuarão defendendo a condição de independente dos motoristas e seguindo a vontade deles próprios, que é de flexibilidade

no trabalho. Já o CEO da empresa, Dara Khosrowshahi, apontou que uma reclassificação alteraria completamente o modelo de negócios e acarretaria efeitos adversos na condição financeira e nas negociações (O'BRIEN, 2019).

Com uma baixa no valor de negociação das ações, a Uber reagiu à notícia da aprovação da AB5 em 2019 com um expressivo corte no quadro de funcionários dos setores de produto e engenharia da empresa. Em conjunto com a Lyft e DoorDash, prometeram investir 90 milhões de dólares para apoiar a iniciativa de uma votação que os isentaria da aplicação da nova lei. Os esforços também têm sido direcionados para as campanhas eleitorais e outros projetos de lei que criam uma categoria alternativa de trabalho (CONGER; SCHEIBER, 2019).

Em relação aos argumentos sustentados pelas empresas da *gig* para manter a classificação dos trabalhadores como contratados independentes, Rodrigo Carelli afirma que esses são mitos ou estão afastados da realidade. Segundo o autor, além da desconexão dos argumentos com a realidade, eles não guardam correspondência com os conceitos das categorias jurídicas legalmente estabelecidas (CARELLI, 2020, p. 66).

O tribunal do trabalho britânico, no julgamento do caso Aslam, Ferrar e outros versus Uber BV e outros, concluiu, após minuciosa análise do modelo de negócio da Uber, que os termos do contrato escrito da empresa, os quais afirmam expressamente o status de contratados independentes dos motoristas, não condizem com a realidade da relação. Embora a empresa alegue que seus trabalhadores possuem autonomia, o tribunal identificou na prática da prestação do serviço evidências de controle da plataforma sob os motoristas, o que os classifica como trabalhadores dependentes de acordo com a legislação local. O magistrado ainda afirmou chegar a ser ridícula a ideia de que os 30.000 motoristas de Londres pudessem ser considerados pequenos empreendedores, quando na realidade o "empreendimento" seria um homem com um carro, tentando ganhar a vida dirigindo (REINO UNIDO, 2020).

Tais apontamentos chamam a atenção para a necessidade de uma análise conceitual das categorias empregado e autônomo.

Rodrigo Carelli (2020, p. 75) indica que existem duas dimensões centrais que caracterizam o trabalhador autônomo. A primeira delas é que o autônomo é quem gerencia e organiza seu negócio. Isto é, ele faz escolhas sobre o direcionamento do empreendimento de acordo com sua vontade, assim, decide o produto, os preços, formas de recebimento, para quem irá prestar o serviço e possui sua própria cartela de clientes. A segunda dimensão diz respeito à organização do seu trabalho dentro do negócio por ele já organizado. Quer dizer que, o autônomo escolhe qual será o ritmo e a distribuição do trabalho, novamente de acordo com sua vontade.

Dessa forma, é possível perceber que existe uma diferença básica entre o autônomo e o empregado ao que se refere à realização da atividade econômica, o autônomo se insere na atividade econômica por ele mesmo estruturada, enquanto o empregado insere-se na atividade econômica conduzida e estruturada por outros (CARELLI, 2020, p. 74). Ademais, cabe destacar que os erros de classificação ocorrem muitas vezes por se desconsiderar uma das duas dimensões características do trabalho autônomo, ou independente, como é chamado no exterior (CARELLI, 2020, p. 75).

A partir dessas colocações, denota-se que a subordinação é a característica central de distinção entre as figuras dos trabalhadores independentes e empregados. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 397), a subordinação é o polo contrário da autonomia, de modo que o trabalhador autônomo é caracterizado pela ausência de subordinação em relação ao tomador do serviço, enquanto o empregado acolhe a direção do dono do negócio.

Ao analisar a subordinação, Delgado expõe suas três dimensões (2019, p. 352). A primeira, subordinação clássica, corresponde à submissão do trabalhador ao poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa, manifestando-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. A segunda, objetiva, que ocorre pela harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula. Já a terceira, estrutural, desponta da inserção do obreiro na organização e no *modos operandi* de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das

funções específicas que exerça (DELGADO, 2019, p. 353). Isto é, a direção do trabalho pode se manifestar de diversas formas, desde a emanação de ordens diretas e pessoais até a expedição de diretrizes ou de regras gerais, através de regulamentos escritos, circulares, ordens de serviço, ou pode ainda ser uma consequência da própria organização da empresa, em que o trabalhador é integrado à atividade empresarial, tendo, por via reflexa, sua subordinação.

Assim, a subordinação configura-se na situação fático-jurídica na qual o trabalhador se compromete a seguir as ordens de quem o contratou ao que se refere à condução da prestação do serviço. Nesse caso, a autonomia da vontade do trabalhador é reduzida em detrimento do poder diretivo de quem contrata, com fins de viabilizar a gestão do trabalho e do negócio. O trabalhador subordinado, de tal modo, obedece à hierarquia de posições e valores instituída pelo contratante (DELGADO, 2019, p. 349).

Os argumentos das empresas da *gig economy* para classificar seus trabalhadores como autônomos, ou contratados independentes, se baseiam na alegação de que são meras plataformas de intermédio entre quem procura e quem oferta um serviço e que os trabalhadores possuem ampla liberdade de escolha quanto ao horário de trabalho e podem recusar ofertas (CARELLI, 2020, p. 66). Tais argumentos mostram-se inadequados com o que acontece na prática e com os próprios conceitos de autônomo, empregado e subordinação.

Primeiramente, empresas como Uber, Lyft e outras que possuem a mesma estrutura não podem ser consideradas como *market place* (CARELLI, 2020) ou como *sharing economy* sob o conceito de *peer-to-peer* (FUNG SO; *et al.*, 2019). Seus modelos de negócio não são de livre transação entre pessoas, mas passam pelo intermédio e regulação das plataformas, que definem padrão de qualidade, formas de execução de serviço, preços e ainda instituem mecanismos de incentivos e punições.

Já o segundo argumento, que diz sobre a autonomia em virtude da escolha da quantidade de horas e do período de trabalho, mostra-se inadequada ao conceito de subordinação. A subordinação refere-se à inserção do trabalhador a uma dinâmica de obediência a regras estipuladas pelo tomador sobre a forma de execução do serviço. Em

nada diz respeito a quantidade de horas trabalhadas ou controle de jornada, tanto é que existem no ordenamento jurídico, no Brasil e no de outros países, figuras legalmente descritas como empregados, mas que possuem jornadas reduzidas com remuneração/hora e não passam por controle de jornada.

Já está pacificado pela doutrina laboral e reconhecido por diversas normas jurídicas que a subordinação não pode mais ser lida apenas pela sua concepção clássica[69], ligada a figura da pessoa do empregador que exerce o controle técnico e organizacional sobre o trabalho dos empregados de forma direta e intensa. Com os avanços da tecnologia e especialização das tarefas, a subordinação toma contornos mais flexíveis, traduzindo-se, em síntese, na "integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomado de serviços" (DELGADO, 2019, p. 352).

Quanto à estrutura tecnológica de organização da *gig economy*, Mirian Cherry (2016, p. 6) salienta que os trabalhadores da *gig* estão submetidos a uma subordinação automatizada por algoritmos, que permite o gerenciamento automático do trabalho. De acordo com a autora, os códigos informatizados assumem a realização de diversas tarefas de gerenciamento e supervisão do trabalho que vão das mais simples as mais complexas, como distribuição de tarefas, monitoramento dos horários de não trabalho, intensificação do ritmo e classificação dos empregados.

O controle do trabalho pelos meios tecnológicos é plenamente compatível com o conceito já firmado de subordinação, pois a substituição do exercício do controle humano pelo automatizado não modifica a lógica de submissão do trabalhador ao poder diretivo do contratante. A legislação brasileira no parágrafo único, artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive equipara

69 Sobre as transformações das relações de trabalho em razão da tecnologia e o conceito de subordinação, ver mais em: MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, out. 2008. REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende, coordenadores. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano(Co. Reis Paes Leme, Rodrigues,. São Paulo : LTr, 2017.

expressamente os meios informáticos e telemáticos de comando, controle e supervisão do trabalho aos pessoais e diretos, quanto à configuração da subordinação jurídica.

Encerra-se esse tópico ressaltando a contribuição fornecida pela análise conceitual das categorias laborais para a compreensão e resolução das questões trazidas pelo modelo de trabalho por plataforma. Nesse sentido, o conceito de empregado construído pela AB5 mostra-se em consonância com a lógica e categorias estabilizadas do direito do trabalho, comuns em vários países.

6. Considerações finais

Este trabalho teve por objetivo principal apresentar de forma crítica o conceito de empregado trazido pela lei californiana AB 5, relacionando-o com os problemas da falta de proteção social e classificação incorreta dos trabalhadores da indústria 4.0. Ao longo do texto buscou-se remontar alguns aspectos do contexto do trabalho na *gig economy,* que levaram a discussão judicial do caso *Dynamex*, e conceituar elementos importantes que compõe a figura do empregado, tal qual a subordinação.

Dos resultados encontrados, aponta-se a relação do conceito de empregado com teste tripartite denominado ABC. A utilização do novo teste traz mais objetividade para o processo de classificação dos empregados, o que garantiria mais eficácia na aplicação do conceito. Ainda, a ampliação do conceito para o status de regra geral, pretende resolver os problemas da precarização do trabalho e da condição social, apontados pela própria lei.

Contudo, apesar da AB5 estar em vigência, o comportamento das empresas da *gig economy* continua a ser o de negar o vínculo da relação com seus trabalhadores. Insistem no argumento de que seus contratados são autônomos, não devendo, portanto, classifica-los como empregados. Acrescentam que classificar os trabalhadores como empregados comprometeria a viabilidade dos negócios e retiraria a flexibilidade da prestação do serviço, sendo esse último um valor indispensável para os próprios trabalhadores.

Nesse contexto, o artigo apontou estudos e casos que

demonstram a inadequação dos argumentos com as práticas reais da prestação do serviço. Para tal análise, utilizou-se da exposição conceitual das categorias laborais em evidência como as de empregado, autônomo e subordinação. Nessa parte do estudo foi possível fazer uma aproximação do objeto de pesquisa - conceito de empregado – com uma perspectiva mais abrangente do significado, tendo em vista que os impasses quanto ao status jurídico dos trabalhadores de plataforma são enfrentados por vários países e casos como o californiano podem servir de estandartes para outras localidades.

Compreendidos esses aspectos, deve-se aqui ressaltar a utilidade da constante retomada dos conceitos estruturais do direito laboral, tais como empregado, autônomo e subordinação, para afastar proposições em desalinho com as normas já assentadas. A utilização de argumentos e instrumentos formais que não condizem com as práticas reais deve ser refutada, sob pena de se incorrer na transgressão negativa de normas jurídicas de proteção social já fixadas. Observar corretamente os conceitos das categorias laborais e aplica-los, torna-se um exercício necessário para a preservação dos interesses coletivos e individuais de pacificação social pelo acesso ao trabalho.

7. Referências

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 – São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988

CALIFÓRNIA. Assembly Bill n. 5.AnacttoamendSection 3351 of, andtoaddSection 2750.3 to, the Labor Code, andtoamendSections 606.5 and 621 oftheUnemploymentInsuranceCode, relatingtoemployment, andmakinganappropriationtherefor. ApprovedbyGovernorSeptember 18, 2019. FiledwithSecretaryofStateSeptember 18, 2019. Material traduzido pela Profa. Dra. Adriana Goulart De Sena Orsinicomo ferramenta pedagógica para a disciplina PPGD/UFMG – DIR 887 - Temas de Direito do Trabalho Comparado - – 1o Sem/2020 - "Assembly Bill Nº 5 da Califórnia e seus Impactos no Direito e no Processo do Tra-

balho tendo em vista o Acesso à Justiça pela via dos Direitos Laborais". Belo Horizonte, 30 de julho de 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataforma e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho: efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CASAGRANDE, Cássio. Californiadreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate. [online], 24 de junho de 2019. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperancacontraopesadelouberista/#:~:text=No%20entanto%2C%20o%20verdadeiro%20%E2%80%9Cpesadelo,seguia%20exatamente%20o%20modelo%20UBER. Acesso 19 de out de 2020.

CHERRY, Miriam A., Beyondmisclassification: The digital transformationofwork (February 18, 2016). Comparative Labor Law &PolicyJournal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal StudiesResearch-Paper No. 2, 2016. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=2734288.

CONGER, Kate; SCHEIBER, Noam. California Bill makesapp-basedcompaniestreatworkers as employees. The New York Times. Nova York, 11 set 2019. Disponível em: nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html. Acesso: 22 out 2020.

DUBAL, Veena B., AB5 para a democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho: efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. Caso No. BC332016, 30 abril 2018. Apelante: DynamexOperations West, Inc. Apelado: Condado de Los Angeles. Disponível em: https://californiaemploymentlaw.foxrothschild.com/tags/dynamexoperations-west-inc-v-superior-court/. Acesso em 15 out. 2020.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte da Califórnia. S. G. Borello& Sons, Inc. v. Departmentof 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/supremecourt/3d/48/341.html>. Acesso em 15 out. 2020.

FERNANDES, João Renda Leal. Aplicativos de transporte: 'de repente, Califórnia' Quais direitos a Assembly Bill nº 5 estende aos motoristas de Uber e o que o debate jurídico travado nos EUA nos ensina?- Jota Info. Direito do Trabalho. 29 out. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aplicativos-de-transporte-de-repente-california-29102019>. Acesso em 18 ago. de 2020.

INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION (ITF). California AB5 Law: now we need a global law for 'gig' workers. International Transport Workers Federation. London, Sept. 12, 2019. Disponível em: <https://www.itfseafarers.org/en/news/california-ab-5-law-now-we-need-global-law-gig-workers>. Acesso em: 20 out. 2020.

MELO, João Ozorio de. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. Revista Consultor Jurídico, 13 de set. de 2019. Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>. Acesso em 23 de out. de 2020

O'BRIEN, Sara Ashley. Uberclaims new Californialaw still won't force it toclassify drivers as employees. CNN Business. Nova York, 11 set 2019. Disponível em: https://edition.cnn.com/2019/09/11/tech/ab-5-uber-lyft/index.html. Acesso: 22 out 2020.

REINO UNIDO. Courtof Appeal. Uber B.V, Uber London Ltd. E UberBrittaniaLtd. Versus Asllam e Ferrar. Case nº A2/2017/3467. 19/12/2018. Disponível em: https://www.judiciary.uk/judgments/court-of-appeal-judgment-uber-v-aslam-others/. Acesso em 14 de out de 2020.

SECUNDA, Paul M. Uberretirement. Universityof Chicago Legal Forum, Chicago, v. 2017, article 17, p. 435-459, 2018.

WEIL, David. Lotsofemployeesgetmisclassified as contractors. Here'swhy its matters. Harvard Business Review, 5 de julho de 2017. Disponível em: https://hbr.org/2017/07/lots-of-employees-get-misclassified-as-contractors-heres-why-it-matters. Acesso: 15 out 2020.

O *subcontract* na *Assembly Bill No. 5*

Daniel de Faria Galvão[70]
Eugenio Delmaestro Corassa[71]
Victor Sousa Barros Marcial e Fraga[72]

1. Introdução

O fenômeno da precarização e do contrato de trabalhadores pelas vias informais não é de forma alguma novo, porém a nova realidade é a mediação desses contratos por instrumentos tecnológicos. Empresas como Uber e Lyft, as mais poderosas no ramo nos Estados Unidos da América (EUA), criaram um novo paradigma de intermediação do trabalho por aplicativos.

Como nunca antes na história, consumidores conseguem acessar um bem ou serviço por um simples clique em seus *smartphones*, sendo que toda a operação é estruturada na plataforma *online*, sendo apenas o serviço em si realizado fisicamente.

Dessa maneira, grandes contingentes de trabalhadores são absorvidos por essas plataformas e passam a laborar por meio delas, sem que haja qualquer contraprestação dessas empresas no sentido de reconhecer a existência do vínculo ou fornecer direitos básicos garantidos pelas mais diversas legislações trabalhistas ao redor do mundo.

A situação não era diferente na Califórnia, berço das empresas de tecnologia nos Estados Unidos, onde o debate sobre a condição desses trabalhadores perdurou por anos.

---

70 Professor de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF. Doutorando e Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

71 Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Resistências. Advogado.

72 Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG). Artigo apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina "Assembly Bill nº 5 da Califórnia e seus impactos no direito e no processo do trabalho tendo em vista o acesso à justiça pela via dos direitos laborais", ministrada pela Prof. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini e pelo Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

Fruto desse embate, surge a legislação californiana que regula a matéria, a AB5, consolidando o precedente obtido no caso Dynamex, em que uma empresa de *same-day delivery*, as entregas express, classificou de forma errônea seus funcionários como contratantes independentes e os privou de proteções conferidas aos trabalhadores de acordo com as leis trabalhistas californianas.[73]

O objetivo deste trabalho, portanto, é analisar uma das categorias trazidas na *Assembly Bill No. 5* (AB5), qual seja a subcontratação, de forma a entender as hipóteses de aplicação ou exceção perante a lei californiana. Para tal, buscaremos demonstrar as particularidades da aplicação da lei aos subcontratos, demonstrando a inovação obtida quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Depois, apontaremos alguns efeitos práticos da lei no tocante aos seus impactos em mercados consolidados e que não se confundem com aqueles novos mercados vinculados aos aplicativos de plataforma de trabalho, sejam eles para transporte, entrega de mercadorias ou qualquer outra finalidade.

Finalmente, abordaremos a discussão acerca do contrato de empreitada no Brasil e seus paralelos com a situação norte-americana de acordo com a AB5, no tocante às relações entre empreiteiros e contratados, bem como a respeito da figura do Operador Logístico (OL) nos trabalhos por plataforma.

Nosso propósito é empreender uma pesquisa preliminar acerca do tema, trazendo o debate sobre a legislação californiana para o contexto nacional, haja vista a existência de uma série de projetos de lei e discussões infindáveis sobre o tema. Assim, o exemplo californiano, berço do Vale do Silício e local de fundação dessas empresas, pode nos ajudar a entender o cenário brasileiro.

2. Testes Borello e ABC na *Assembly Bill No. 5*

A *Assembly Bill No. 5*, de 2019, foi projeto de lei patrocinado pela deputada californiana Lorena Gonzalez e apoiado pelo governador da Califórnia, Gavin Newsom (PAUL, 2019). Na primeira seção da

73 O caso citado é: Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018)

Lei, declara o Conselho Legislativo que a pretensão do projeto foi de esclarecer a aplicação da decisão realizada no emblemático caso Dynamex, em que a Suprema Corte da Califórnia teria citado "os danos a trabalhadores mal classificados que perdem proteções significativas no local de trabalho", além de competição desleal entre empresas e evasão de obrigações trabalhistas e fiscais (CALIFORNIA, 2020).

Apontou o órgão, ainda, que "[a] classificação incorreta dos trabalhadores como contratados independentes tem sido um fator significativo na erosão da classe média e no aumento da desigualdade de renda", visando o Conselho codificar o entendimento unânime da Corte californiana (CALIFORNIA, 2020). Em 29 de maio de 2019, a Assembleia do Estado da Califórnia aprovou o projeto de Lorena Gonzalez com 55 votos favoráveis e 11 votos contrários e, em 18 de setembro de 2019, o governador assinou o projeto, transformando-o em lei (A80, 2019a, 2019b).

A mais notável alteração legislativa realizada pela AB5 é a criação da Seção 2750.3 no *Labor Code* californiano. Esta nova Seção, em sua subdivisão (a), parágrafo (1), instituiu o teste ABC como regra geral para a identificação do vínculo empregatício a partir de 1º de janeiro de 2020. O texto legal indica a posição de empregado (*employee*) enquanto regra e a de contratado independente (*independent contractor*) enquanto exceção a ser comprovada pela entidade contratante.

O teste Borello, obtido do julgamento do processo *S.G. Borello & Sons, Inc v. Department of Industrial Relations* pela Suprema Corte da Califórnia em 1989, foi utilizado por três décadas para determinar, na maioria dos casos previstos na lei californiana, a existência ou não do vínculo empregatício (DUBAL, 2020, p. 379).

Ainda que exista controvérsia quanto ao número de fatores que compõem o teste, são indicados ao menos nove na decisão, sendo desnecessário que o trabalhador preencha todos para que seja reconhecido enquanto contratado independente (CALIFORNIA, 1989).

Na AB5, o teste Borello continua sendo aplicado de forma subsidiária, sendo expressamente indicado enquanto alternativa vigente caso algum tribunal declare inadequada a aplicação do teste ABC em contexto específico (Seção 2750.3, subdivisão (a), parágrafo (3)), bem como para diversas profissões indicadas na subdivisão (b).

Restam afastadas, ainda, as profissões indicadas na subdivisão (d), por estarem sujeitas ao Código de Negócios e Profissões, com aplicação residual do Borello na hipótese de seu parágrafo (1).

Quanto às profissões elencadas na subdivisão (c) e às situações excepcionais das subdivisões (e) e (g), a determinação do status do trabalhador também será apontada pelo teste caso cumpridos critérios específicos apontados em cada subdivisão. Na exceção da subdivisão (f), por fim, devem ser observadas as determinações do Borello e da Seção 2750.5 caso os critérios específicos indicados sejam atendidos.

O teste ABC, adotado enquanto forma principal de verificação de vínculo no projeto de lei, conta com apenas três fatores. Ainda assim, o teste foi considerado mais rigoroso com os empregadores ao determinar o vínculo empregatício enquanto pressuposto que só pode ser afastado caso as três condicionais sejam positivas (LIQUID, 2019). Tanya Goldman e David Weil (2020) indicam que o teste ABC oferece mais previsibilidade aos trabalhadores e juízes e melhor avaliação de riscos e custos aos empregadores. Seus fatores são:

> (A) a pessoa está livre do controle e da direção da entidade contratante em conexão com a exceção da obra, tanto no contrato quanto para a execução da obra e de fato.
> (B) a pessoa realiza um trabalho fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.
> (C) a pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente, da mesma natureza que a envolvida no trabalho realizado. (CALIFORNIA, 2020)

Conforme salienta Rodrigo de Lacerda Carelli (2019), a inclusão do teste no Código de Trabalho californiano representa, tal qual no caso Borello, processo de codificação de decisão judicial relevante. Indica o autor, ainda, que a norma exige a demonstração de existência cumulativa de requisitos para negar a existência da relação empregatícia, distanciando-se da regulação anterior e da legislação

brasileira.

Com a expectativa de atingir 10% da força de trabalho do estado, a AB5 foi definida enquanto a lei trabalhista mais impactante dos Estados Unidos no momento, principalmente pelo impacto que a Califórnia, que seria a quinta maior economia do mundo caso fosse um país, tem no comportamento dos demais estados dos EUA e das nações estrangeiras (STARNER, 2019).

3. Subdivisão (F) e subcontrato na indústria da construção

Conforme apontado, a situação prevista na subdivisão (f) da Seção 2750.3 comporta exceção da regra geral do teste ABC em caso de relação entre o *contractor* (contratante ou, mais especificamente, empreiteiro) e o indivíduo que realiza trabalho nos termos de um subcontrato na indústria da construção (CALIFORNIA, 2020).

A relação entre o *contractor* e o *subcontractor* se assemelha à do empreiteiro com o subempreiteiro, na experiência brasileira, em um contrato de empreitada. Significa, portanto, o vínculo entre o indivíduo contratado por empresa ou pessoa responsável por uma obra para realizá-la e a pessoa contratada, por aquela, para executar o serviço. Não há relação direta, portanto, entre o subempreiteiro e a empresa ou pessoa dona da obra (eSUB, 2020).

A fim de ser regida a relação de trabalho pela Seção 2750.5 do *Labor Code* da Califórnia e pelo teste Borello, o vínculo deve atender aos critérios específicos contidos na indicada subdivisão (f).

O primeiro requisito indicado é a realização do subcontrato por escrito, formalidade compreendida pela lei enquanto mínima. Há critério, em sequência, que determina o necessário licenciamento do subempreiteiro pelo Conselho de Licenciamento Estadual do Empreiteiro e a realização de trabalho dentro do escopo da licença obtida. O terceiro tópico indica que o subcontratado deve, ainda, possuir licença comercial ou registro fiscal comercial caso esteja domiciliado em jurisdição que os exija.

Deve-se comprovar, em sequência, que o *subcontractor* mantém local comercial separado do empreiteiro, primeira exigência atrelada ao reconhecimento de independência do trabalhador quanto ao

exercício de seu ofício. O quinto requisito é de que o subempreiteiro tenha autoridade para contratar e demitir outras pessoas para prestar ou auxiliar na prestação dos serviços, ou seja, que não esteja obrigado a prestar, pessoalmente, o trabalho para o qual foi contratado.

O sexto critério indicado na subdivisão (f) é de que o subcontratado assume responsabilidade financeira por erros ou omissões na realização de seus serviços conforme comprovado por seguro, obrigações de indenização legalmente autorizadas, garantias de desempenho ou garantias relacionadas à mão de obra ou serviços fornecidos. Aprofunda-se o panorama, portanto, de que o trabalhador em condição de subempreiteiro tem efetiva independência em relação ao empreiteiro quanto à prestação de seus serviços.

O sétimo e último requisito indica que o subempreiteiro deve estar costumeiramente envolvido em negócio estabelecido de forma independente e da mesma natureza do trabalho performado no subcontrato. Em outras palavras, exige-se que a prestação dos serviços específicos realizados na subempreitada seja habitual para o trabalhador.

No parágrafo (8), subparágrafo (A), da indicada subdivisão (f) da Seção 2750.3, a legislação californiana aduz que o parágrafo (2) da mesma subdivisão, ou seja, o requisito de licenciamento do subempreiteiro pelo Conselho de Licenciamento Estadual do Empreiteiro, não se aplica ao subempreiteiro que forneça serviços de transporte por caminhão para a realização de serviços de empreitada. A justificativa, exposta no mesmo subparágrafo, é a legislação específica do Código de Negócios e Profissões que não exige licenciamento para o serviço.

A lei, contudo, condiciona tal desnecessidade ao cumprimento de quatro cláusulas:

> (i) O subcontratado é uma entidade comercial formada como uma sociedade unipessoal, parceria, sociedade de responsabilidade limitada, parceria de responsabilidade limitada ou corporação.
> (ii) Para trabalhos realizados após 1o de janeiro de 2020, o subcontratado é registrado no Departamento

> de Relações Industriais como empreiteiro de obras públicas, de acordo com a Seção 1725.5, independentemente de o subcontrato envolver trabalho público.
> (iii) O subempreiteiro utiliza seus próprios funcionários para executar os serviços de transporte rodoviário de construção, a menos que o subempreiteiro seja o único proprietário que opera seu próprio caminhão para executar todo o subcontrato e possua uma licença válida de transportadora a motor emitida pelo Departamento de Veículos a Motor.
> (iv) O subcontratado negocia e contrata com, e é compensado diretamente pelo contratado licenciado. (CALIFORNIA, 2020)

O subparágrafo (B) do parágrafo (8), contudo, indica que o trabalho realizado após 1º de janeiro de 2020 por entidade comercial, em condição de subempreiteira, com mais de um caminhão a fará ser considerada empregadora de todos os motoristas desses caminhões. O subparágrafo (C), por sua vez, define "serviços de transporte por caminhão de construção" e o subparágrafo (D) limita a aplicação do parágrafo (8) ao trabalho prestado antes de 1º de janeiro de 2022. O subparágrafo (E), por fim, indica que o empregado de empresa de caminhões que tenha caminhão próprio e o disponibilize para o empregador deve ser reembolsado pelas despesas incorridas de seu uso.

A empresa Contractor Hub (2019), especializada em conectar empreiteiros e agências, disponibilizando diretório de empreiteiros em seu site, afirmou que o setor de construções não deve sofrer impacto direto da legislação californiana, indicando a contratação de subempreiteiros para tarefas específicas, e não para aumentar genericamente a força de trabalho, e o necessário afastamento da micro gerência, oferecendo independência na execução do subcontrato.

Em análise prefacial da norma, portanto, resta clara a intenção legislativa de afastar a utilização fraudulenta do subcontrato. Os

critérios expostos visam inibir a utilização da forma de contratação para a execução de atividades regulares em obras por trabalhadores em contratos precários, autônomos para fins de direitos trabalhistas e subordinados para fins práticos.

Caso seja positiva a resposta aos critérios estabelecidos, ou seja, caso demonstrada a existência de indicadores de independência do trabalhador, o contrato será regido pelo teste Borello e pela Seção 2750.5 do *Labor Code* californiano. A seção indicada prevê refutável a presunção de status de empregado para trabalhadores licenciados nos termos do Capítulo 9 da Divisão 3 do Código de Negócios e Profissões caso o indivíduo controle a forma de execução do contrato de serviços, esteja envolvido em negócio estabelecido de forma independente e esteja de boa-fé (CALIFORNIA, 1979).

O conceito de boa-fé, por sua vez, é aferido por indicadores como negociação por projetos ao invés de tempo, controle sobre tempo e local de realização do trabalho, fornecimento de ferramentas, contratação de funcionários, investimento no negócio para além de serviços pessoais, realização de trabalho específico e outros indicadores previstos na subdivisão (c) em rol não taxativo (CALIFORNIA, 1979).

Em 2016, Sara Hinkley, Annette Bernhardt e Sarah Thomason indicaram o impacto de vínculos precários na realidade do estado, com a subcontratação de zeladores e seguranças em cifras de 38% e 70%, respectivamente, com a ausência de pagamento de horas extras, maior exposição a riscos no local de trabalho, cerca de metade dos rendimentos de profissionais contratados enquanto empregados e gastos estatais com assistência de membros de mais de metade das famílias destes trabalhadores a fim de suprir as lacunas ocasionadas pelo vínculo incerto.

A empresa Uber, por sua vez, alega ter 200.000 motoristas na Califórnia, dos quais apenas 2% trabalharia mais de quarenta horas semanais, e a Lyft indica ter 300.000 motoristas, dos quais 86% trabalharia menos de vinte horas por semana (RANA, 2020). Somando os trabalhadores afetados pela lei, a expectativa, conforme indicado, seria de que cerca de um milhão e novecentos mil dos vinte milhões de trabalhadores californianos sejam afetados pela regra (STARNER, 2019).

4. Efeitos práticos da *Assembly Bill No.5* e as categorias excepcionais

Apesar do foco da lei californiana ser regular as relações do trabalho realizado sob demanda na forma da *gig-economy*, suas normas afetam um número maior de trabalhadores alheios ao trabalho em plataformas que laboravam sob a alcunha de autônomos ou independentes. Nesse sentido, apesar das exceções apresentadas no tópico anterior, muitas empresas e negócios californianos são afetados pelas disposições da lei.

Assim, empresas cujos trabalhadores eram historicamente classificados como contratantes independentes e que não estão presentes nas situações excepcionais da legislação californiana, terão de adaptar seus negócios e reclassificar seus funcionários como empregados. Conforme alertam especialistas, enquanto a norma não for adotada pelos demais estados dos EUA, a diferença quanto à aplicação do teste representa um ponto essencial para o funcionamento de negócios na Califórnia, com possibilidade aumentada de litigância e aumento dos custos empresariais (STARNER, 2019)

Dessa forma, alguns trabalhadores que estão inseridos em regime de *freelancer*, como é o caso de muitos jornalistas e conteudistas de blogs e jornais californianos, assim como artistas liberais, devem ser promovidos ao regime *full-time* quando preenchidas as características do teste ABC. O que ocorre, no entanto, é que diversas companhias têm preferido cortar seus postos de trabalho em detrimento de manter seus funcionários (AKTHAR, 2019).

Esse fenômeno levou algumas categorias profissionais a propor ações de forma a serem excluídas da categoria de empregador, afastando o escopo da aplicação da legislação. Dessas categorias podemos destacar a dos jornalistas *freelancers* (BRASLOW, 2019) e a dos motoristas de caminhões autônomos, que se assemelham em alguns graus aos motoristas agregados (TAC) no Brasil, regrados pela Lei nº 11.442/2007[74].

74 A Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007, versa sobre o transporte rodoviário de cargas por terceiros no Brasil, definindo a figura do Transportador Autônomo de Cargas (TAC) e indicando os requisitos necessários do TAC e das empresas de transporte rodoviário de cargas para a validade da contratação. Prevê, também, a figura do subcontrato, com responsabilidade do transportador por ações ou omissões de empregados, terceiros contratados e subcontratados, com direito de regresso. (BRASIL, 2007)

Especificamente no caso dos caminhoneiros, a impossibilidade de aplicação se daria em razão da matéria de sua classificação jurídica ser de ordem federal, existindo uma legislação federal norte-americana de 1994 - a *Federal Aviation Administration Authorization Act ("FAAAA")* - que regula as relações em todos os 50 estados dos EUA.

Essa legislação federal impediria, assim, que estados legislassem sobre matérias que afetem de qualquer maneira as rotas, serviços e preços efetuados pelos transportadores autônomos. Tal tese foi apresentada em ação movida pela *Western States Trucking Association*, tendo sido reconhecida pelo juiz Roger Benitez, que lhe concedeu uma ordem de restrição evitando a aplicação da AB5 a essas relações, mantendo o status de contratantes independentes dos motoristas (MCCLAIN, 2020).

Outro juiz teve um entendimento semelhante a esse, o juiz William Highberger, da Corte Superior de Los Angeles, que também reconheceu a aplicação de legislação federal ao caso, obstando a aplicação da AB5 novamente.

Por outro lado, o sindicato nacional norte-americano dos caminhoneiros - os *Teamsters* - pelos seus advogados, vem sustentando a tese de que mesmo que a AB5 não seja aplicável às relações existentes entre os caminhoneiros e as empresas, os motoristas ainda podem ser tratados como empregados a partir do teste Borello (PELTZ, 2020).

A discussão ainda não está pacificada, embora à primeira vista não exista óbice à caracterização desses motoristas como empregados, seja pelo teste Borello ou pela aplicação da AB5 californiana.

A fim de clarear o tema, o Departamento do Trabalho propôs clarear o papel do operador proprietário na lei californiana, propondo regra que valorize a realidade econômica do trabalhador para definir seu status legal, o controle do trabalhador sobre seu próprio trabalho, a viabilidade de que ele arque com lucros ou prejuízos e outros fatores, salientando que a realidade do contrato de trabalho, como na realidade brasileira, conta mais do que a previsão contratual (SCHULZ, 2020).

A própria Uber, juntamente com as empresas da *gig-economy*, também tem tentado fugir da aplicação da lei, bem como tem capitaneado campanhas publicitárias agressivas contra a regulamentação de suas atividades. Em uma decisão judicial mais recente, o estado da

Califórnia conseguiu obrigar a Uber e seus semelhantes a caracterizar como empregados os motoristas vinculados (PAUL, 2020).

Por outro lado, outra prática adotada pelas empresas tem sido o *outsourcing*. Em termos gerais é comumente traduzido para o português como terceirização e tem sido uma opção buscada pelas empresas para fugir da AB5 e da necessidade de considerar os seus profissionais outrora autônomos como empregados.

Nesse caso, tendo em vista a redução de custos algumas empresas têm terceirizado parte de seus serviços para outros estados norte-americanos ou para outros países. Nesse caso, a terceirização ocorre da forma como se conhece no Brasil, pela contratação de uma terceira parte, uma empresa que realiza os serviços de terceirização.

Assim, tais empresas conseguiriam passar no teste ABC, pois ausente o requisito da direção e do controle do trabalho pela entidade contratante, na medida em que é outra empresa que possui o poder de direção.

5. O contrato de empreitada no Brasil e sua relação com a situação Californiana

Finalmente, para entendermos a disposição da legislação norte-americana, é necessário compreender como se dá o contrato de empreitada no país e como a legislação e a jurisprudência lidam com a matéria. No caso da legislação brasileira, a relação é regida pelo artigo n. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

> Art. 455 - Nos contratos de **subempreitada responderá o subempreiteiro** pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, **cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal** pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.
> Parágrafo único - **Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva** contra o subempreiteiro e a retenção

> de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. (BRASIL, 1943, Grifos nossos)

Como regra geral, de acordo com a previsão do artigo 455 da CLT, caberá ao empregado do subempreiteiro o direito de reclamação contra o empreiteiro principal, cabendo ainda o direito de ação regressiva pelo empreiteiro principal em face do subempreiteiro, no caso de haver condenação. Nesse caso, o adimplemento dos créditos trabalhistas do empregado é colocado em primeiro plano, desatrelado das questões sobre quem detém (ou não) o poder de controle.

Por sua vez, devemos destacar a relação entre o dono da obra e os empregados do empreiteiro conforme a jurisprudência dominante no TST. Veja-se a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST:

> 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
>
> Diante da inexistência de previsão legal específica, **o contrato de empreitada de construção civil** entre o **dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade** solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, **salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.** (BRASIL, 2011, grifos nossos)
>
> Segundo a previsão da OJ 191 da SDI-1, do TST, em se tratando de contrato de empreitada de construção civil, não haveria qualquer responsabilidade do dono da obra pelos créditos trabalhistas dos empregados do empreiteiro (salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora). Trata-se de previsão bastante conservadora que vai na contramão do princípio da proteção, mostrando uma preferência pela defesa do patrimônio

do dono da obra (e não da parte juridicamente hipossuficiente).

Para além disso, a partir do Recurso de Revista Repetitivo nº 190-53.2015.5.03.0090, a relação especificada na OJ n. 191 passou a prever que a exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista, a que se refere a OJ indicada, não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas. Compreende igualmente, também, empresas de médio e grande porte e entes públicos.

Ainda, a excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas, prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro.

Não só isso, não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado" (MINAS GERAIS, 2015).

Por fim, exceto se ente público da Administração direta e indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e de culpa *in eligendo*, bem como pelo entendimento contido na Tese Jurídica nº 4 (aplicável exclusivamente aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017, data do respectivo julgamento) (BRASIL, 2017).

Dessa forma, firmou-se o entendimento de que o dono da obra é subsidiariamente responsável por obrigações trabalhistas não adimplidas do empreiteiro que contratar sem idoneidade econômico-financeira, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT e com fundamento em culpa *in eligendo*. A exceção fica por conta dos casos

em que o dono da obra for ente integrante da Administração Pública. Posteriormente, os efeitos da decisão foram modulados para atingirem apenas os contratos celebrados após o referente julgamento, tendo em vista o grande impacto financeiro acarretado pela decisão.

No tocante à interação entre a nossa jurisprudência e a nova lei californiana, devemos destacar a figura do Operador Logístico (OL's) no trabalho por plataforma no Brasil, que:

> É uma espécie de empreiteiro terceirizado pelo iFood que subcontrata motoboys para fazer as corridas. Ao contrário do sistema conhecido por "nuvem", em que os entregadores se cadastram no aplicativo e aceitam ou não as corridas que aparecem na tela do celular, os motofretistas no regime OL têm horários a cumprir e ficam subordinados a um administrador responsável pelo atendimento de uma área restrita (SAKAMOTO, 2020)

De acordo com o professor Rodrigo Carelli, em entrevista à Leonardo Sakamoto sobre os OL'S:

> Os Operadores Logísticos são uma espécie de "gato" - uma figura que nós encontramos muito nos casos de trabalho escravo, urbano ou rural. É um intermediário que faz a ponte entre os trabalhadores e a plataforma. Nada mais é do que um capataz da empresa que organiza os trabalhadores e pode até fazer o papel de ameaçá-los. Essa é uma artimanha utilizada há séculos: fazer uma interposição entre os trabalhadores e quem toma a mão de obra. Porém, neste momento em que está permitida a terceirização inclusive da atividade-fim, isso pode representar mais um empecilho para os trabalhadores conseguirem seus direitos. Há juízes que podem acreditar que se trata de uma terceirização, mas essa não é a

> melhor interpretação porque a lei não permite a mera figura de intermediação de mão de obra (SAKAMOTO, 2020)

Caminha de forma nebulosa no Brasil, contudo, a conquista do reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores explorados pertencentes às classes indicadas, com incertos projetos de lei sobre o tema e ausência de reconhecimento pelo Poder Judiciário da relação de emprego, ao contrário da atual situação californiana.

6. Conclusão

Conforme restou demonstrado, a *California Assembly Bill No. 5* surgiu enquanto proposta de codificação da decisão proferida no caso Dynamex, instituindo Teste ABC, mais sucinto que o anteriormente aplicado, Borello, e mais rigoroso para as empresas. Além do menor número de requisitos, o teste é inovador para o estado por inverter a lógica do ônus probatório, adotando o vínculo empregatício enquanto pressuposto que só pode ser afastado caso seus três fatores de independência no trabalho sejam considerados presentes pela aferição judicial.

O tema central do artigo é exceção para a aplicação da regra geral do teste ABC que envolve o subcontrato na indústria da construção. O afastamento da norma, contudo, não é automático, devendo a relação de trabalho atender aos critérios da subdivisão (f) da Seção 2750.3 do *Labor Code* californiano. Os sete requisitos versam sobre a independência do trabalhador e exigências técnicas para a validade do contrato e da prestação do serviço.

A isenção da aplicação do teste ABC, contudo, não significa o reconhecimento do trabalho independente, mas a aplicação da Seção 2750.5 do Código e de outros critérios, dentre os quais a boa-fé das partes.

A recente legislação tem sido objeto de amplos debates pelas categorias profissionais nela indicadas, com participação direta da sociedade civil, ampliado o impacto de suas determinações pela posição privilegiada da Califórnia dentre os estados dos EUA. Enquanto

diversas empresas cortam postos de trabalho ou realizam *outsourcing* para outros estados ou países, empresas de atuação restrita ao estado buscam entendimentos jurisprudenciais para afirmar a validade de seu modelo de negócio, com resultados variados.

O impacto da legislação californiana, inspiradora de normas legais e decisões judiciais ao redor do globo, não atingiu, ou ao menos ainda não, a realidade brasileira, em que o entendimento legal e jurisprudencial mais próximo quanto às empreitadas aponta a responsabilidade subsidiária do dono da obra pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro.

Em sentido semelhante, quanto às formas fraudulentas de terceirização, ressalta-se a prática do operador logístico no trabalho por plataforma no país, com a subordinação dos trabalhadores precarizados a administrador que regula seu horário de trabalho e o desenvolvimento do serviço.

Tem-se, ante todo o exposto, que a lei *Assembly Bill No. 5* apresenta importante avanço na proteção de trabalhadores, reconhecendo a viabilidade de exercício de trabalho independente, mas veementemente rejeitando a utilização dos formatos de trabalho autônomo para mascarar relação de emprego, fraude que lesa trabalhadores e o Estado. A compreensão jurisprudencial inovadora quanto aos requisitos para reconhecimento do vínculo ainda não ressoou na prática brasileira, ditada por proteção do empresário em descompasso com os próprios princípios do ordenamento jurídico pátrio.

7. Referências

AKHTAR, Allana. 'It feels cold and heartless': Hundreds of California freelancers have been fired before the holidays over a state law meant to help Uber and Lyft drivers. Business Insider, [*s. l.*], 18 dez. 2019. Disponível em https://www.businessinsider.com/california-ab5-bill-left-freelancers-out-of-work-2019-12. Acesso em: 10 ago. 2020.

ASSEMBLY passes Lorena Gonzalez's AB 5 to protect workers from misclassification. A80. Sacramento, 29 mai. 2019a. Disponível em: https://a80.asmdc.org/press-releases/assembly-passes-lorena-gonzalezs-ab-5-protect-workers-misclassification. Acesso em: 08 out.

2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (SDI-1). OJ 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (SDI-1). Tema nº 6: Responsabilidade subsidiária. Dono da Obra. Aplicação da Orientação Jurisprudencial 191 da SBDI-1 limitada à Pessoa Física ou Micro e Pequenas Empresas. Relator: Min. João Oreste Dalazen, 30 jun. 2017. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/14448. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASLOW, Samuel. Freelance Journalists Sue California Over Controversial Labor Law AB 5. Los Angeles Magazine. [Los Angeles], 17 dez. 2019. Disponível em https://www.lamag.com/citythinkblog/ab-5-lawsuit-freelance-journalists/. Acesso em: 10 ago. 2020.

CALIFORNIA (EUA). Assembly Bill No. 5. Tradução: Adriana Goulart de Sena Orsini. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1mWDGy2018MEdod4V87IV5-I52vQxcYBe/view?usp=sharing. Acesso em: 08 out. 2020.

CALIFORNIA (EUA). Labor Code. Section 2750.5, Enacted by Stats. 1979, Ch. 605. Disponível em: http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=LAB&division=3.&title=&part=&chapter=2.&article=1. Acesso em: 15 out. 2020.

CALIFORNIA. Supreme Court of California (In Bank). S.G. Bo-

rello & Sons, Inc., v. Department of Industrial Relations. Relator: David Eagleson, 23 de março de 1989. Disponível em: https://caselaw.findlaw.com/ca-supreme-court/1774638.html. Acesso em: 08 out. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. Jota. São Paulo, 20 set. 2019. Disponível em: www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019. Acesso em: 15 out. 2020.

DUBAL, Veena B. AB5 para democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 373-386)

GOLDMAN, Tanya; WEIL, David. Who's responsible here? Establishing legal responsibility in the fissured workplace. Institute for New Economic Thinking. New York, 18 fev. 2020. Disponível em: https://www.ineteconomics.org/research/research-papers/whos-responsible-here-establishing-legal-responsibility-in-the-fissured-workplace. Acesso em: 08 out. 2020.

GOVERNOR signs Lorena Gonzalez's AB 5 to stop misclassification and protect millions of workers. A80. Sacramento, 18 set. 2019b. Disponível em: https://a80.asmdc.org/press-releases/governor-signs-lorena-gonzalezs-ab-5-stop-misclassification-and-protect-millions. Acesso em: 08 out. 2020.

HINKLEY, Sara; BERNHARDT, Annette; THOMASON, Sarah. Race to the Bottom: How Low-Road Subcontracting Affects Working Conditions in California's Property Services Industry. UC Berkeley Labor Center. [*S. l.*], 8 mar. 2016. Disponível em: https://laborcenter.berkeley.edu/race-to-the-bottom/. Acesso em: 21 out. 2020.

MCCLAIN, Autumn. How Does AB5 Affect Truck Drivers?. Top Class Actions, [*s. l.*], 21 jul. 2020. Disponível em: https://topclassactions.com/lawsuit-settlements/employment-labor/how-does-ab5-affect-truck-drivers/. Acesso em: 10 ago. 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (Tribunal Pleno). Súmula n. 42. OJ 191 DA SBDI-I DO TST. DONO DA OBRA. PESSOA FÍSICA OU MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. RESPON-

SABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA. O conceito de "dono da obra", previsto na OJ n. 191 da SBDI-I/TST, para efeitos de exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária trabalhista, restringe-se a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado. Data de Publicação: 2015-08-26. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13134. Acesso em: 21 out. 2020.

PAUL, Kari. California landmark workers' rights bill sends waves through gig economy firms. The Guardian. San Francisco, 11 set. 2019. Disponível em: https://www.theguardian.com/business/2019/sep/11/california-passes-landmark-gig-economy-workers-rights-bill. Acesso em: 08 out. 2020.

PAUL, Kari. Uber and Lyft must classify drivers as employees, judge rules, in blow to gig economy. The Guardian. San Francisco, 10 ago. 2020. Disponível em: https://www.theguardian.com/technology/2020/aug/10/uber-lyft-ruling-california-judge. Acesso em: 10 ago. 2020.

PELTZ, James F. Gig law doesn't apply to independent truck drivers, California judge rules. Los Angeles Times. [Los Angeles], 9 jan. 2020. Disponível em: https://www.latimes.com/business/story/2020-01-09/ab5-california-independent-truck-drivers. Acesso em: 10 ago. 2020.

RANA, Preetika. Uber and Lyft Threaten California Shutdown: Here's What's at Stake. The Wall Street Journal. [*S. l.*], 2020.

SAKAMOTO, Leonardo. Leonardo Sakamoto entrevista Rodrigo Carelli. Prestador do iFood ameaça pelo WhatsApp entregador que aderir à paralisação. Uol Notícias. [*S. l.*], 1 jul. 2020. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/07/01/pelo-whatsapp-prestador-do-ifood-ameaca-entregador-que-aderir-a-greve.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

SCHULZ, John. Truckers applaud Labor Department proposal to clarify role of owner-operators. Logistics Management. [*S. l.*], 19 out. 2020. Disponível em: https://www.logisticsmgmt.com/article/truckers_applaud_labor_department_proposal_to_clarify_role_of_owner_operato. Acesso em: 21 out. 2020.

STARNER, Tom. Is California ready for AB5?. Human Resource

Executive. [*S. l.*], 26 ago. 2019. Disponível em: https://hrexecutive.com/is-california-ready-for-ab5/. Acesso em: 21 out. 2020.

SUBCONTRACTOR vs Contractor: Understanding the Difference. eSUB. Disponível em: https://esub.com/resources/subcontractor-vs-contractor-understanding-the-difference/. Acesso em: 08 ago. 2020.

WHAT does CA AB5 mean for the construction industry?. Contractor Hub. Atlanta, 22 out. 2019. Disponível em: https://contractorhub.com/blog/what-does-ca-ab5-mean-for-the-construction-industry. Acesso em: 08 ago. 2020.

WHAT is/was the Borello test for independent contractors? Liquid. Los Angeles, 5 dez. 2019. Disponível em: https://www.poweredbyliquid.com/blog/borello-test-independent-contractors-freelancers/. Acesso em: 08 out. 2020.

A *Assembly Bill Nº 5* da Califórnia e o tratamento penal da contratação fraudulenta: Uma tradição do *Common Law* norte-americano e breves considerações de Direito Comparado em relação ao ordenamento brasileiro

Ana Carolina Paes Leme [75]
Anna Jéssica Araújo Costa [76]
Nancy Vidal Meneghini [77]

1. Introdução

A Assembly Bill nº 5 ou AB5 é uma lei estadual da Califórnia, editada em 2019, que surgiu a partir de um caso julgado pela Suprema Corte da Califórnia, Dynamex Operations West Inc. v. Tribunal Superior, no ano de 2018.

No caso concreto que serviu como precedente para a AB5, o Tribunal considerou que os trabalhadores "mal classificados" como contratantes independentes e não como empregados perdem direitos e proteções significativos, como salário mínimo, indenização por acidente de trabalho, seguro-desemprego e licenças médica e familiar pagas, sendo um fator significativo, inclusive, na erosão da classe média e no aumento da desigualdade de renda.

Além de conferir menos privilégios aos trabalhadores, essa situação provoca, ainda, um desequilíbrio entre as grandes empresas que os classificam incorretamente e os demais empregadores, visto que as primeiras, ao utilizarem denominações que "mascaram" o contrato de trabalho, afastam a incidência da proteção do sistema trabalhista e impedem, assim, o cumprimento de obrigações legais,

75 Mestre e Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Analista judiciário do TRT/MG.

76 Bacharel em Direito pela Faculdade Milton Campos. Pós-graduada em Direito Público pelo IEC-PUC Minas e em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Advogada.

77 Bacharel em Direito e mestranda pela UFMG. Linha de pesquisa Acesso à Justiça e Direitos Humanos. Monitora do Programa RECAJ-UFMG: Ensino, Pesquisa E Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos. Voluntária no Programa Pílulas Jurídicas do RECAJ – UFMG. Assistente do Advogado-Geral do Estado de Minas Gerais.

tais como pagamento de impostos sobre os salários, prêmios por remuneração dos trabalhadores, seguro social, seguro-desemprego e seguro de invalidez, para fins de obtenção de vantagens no mercado.

Essa prática, denominada *dumping social* e adotada frequentemente pelas empresas da *gig economy*, comporta ser fiscalizada e criticada por órgãos judiciais e administrativos em todo o mundo, pois promove a precarização das relações de trabalho, a concorrência desleal e a concentração de mercado.

Nesse contexto, a AB5, com fundamento no "caso Dynamex", ampliou as hipóteses de reconhecimento dos trabalhadores como empregados até então previstas no Código do Trabalho Californiano (Labour Code – LAB) e transferiu o ônus da classificação dos indivíduos como contratantes independentes à entidade contratante, tratando-se de importante evolução na proteção dos direitos trabalhistas no âmbito da "economia de bicos", como será visto adiante.

2. O tratamento penal às violações nos EUA

Antes de abordar o tratamento penal às contratações fraudulentas, que é o tema propriamente dito do presente artigo, é preciso observar que os Estados Unidos e os países de tradição do Common Law, de modo geral, possuem algumas peculiaridades em relação ao tratamento geral de violações. Nesse sentido, nos Estados Unidos, é comum a punição penal quando da violação do direito, não apenas do direito penal.

Há no direito norte-americano, portanto, o "Contempt Power Law". Traduzido literalmente, o "Poder de Desacato" diz respeito ao poder de instituições públicas, como o Congresso ou um tribunal, de punir as pessoas que mostram desprezo pelo processo, ordens ou procedimentos dessa instituição.

O instituto visa fornecer um meio para um juiz defender a dignidade do processo judicial e das leis. Essa dignidade, por sua vez, é mantida de duas maneiras relacionadas, mas distintas:

a) ao impor uma punição, um juiz declara que o que foi feito foi impróprio e desencoraja outros a se

envolverem em atos semelhantes; e

b) o ato de punir serve ao propósito de manter o controle do processo na pessoa do juiz. [Johnson v. State, 100 Md. App. 553, 642 A.2d 259 (1994)].

De acordo com o art. 18 do USCS (Court Rules Set), § 401:

um tribunal dos Estados Unidos terá o poder de punir com multa ou prisão, ou ambos, a seu critério, o desacato à autoridade, como:

(1) Mau comportamento de qualquer pessoa em sua presença ou perto dela que obstrua a administração da justiça;

(2) Mau comportamento de qualquer um de seus diretores em suas transações oficiais;

(3) Desobediência ou resistência ao seu mandado, processo, ordem, regra, decreto ou comando legal[78] (Tradução nossa)

Destaca-se que o desacato aos comandos legais, aos códigos e leis possuem a denominação específica de "Contempt of Legislature". Considerado, portanto, que esse tipo de tratamento penal às violações do código é típico do common law, passa-se a observar que, mesmo antes da AB5, no âmbito do direito norte-americano já havia o tratamento penal para casos de violações legais.

O Código do Trabalho Californiano (Labour Code - LAB), por sua vez, seguindo essa tradição do Common Law, já tipificava como crime violações legais ao código. As "Provisões Gerais" (General Provisions) do instrumento normativo já determinavam o tratamento penal geral para os crimes de desrespeito ao código:

(4) 23. Exceto nos casos em que uma punição diferente

78 a United States court will have the power to punish with a fine or imprisonment, or both, at its discretion, for contempt of authority, such as:
(1) Bad behavior by any person in or near his presence that obstructs the administration of justice;
(2) Misbehavior of any of its officers in their official transactions;
(3) Disobedience or resistance to your warrant, process, order, rule, decree or legal command

> é prescrita, cada crime declarado por este código como contravenção é punível em uma prisão municipal, não superior a seis meses, ou com uma multa não superior a mil dólares ($ 1.000), ou ambos.[79] (Tradução nossa)

Além disso, o Código de Seguro Desemprego Californiano também já tornava crime a violação de disposições legais específicas em relação a benefícios e pagamentos:

> (5) 2.117.5. Qualquer pessoa que, dentro do tempo exigido por este código, voluntariamente deixar de apresentar qualquer declaração ou fornecer qualquer informação com a intenção de sonegar qualquer imposto cobrado por este código, ou que, intencionalmente e com a mesma intenção, faça, processe, assina ou verifica qualquer retorno, relatório ou declaração falsa ou fraudulenta, ou fornece qualquer informação falsa ou fraudulenta, é punível com prisão na cadeia do condado não superior a um ano, ou na prisão estadual, ou com multa não superior a vinte mil dólares ($ 20.000), ou tanto pela multa quanto pela prisão, a critério do tribunal. (Alterado por Stats. 1994, Ch. 1049, Sec. 21. Em vigor em 1 de janeiro de 1995.)[80] (Tradução nossa)

79 (4) "23. Except where a different punishment is prescribed, each crime declared by this code as a misdemeanor is punishable in a municipal prison, not exceeding six months, or with a fine not exceeding one thousand dollars ($ 1,000), or both."

80 (5) 2,117.5. Anyone who, within the time required by this code, voluntarily fails to submit any declaration or provide any information with the intention of evading any tax charged by this code, or who, intentionally and with the same intention, makes, processes, signs or verifies any false or fraudulent return, report or statement, or provides any false or fraudulent information, is punishable by imprisonment in the county jail for not more than one year, or in state prison, or with a fine of not more than twenty thousand dollars ($ 20,000), either for a fine or for imprisonment, at the discretion of the court. (Amended by Stats. 1994, Ch. 1049, Sec. 21. Effective January 1, 1995.)

É importante ressaltar, que além do tratamento penal, o Código do Trabalho Californiano ainda prevê hipóteses de penalidades civis, por exemplo:

> ARTICLE 1. General Occupations [200 - 244] (Article 1 enacted by Stats. 1937, Ch.
> 90.)
> 226.8. (a) É ilegal para qualquer pessoa ou empregador se envolver em qualquer uma das seguintes atividades:
> **(1) Classificação incorreta intencional de um indivíduo como um contratante independente.**
> **(2)** Cobrar uma taxa de um indivíduo que foi intencionalmente mal classificado como um contratante independente, ou fazer quaisquer deduções da compensação, para qualquer finalidade, incluindo bens, materiais, aluguel de espaço, serviços, licenças governamentais, reparos, manutenção de equipamentos ou multas decorrentes do emprego do indivíduo em que qualquer dos atos descritos neste parágrafo teria violado a lei se o indivíduo não tivesse sido classificado incorretamente.
> (b) Se a Agência de Desenvolvimento do Trabalho e da Força de Trabalho ou um tribunal emitir uma determinação de que uma pessoa ou empregador se envolveu em qualquer uma das violações enumeradas de subdivisão (a), a pessoa ou empregador estará sujeito a uma pena civil não inferior a cinco mil dólares ($ 5.000) e não mais de quinze mil dólares ($ 15.000) para cada violação, além de quaisquer outras penalidades ou multas permitidas por lei.
> (c) Se a Agência de Desenvolvimento do Trabalho e da Força de Trabalho ou um tribunal emitir uma determinação de que uma pessoa ou empregador

se envolveu em qualquer uma das violações enumeradas de subdivisão (a) e a pessoa ou empregador se envolveu ou está se envolvendo em um padrão ou prática dessas violações, a pessoa ou empregador estará sujeito a uma multa civil não inferior a dez mil dólares ($ 10.000) e não superior a vinte e cinco mil dólares ($ 25.000) para cada violação, além de quaisquer outras penalidades ou multas permitidas por lei.

(d) (1) Se a Agência de Desenvolvimento de Mão de Obra e Trabalho ou um tribunal emitir uma determinação de que uma pessoa ou empregador que é um contratante licenciado de acordo com a Lei de Licença Estadual de Empreiteiros violou a subdivisão (a), a agência, além de qualquer outro recurso solicitado deverá transmitir uma cópia autenticada do pedido ao Conselho Estadual de Licenças de Empreiteiros.

(2) O registrador do Conselho Estadual de Licenças de Empreiteiros deve iniciar uma ação disciplinar contra um licenciado no prazo de 30 dias após o recebimento de uma cópia autenticada de uma agência ou ordem judicial que resultou na exclusão de acordo com o parágrafo (1).

(e) Se a Agência de Desenvolvimento do Trabalho e da Força de Trabalho ou um tribunal emitir uma determinação de que uma pessoa ou empregador violou a subdivisão (a), a agência ou tribunal, além de qualquer outro remédio que tenha sido ordenado, deverá ordenar a pessoa ou empregador para exibir em destaque em seu site da Internet, em uma área que seja acessível a todos os funcionários e ao público em geral, ou, se a pessoa ou empregador não tiver um site da Internet, para exibir com destaque em uma área que seja acessível a todos os funcionários e o público em geral em cada local

onde ocorreu uma violação da subdivisão (a), um aviso que estabelece todos os seguintes:

(1) Que a Agência de Desenvolvimento do Trabalho e da Força de Trabalho ou um tribunal, conforme o caso, concluiu que a pessoa ou o empregador cometeu uma violação grave da lei ao se envolver na classificação incorreta intencional de funcionários.

(2) Que a pessoa ou empregador mudou suas práticas de negócios a fim de evitar cometer mais violações desta seção.

(3) Que qualquer funcionário que acredite estar sendo classificado incorretamente como um contratado independente pode entrar em contato com a Agência de Desenvolvimento de Mão de Obra e Trabalho. A notificação deve incluir o endereço para correspondência, endereço de e-mail e número de telefone da agência.

(...)

(...)

(i) Para os fins desta seção, as seguintes definições se aplicam:

(1) "Determinação" significa uma ordem, decisão, sentença ou citação emitida por uma agência ou tribunal de jurisdição competente para o qual o tempo de apelação expirou e para o qual nenhum recurso está pendente.

(2) "Agência de Desenvolvimento de Mão de Obra e Trabalho" significa a Agência de Desenvolvimento de Mão de Obra e Mão de Obra ou qualquer de seus departamentos, divisões, comissões, conselhos ou agências.

(3) "Diretor" significa o diretor executivo, presidente, qualquer vice-presidente encarregado de uma unidade de negócios, divisão ou função principal, ou qualquer outro diretor da corporação que desempenhe uma função de formulação de

políticas. Se o empregador for um parceiro, "oficial" significa um parceiro. Se o empregador for o único proprietário, "oficial" significa o proprietário.

(4) "Classificação incorreta intencional" significa evitar o status de funcionário para um indivíduo, voluntária e conscientemente classificando erroneamente esse indivíduo como um contratado independente.

(j) Nada nesta seção tem a intenção de limitar quaisquer direitos ou recursos de outra forma disponíveis na lei.

(Alterado por Stats. 2012, Ch. 162, Sec. 116. (SB 1171) Em vigor em 1º de janeiro de 2013.) (Tradução nossa)

Nos Estados Unidos, de modo geral, classificar incorretamente os trabalhadores como contratados independentes em vez de empregados pode ter consequências adversas para os empregadores, como será visto no próximo tópico.

3. Tratamento penal à classificação incorreta como empregado e a AB5

Além da responsabilidade por impostos sobre os salários e benefícios aos empregados, nos Estados Unidos, os empregadores podem ser multados, processados e até criminalizados pela classificação incorreta.

Desde 2009, já existiam alguns estados que utilizavam penalidades criminais para punir erros de classificações dos trabalhadores, como a Pensilvânia (que, por ser um caso interessante, será mais detalhado à frente), Nova York, Nebraska, Connecticut, Illinois, Massachusetts e Nova Jersey. Em meados de 2018 e 2019, os democratas na Câmara dos Representantes dos Estados Unidos reiniciaram o movimento para pressionar a penalização das empresas que compensam seus trabalhadores como contratantes independentes quando, por lei, eles deveriam ser classificados como empregados e

remunerados como tal. A Califórnia encontra-se à frente das pressões nesse sentido com as grandes reformas da AB5.

No ano de 2018, a Suprema Corte da Califórnia emitiu uma decisão que esclareceu como os trabalhadores são classificados como empregados ou contratados independentes. No caso de *Dynamex Operations West, Inc. v. Tribunal Superior*, o tribunal considerou que, aplicando o denominado teste ABC, um trabalhador pode ser classificado como um contratante independente apenas se o trabalhador: está livre do controle e direção da empresa na execução da obra, tanto no âmbito do contrato para a execução da obra como de fato; executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da empresa; e está envolvido, de forma independente, em um comércio, ocupação ou negócio fazendo o mesmo trabalho para o qual o trabalhador foi contratado (por exemplo, um encanador contratado para instalar banheiros para uma empresa de software).

A AB5 modificou o Código do Trabalho da Califórnia, nesse sentido, para codificar o teste ABC do caso *Dynamex*. De acordo com a nova lei, para a maioria das empresas, o teste ABC será aplicado a seus funcionários para quase todos os fins.

Importante salientar que a AB5 prevê certas exceções ao teste ABC. Excluídos do teste ABC são os corretores de seguros, advogados, médicos, corretores imobiliários, cabeleireiros, barbeiros e outros que passam por testes anteriores como contratados independentes. No entanto, isso não significa que os trabalhadores nessas ocupações sejam sempre contratados independentes.

Acerca das penalidades criminais, o direito californiano já previa que uma empresa e seus proprietários podem ser criminalmente responsabilizados de acordo com os estatutos relacionados à classificação de trabalhadores. Por exemplo, de acordo com o Código de Seguro Desemprego, uma empresa e seus proprietários ou funcionários responsáveis cometem crimes quando deixam de apresentar uma declaração, deixam de prestar contas e pagar impostos ou deixam de reter e pagar deduções por invalidez. Ademais, de acordo com a Seção 11760 (a) do Código de Seguros, existem penalidades criminais para a classificação incorreta dos trabalhadores, a fim de reduzir o número de funcionários relatados na compra do seguro de

compensação do trabalhador.

É importante observar, portanto, que, ao expandir a definição de empregado, com a aplicação do teste ABC ou teste Borello, a AB5 ampliou sobremaneira a definição de crime, visto que aumentou também o número de casos de classificação equivocada.

Ressalte-se que, além do tempo potencial de prisão, as penalidades criminais incluem multas substanciais. Essas multas se *somam* aos impostos atrasados, multas e juros que também pagam em processos cíveis.

4. O relatório da força tarefa do governo da nova Jersey na classificação equivocada de empregado

Seguindo o movimento de intensificação da penalização pela classificação equivocada dos trabalhadores, o governo do estado de Nova Jersey de Murphy's emitiu a Ordem Executiva nº 25 em 3 de maio de 2018, estabelecendo uma Força-Tarefa de "Má classificação" para *"promover a justiça, lutar contra a discriminação e trabalhar para acabar com as práticas trabalhistas injustas ... que criam uma vantagem injusta sobre as empresas que seguem as regras e prejudicar as famílias trabalhadoras"* [81](Tradução nossa).

A Força-tarefa de Nova Jersey é composta por: Três representantes do Departamento de Trabalho e Desenvolvimento da Força de Trabalho ("DOL"); Três representantes do Ministério da Fazenda; e um representante de cada um do Departamento de Direito e Segurança Pública, do Departamento da Agricultura, do Departamento de Bancos e Seguros, do Departamento de Recursos Humanos Serviços, do Departamento de Transporte e a Autoridade de Desenvolvimento Econômico.

A Força-Tarefa é responsável por fornecer conselhos e recomendações sobre estratégias para combater a classificação incorreta; desenvolver melhores práticas para aumentar a coordenação de informações e fiscalização eficiente; elaborar recomendações para promover o cumprimento da lei e realizar uma revisão da legislação

81 "promote fairness, fight against discrimination, and work to end unfair labor practices... that create an unfair advantage over companies that play by the rules and hurt our working families."

existente e dos procedimentos aplicáveis relacionados à classificação incorreta.

Em julho de 2019, essa Força Tarefa emitiu um Relatório com o resultado dos estudos, definindo a má classificação como *"uma prática de ilegalmente e impropriamente classificar trabalhadores como contratantes independentes ao invés de empregados"* [82](Tradução nossa). Argumenta que a prática aumentou aproximadamente 40% nos últimos 10 anos e é um problema crescente em Nova Jersey (e outros estados).

No bojo do relatório, as recomendações da Força-tarefa para combater a *"má classificação"* no Estado de Nova Jersey foram:

4.1. Educação direcionada e divulgação pública:

Criar uma linha direta, página da Web e endereço de e-mail para relatar erros de classificação; exigir dos empregadores a publicação de avisos alertando os trabalhadores sobre o problema e conscientizar o público por meio da estratégia de imprensa.

4.2. Fortalecimento da Contratação Estadual:

Exigir que entidades que firmam contratos com o estado ou recebam financiamento do estado confirmem que eles estão cientes da norma legal para classificação adequada de trabalhadores, com base no teste ABC, com potencial perda de financiamento ou rescisão do contrato se uma classificação incorreta for encontrada.

4.3. Execução Coordenada Interagências:

Conduzir investigações in loco e varreduras de aplicação conjunta com várias entidades, trabalhando juntas para elucidar fatos e obter informações usando o conhecimento jurisdicional e a experiência.

82 Misclassification is the practice of illegally and improperly classifying workers as independente contractors, rather than employees.

4.4. Compartilhamento de dados:

Compartilhamento de informações entre entidades sujeitas a quaisquer requisitos de confidencialidade aplicáveis.

4.5. Cooperação com Estados Vizinhos:

Trabalhar com estados vizinhos para compartilhar informações para auxiliar nas investigações.

4.6. Treinamento cruzado:

Fornecer treinamento cruzado para pesquisadores de campo de várias entidades estaduais e locais.

4.7. Denúncias criminais:

A maioria das violações trabalhistas é conduzida em um processo administrativo civil. Quando as violações aumentam para um certo nível (onde a conduta dos malfeitores parece ser flagrante), é importante denunciar estes casos para a abertura de processos criminais.

De acordo com o grupo de trabalho, nada envia uma mensagem mais poderosa para os empregadores que infringem a lei do que a possibilidade de prisão por desrespeitar os direitos dos trabalhadores.

Assim, quando apropriado, as denúncias devem ser feitas para a Divisão de Justiça Criminal do Departamento de Direito e Segurança Pública.

4.8. Utilizar Leis de Compensação de Trabalhadores:

Usar as leis de compensação de trabalhadores existentes para reforçar a aplicação de classificação incorreta.

4.9. Usar o poder do "Comissário do Trabalho" para revogar e suspender licenças:

O Comissário do Trabalho (equivalente ao nosso auditor fiscal do trabalho) deve usar seu poder para revogar ou suspender licenças para dissuadir os empregadores de não cumprir as leis trabalhistas.

4.10. Recomendações legislativas:

No sentido de fazer uma legislação que: (1) requer a publicação pública de avisos sobre classificação incorreta; (2) dá ao DOL (Comissário do Trabalho) a capacidade de emitir ordens de interrupção do trabalho; (3) concede ao DOL o mesmo acesso às informações fiscais que outras entidades do Gabinete; (4) impõe responsabilidade aos empregadores que contam com empresas que classificam incorretamente seus empregados; (5) exige que as empresas encontradas com erros de classificação financiem os custos de investigação e quaisquer honorários advocatícios incorridos; e (6) aumenta multas e penalidades.

5. O caso da Pensilvânia

Diferente da situação do Supremo Tribunal Federal Brasileiro, a Suprema Corte do Estado da Pensilvânia decidiu que os motoristas do aplicativo são elegíveis para o percebimento do seguro-desemprego, equiparando-os, para esse fim, aos demais empregados que trabalham de forma subordinada.

O caso concreto é do motorista David Lowman que, depois de ser desligado da UBER, requereu o benefício do seguro-desemprego à agência estadual, que lhe negou o pedido ao fundamento de que seria um trabalhador autônomo "autoempregado".

Insatisfeito com a decisão administrativa, Lowman recorreu ao judiciário estadual, tendo o seu processo chegado até a Suprema Corte estadual. Em maioria de cinco votos contra dois, os juízes da mais alta corte pennsylvaniana entenderam que "*no mundo virtual no qual a UBER opera, ela monitora e supervisiona a prestação dos serviços dos*

motoristas".

A decisão não declarou a existência de relação de emprego entre as partes porque esse não era o objeto da demanda, restrito a determinar se o motorista uberizado poderia requerer e obter seguro-desemprego. Contudo, a tese de que o reclamante era um verdadeiro empregado foi explicitada na fundamentação e, mais importante, a decisão rejeitou expressamente a teoria defendida pela UBER de que o requerente era um *self-employed worker*.[83]

A fundamentação do acórdão rejeitou, expressamente, três argumentos jurídicos que a UBER sustenta em todo o mundo (inclusive no Brasil):

c) embora os motoristas possam recusar corridas, a empresa pode dispensá-los de seu quadro se eles recusam um número muito grande de corridas;
d) a "liberdade" de trabalho dos motoristas não inclui o direito fundamental de prestadores autônomos em fixar o valor do seu serviço e estabelecer a sua própria clientela e
e) o fato de que os motoristas estabeleçam a sua própria escala de trabalho não lhes confere, por si só, o caráter autônomo de sua atividade.

A título de curiosidade, informa-se que a Uber recebeu uma multa de 649 milhões de dólares no Estado de Nova Jersey por se recusar a enquadrar seus motoristas como empregados.[84]

Com relação ao tratamento penal no Estado da Pensilvânia, importante destacar que o Governador Edward G. Rendell (R) assinou a lei House Bill (HB 400), em 2009, para tornar criminoso o empreiteiro

83 CASAGRANDE, Cassio. Pennsylvania: uberizados não são autônomos Suprema Corte do Estado decide que motoristas de aplicativo têm direito a seguro-desemprego – artigo. 3 ago. 2020. Disponível em https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pennsylvania-uberizados-nao-sao-autonomos-03082020. Acesso em: 13 set. 2020.

84 Disponível em https://olhardigital.com.br/noticia/uber-e-condenado-a-pagar-multa-de-us-650-milhoes-nos-eua/93044. Acesso em 13 set. 2020.

que conscientemente classificar erroneamente um empregado como um contratante independente. E, quanto mais vezes o violar, pior será a punição. [85]

Essa lei da Pensilvânia também estende a responsabilidade criminal a qualquer pessoa que contrate o empreiteiro e saiba que o empreiteiro está classificando incorretamente os trabalhadores. Essa pessoa pode se livrar desta última responsabilidade mostrando que, de boa fé, pensou que os trabalhadores eram realmente contratados independentes.

O que se tem positivado na legislação do Estado da Pensilvânia é a responsabilidade criminal do tomador final da cadeira produtiva, sendo que, no Brasil, há apenas construção doutrinária e jurisprudencial para tentar responsabilizar esse tomador final pelos créditos trabalhistas dos empregados do empreiteiro com fundamento na teoria da cegueira deliberada.

Nesse sentido, o que se verifica é que nos Estados Unidos a fraude aos direitos trabalhistas é combatida severa e firmemente, com consequências graves na seara penal daquele que classifica erroneamente um empregado e daquele que contrata empreiteiro sem fazer a devida gestão da sua cadeia produtiva, modelo legislativo esse que deveria inspirar o Brasil a melhor combater as constantes fraudes à legislação trabalhista brasileira.

85 Disponível em https://openstates.org/pa/bills/2009-2010/HB400/. Acesso em 13 set. 2020.

6. Direito comparado: breve panorama sobre a fraude de contratação no Brasil

6.1. A fraude de contratação na CLT

A respeito das contratações de trabalho fraudulentas no Brasil, a CLT dispõe, em seu art. 9º, que "*serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*".

Assim, se acaso presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (trabalho exercido por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade), em atenção ao princípio da primazia da realidade, poderá ser reconhecido o vínculo de emprego com o trabalhador autônomo.

6.2. Tratamento penal da fraude de contratação

Há um capítulo específico no Código Penal brasileiro dedicado aos crimes contra a organização do trabalho (artigos 197 a 207).

É da Justiça Federal a competência para processar e julgar os crimes que ofendam o sistema de órgãos e instituições que preservam, coletivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores e, da Justiça Estadual, a competência para apreciar os crimes que atinjam apenas determinado empregado ou grupo de empregados[86].

Na hipótese de contratação fraudulenta do trabalhador autônomo, o art. 203 do Código Penal prevê a ocorrência do crime de "*frustração de direito assegurado por lei trabalhista*":

> Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:
> Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

86 Existe a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 327/09, que transfere para a Justiça do Trabalho o processamento e julgamento de causas penais decorrentes das relações de trabalho, ainda sob análise do Congresso Nacional.

> (...)
> § 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

Trata-se de crime doloso, que se consuma com a efetiva frustração do direito assegurado pela legislação do trabalho por meio de fraude. É uma norma penal em branco, pois os direitos assegurados estão previstos na CLT, legislação complementar e na própria CR/88. A ação penal é pública incondicionada.

Aplicam-se os institutos da composição civil dos danos, da transação (desde que favoráveis as condições previstas nos §§ 2º e 3º do art. 76 da Lei nº 9.099/95) e da suspensão condicional do processo (caso presentes, da mesma forma, os demais requisitos legais) ao crime tipificado no art. 203 do CP.

Vale ressaltar que a ausência de assinatura de CTPS do empregado ou o mero inadimplemento de uma obrigação trabalhista por parte do empregador, por exemplo, não constituem crime. A responsabilidade, nesse caso, é meramente trabalhista. O que a lei pune é a comprovada fraude a direito trabalhista (o que, muitas vezes, é de difícil comprovação e impede a condenação criminal).

Especificamente quanto à omissão do empregador em proceder ao registro do vínculo de emprego na CTPS, a jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais posiciona-se no sentido de que a conduta configura mera falta administrativa, quando não ficar demonstrado o propósito específico de fraudar a Previdência Social, tal como previsto no art. 297, §4º do Código Penal:

> Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:
> Pena - reclusão, de dois a seis anos, e multa. (...)
> § 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> – na folha de pagamento ou em documento de informações que seja destinado a fazer prova

> perante a previdência social, pessoa que não possua a qualidade de segurado obrigatório;(Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)
> § 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.(Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

De outro lado, há também julgados dos Tribunais Federais, mais antigos, que entendem que o crime previsto no art. 297, §4º do CP seria absorvido pelo crime disposto no art. 203 do CP.

Se o Juiz do Trabalho, no âmbito de uma reclamação trabalhista, identificar a ocorrência, em tese, dos crimes previstos nos artigos 203 e 297, §4º do Código Penal, deverá determinar a expedição de ofício ao Ministério Público Federal ou Estadual – analisando corretamente a competência para tanto – para que o apure e, se for o caso, proponha a ação penal contra o empregador.

6.3. A pejotização como objeto de fraude trabalhista no Brasil

A pejotização, como uma das formas de fraude de contratação de trabalhador autônomo, ocorre quando uma pessoa física, por meio da constituição de uma pessoa jurídica em seu nome, executa trabalho com características típicas de uma relação de emprego, a fim de fraudar a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária.

A doutrina é uníssona em apontar que, a partir do advento da Lei nº 11.196/2005, o fenômeno da pejotização, de uma forma geral, passou a ser incrementado. Com efeito, no artigo 129 da lei, foi instituída mais uma espécie de flexibilização da relação de emprego:

> Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Já em 2017, com a Lei nº 13.467/2017, foi introduzido na CLT o art. 442-B, que trata a respeito da contratação do trabalhador autônomo:

> Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.

No mesmo ano, foi também editada a MP nº 808, que pretendia incluir parágrafos no art. 442-B da CLT que versavam sobre o contrato do trabalhador autônomo, tais como: (1) vedação à cláusula de exclusividade e possibilidade de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador; (2) exclusão das categorias profissionais reguladas por leis específicas da qualidade de empregado, desde que cumpridos os requisitos da contratação autônoma; (3) reconhecimento de vínculo de emprego em caso de presença de subordinação; e (4) validade do contrato, ainda que o autônomo exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Contudo, a MP nº 808/2017 não foi convertida em lei e perdeu eficácia em 23/04/2018. Em razão disso, o extinto Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349/2018, restabelecendo as regras específicas previstas na referida MP quanto ao contrato de trabalho do autônomo.

Existem, hoje, diversos estudos no sentido de que, após a Reforma Trabalhista, houve um aumento no número de registro de microempreendedores individuais no país e na utilização da pejotização como forma de redução de encargos sociais e trabalhistas, tendo, como inevitável consequência, a precarização das relações de trabalho.

6.4. Inferências sobre o tratamento penal da contratação fraudulenta no Brasil

Na prática, observa-se que, apesar de o Judiciário Trabalhista detectar frequentemente a ocorrência de crimes que frustram direitos trabalhistas, como a falta de registro da CTPS nos casos de fraude na contratação (trabalhador autônomo ou pejotização), dispositivos como o art. 203 do CP são pouco utilizados por parte dos magistrados trabalhistas.

Na verdade, são raros os casos em que a Justiça do Trabalho tem movimentado a Justiça Criminal Comum, órgão competente para conhecer e julgar tais feitos. E, nas situações em que esta é movimentada, dificilmente ocorre a condenação penal, seja pela ocorrência de prescrição, utilização dos institutos despenalizadores da Lei dos Juizados Especiais Criminais, ausência de prova de dolo ou fraude etc.

De forma geral, nota-se que o Ministério Público do Trabalho tem resolvido os problemas de fraude e irregularidades de contratação mediante a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou da propositura de Ação Civil Pública, com imposição de multa em caso de descumprimento ou condenação em danos morais coletivos.

Não obstante, o Ministério Público do Trabalho poderá receber notícias de fato, instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, a fim de investigar a existência de lesão aos direitos

sociais e metaindividuais da coletividade lesada.

Nesse contexto, vale esclarecer ainda que a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal/Estadual é independente e os trâmites das investigações por eles conduzidas não são simultâneos.

7. Conclusão

A Assembly Bill nº 5 da Califórnia ampliou consideravelmente as hipóteses de reconhecimento de trabalhadores como empregados, representando, assim, um importante passo para a proteção de direitos no âmbito do trabalho em plataformas digitais, objeto de grande discussão atualmente no mundo jurídico.

Não obstante, como visto, mesmo antes da edição da AB5, a legislação norte-americana já continha vários dispositivos no sentido de punir aqueles que adotassem, eventualmente, uma classificação incorreta de seus trabalhadores.

Assim, o presente artigo buscou demonstrar que, ao contrário do que é difundido no Brasil, a lei americana é bastante severa com aqueles que deixam de atribuir a formal condição de empregado aos seus trabalhadores, principalmente com a intenção de afastar a incidência do arcabouço legislativo trabalhista e de proteção social, atribuindo, eis que adequado, penalidade criminal ao empregador direto e ao tomador dos serviços.

Os Estados Unidos, portanto, levam a sério os direitos trabalhistas, apenando severamente os seus infratores. Em alguns estados americanos, inclusive, têm sido realizados estudos no sentido de identificar estratégias para melhor combater a prática de classificação incorreta de trabalhadores e evitar a fraude à legislação trabalhista e previdenciária que, além de causar prejuízo aos cofres públicos, precariza as relações de trabalho e aumenta as desigualdades sociais.

No caso do Brasil, o tratamento penal quanto à fraude de contratação trabalhista possui previsão específica no Código Penal. Contudo, como a Justiça do Trabalho não possui competência para processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho, precisa

notificar a Justiça Criminal Comum quando identifica a ocorrência de algum tipo penal para que a conduta ilícita seja apurada.

Na realidade, o que se observa é que esse procedimento é pouco utilizado ou não é eficaz e, em razão disso, passa-se a impressão de que a fraude de contratação é uma conduta razoavelmente tolerada no âmbito da justiça brasileira, ficando sem a devida punição.

Deste modo, verifica-se que o tratamento norte-americano à fraude de contratação trabalhista, face à sua severidade e efetividade, deveria ser um modelo jurídico seguido pelo Brasil, considerando a gravidade dos reflexos decorrentes da violação à legislação, especialmente para os trabalhadores, impedidos de usufruírem direitos fundamentais básicos.

8. Referências

ANDREUCCI, Ricardo Antônio. Direito Penal do Trabalho. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 360 p.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Debatendo a delinquência patronal através da "pejotização" como ilícito trabalhista e penal. Disponível em: <http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1761> Acesso em: 07 set. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

CARELLI, Rodrigo. A lei californiana é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira: muito mais do que considerar empregados os trabalhadores de aplicativos – artigo. 1 out. 2019. Disponível em: https://rodrigocarelli.org/2019/10/01/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramao-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-artigo/. Acesso em: 13 set. 2020.

CARVALHO, Fábio Damascena; PESSOA, Manoel da Silva. Fraudes à relação de emprego: uma análise à luz da Lei nº 13.467/2017.

Disponível em: < http://periodicos2.uesb.br/index.php/rccd/article/view/6080> Acesso em: 07 set. 2020.

CASAGRANDE, Cassio. Pennsylvania: uberizados não são autônomos Suprema Corte do Estado decide que motoristas de aplicativo têm direito a seguro-desemprego – artigo. 3 ago. 2020. Disponível em https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pennsylvania-uberizados-nao-sao-autonomos-03082020. Acesso em: 13 set. 2020.

DEPARTMENT OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT. Misclassification Report 2019. New Jersey, 2019. Disponível em: <https://www.nj.gov/labor/assets/PDFs/Misclassification%20Report%202019.pdf> Acesso em: 22/10/2020.

FINDLAW'S TEAM. Criminal Contempt of Court. Findlaw: 2019. Disponível em: <https://criminal.findlaw.com/criminal-charges/criminal-contempt-of-court.html> Acesso em: 22/10/2020.

JEDRA, Christina. State: Wilmington's Interfaith ignored court order and should be fined, shut down. The News Journal.New Jersey, 2018. Disponível em: <https://www.mycentraljersey.com/story/news/2018/09/24/labor-interfaith-contempt-resists-investigation/1410010002/> Acesso em: 22/10/2020

MORTON, Eric D. Misclassifying workers update: it can be a crime!. Clearsky: 2019. Disponível em: <https://clearskylaw.com/2019/07/31/misclassifying-workers-update-it-can-be-a-crime/> Acesso em: 22/10/2020

U.S. DEPARMENT OF LABOR. Labor contractor held in contempt of court for failing to cooperate with investigators. Boston, 2017. Disponível em : <https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20110307> Acesso em: 22/10/2020

US LEGAL. Contempt Power Law and Legal Definition. USLegal, 2019. Disponível em: <https://definitions.uslegal.com/c/contempt-power/> Acesso em 22/10/2020.

ECONOMIA DE PLATAFORMS, PLATAFORMAS E O DIREITO COMPARADO

Apontamentos sobre a regulação e a judicialização da atividade empresarial de transporte de passageiros e relações de trabalho por aplicativos de mobilidade urbana na Argentina

Adriana Goulart Sena Orsini[87]
Igo Zany Nunes Corrêa[88]
José Eduardo de Resende Chaves Junior[89]

1. Introdução

Este trabalho objetiva trazer apontamentos acerca do perfil legislativo e jurídico da Argentina no que diz respeito às relações estabelecidas entre as empresas de aplicativos de mobilidade urbana e o enquadramento dos supostos parceiros motoristas e entregadores, a fim de demonstrar que o referido país representa resistência no ordenamento jurídico em considerar tais aplicativos como empresas de tecnologia e os respectivos motoristas e entregadores como prestadores de serviço autônomos.

No primeiro momento do artigo, abordar-se-ão os aspectos de implantação do sistema de compartilhamento no país e as primeiras decisões judiciais que enfrentaram a temática no intuito de traçar o panorama geral no país, bem como as contra-respostas populares e emanadas pelos demais Poderes do Estado.

Em seguida, proceder-se-á a análise da regulamentação

87 Pós-doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas - UDF. Doutora e Mestra em Direito pela UFMG, Professora e membro do corpo permanente do Programa de Pós-graduação da FDUFMG. Desembargadora do TRT da 3ª Região. E-mail: adrisena@ufmg.br.

88 Mestrando em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pelo Programa de Pos-Graduaçao em Direito da Universidade Federal do Amazonas. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Juiz do Trabalho do TRT da 11ª Região AM/RR. Professor Universitário da Faculdade Estácio do Amazonas. zanyigo@gmail.com.

89 Doutorado em Direitos Fundamentais - Universidad Carlos III de Madrid (2006), reconhecido pela UFMG (2014). Professor convidado no programa de pós-graduação (mestrado e doutorado) da Faculdade de Direito da UFMG. Professor Adjunto I de Direito e Processo do Trabalho e Processo Eletrônico do IEC da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUCMINAS. Desembargador Desembargador Federal do Trabalho aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

argentina sobre a matéria, subsidiando o estudo acerca dos parâmetros utilizados, sobretudo, por se tratar de país latino-americano com raízes históricas, econômicas e sociais da comunidade aqui estabelecida.

Por meio de pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico e pelo método hipotético dedutivo, este artigo visa confirmar as bases rígidas de regulação do Estado Argentino quanto à prestação de serviços por meio das plataformas de mobilidade urbana, retendo ao final as principais características do país na compreensão jurídica do fenômeno da economia de compartilhamento, fornecendo subsídios para a, ainda em desenvolvimento, regulação brasileira nos aspectos que se tangenciam na realidade latino-americana.

2. Globalização e relações de trabalho

Inúmeras dificuldades nas relações de trabalho estão se apresentado como efeito expansionista da globalização, dos avanços tecnológicos e da velocidade de informação e de comunicação como: automatização, flexibilização de normas trabalhistas, subemprego, precarização das relações de trabalho etc.

Entretanto, integrando-se à multiculturalidade e à história nacional, não se pode olvidar que os países da América Latina já possuem problemas estruturais nas relações de trabalho próprias com herança permanecida pelo colonialismo e as suas consequências sobre a estratificação de vidas, dominação de conhecimentos e do próprio controle do poder.

Nesse sentido, Aníbal Quijano defende que um dos efeitos da colonização do poder se dá sobre a estrutura do trabalho que trouxe a Europa com a imposição do capitalismo e suas formas de exploração sobre todo mundo. Tal fato, nas acepções do autor, sobreleva-se quando se está diante da globalização como projeto de homogeneidade da população mundial sobre aspectos de mercado com a utilização da crescente velocidade de informação e de comunicação que é produzida pelos meios tecnológicos[90].

Nas lições do mesmo autor, o mundo globalizado parecer ter diminuído e se aproximado, a ponto de ter uma única economia,

90 QUIJANO, Aníbal. El trabajo. Argumentos. 146. Año 26. Núm. 72. mayo-agosto 2013.

única sociedade e única cultura e que se amalgama a cada dia de forma inevitável, irremediável e natural, assemelhando-se e atraindo o eurocentrismo com suas características de dominação de mercado e das subjetividades, além das políticas liberais e pensamento racional.

Nesse sentido, a expansão das tecnologias disruptivas e a colonização das empresas de oferta de serviços por aplicativo se expandiram por todo o mundo, trazendo ao direito do trabalho latino-americano novas realidades a serem estudadas, considerando, sobretudo, as particularidades locais e o momento histórico estatal que traçam o perfil de cada país para significação dos fenômenos trazidos pelo capitalismo.

Dentro da análise da regulação do Direito do Trabalho, vem se percebendo alterações nas relações de trabalho que não mais respondem aos comandos rígidos anteriormente analisados quanto à subordinação jurídica, implicando diretamente no distanciamento da própria esfera de garantias e direitos mínimos outrora objetivados historicamente para dar lugar a novos modelos atípicos desregulamentado.

Na doutrina de Goldin, o Direito do Trabalho deve preparar-se para essas manifestações de atipicidade contratual das relações de trabalho, sobretudo para cuidar de casos tendam a mascarar, ocultar e borrar a visão dos sujeitos envolvidos como se coloca a realidade da economia colaborativa[91]

Para fins de conceituação, adota-se no presente trabalho o conceito de economia de plataforma, tem-se o englobamento de grandes variedades de atividades econômicas e sociais que são facilitadas por plataformas digitais que intermedeiam agentes nas duas pontas dos serviços, ofertando comodidades e redução de custos de coordenação e transação.

O uso das ferramentas acaba por facilitar mudanças organizacionais nas cadeias empresariais, inclusive nos modelos de gestão e consequente alteração nas estruturas laborais, culminando

91 GOLDIN, Adrian. Aventuras y desventuras del trabajo humano em los tiempos que corren y em los que estan por venir. Associación Argentina del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social. Disponível em:https://www.aadtyss.org.ar/old/index.php/jurisprudencia/editorial/anteriores/132-aventuras-y-desventuras-del-trabajo-humano-en-los-tiempos-que-corren-y-en-los-que-estan-por-venir . Acesso em: 20 out. 2020.

na plataformização do trabalho.

Com essas premissas estabelecidas, inicia-se à análise da cronologia de implantação da Uber na Argentina.

3. Uber na Argentina

Em 23 de abril de 2016, com a chegada do Uber a Bueno Aires no dia 12 mesmo mês, houve decisão judicial com bloqueio preventivo do aplicativo na Cidade Autônoma de Buenos Aires com vistas à adequação às leis locais, sob a justificativa de que o transporte não supervisionado representava alto risco à segurança pública por utilizar-se de condutor não profissional e sem seguro de acordo com a atividade[92].

Na decisão, a Juíza Claudia Alvaro fundamentou que a empresa deixa usuários desprotegidos, por meio da contratação de transporte não autorizado, sem que haja qualquer responsabilidade por danos diretos, nem derivados da atividade lucrativa. A medida restritiva considerou a atividade como contravenção penal, incorrendo no art. 85[93] do Código de Contravenção da Cidade Autônoma de Buenos Aires (Lei N°. 1.472/2004) que diz respeito ao exercício de atividade lucrativa não autorizado em espaço público.

Em 5 de maio de 2016, a Câmara de Recursos Criminais, Condutas e Contravenções da Cidade de Buenos Aires confirmou

92 Eles ordenam o fechamento preventivo do site da UBER e das inscrições na Argentina. IJudicial. Poder judicial de La Ciudad de Buenos Aires. Consejo de La Magistratura. Disponível em: https://ijudicial.gob.ar/2016/ordenan-la-clausura-preventiva-de-la-web-y-aplicaciones-de-uber-en-argentina/. Acesso em: 14 out. 2020.

93 "Art. 83 - Usar indebidamente el espacio público. Quien realiza actividades lucrativas no autorizadas en el espacio público, es sancionado/a con multa de doscientos ($ 200) a seiscientos ($ 600) pesos. Quien organiza actividades lucrativas no autorizadas en el espacio público, en volúmenes y modalidades similares a las del comercio establecido, es sancionado/a con multa de 5.000 a 30.000 pesos. No constituye contravención la venta ambulatoria en la vía pública o en transportes públicos de baratijas o artículos similares, artesanías y, en general, la venta de mera subsistencia que no impliquen una competencia desleal efectiva para con el comercio establecido, ni la actividad de los artistas callejeros en la medida que no exijan contraprestación pecuniaria.". ARGENTINA. Código Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ley N° 1.472/2004. Disponível em: https://www.buenosaires.gob.ar/areas/seguridad_justicia/justicia_trabajo/contravencional/completo.php. Acesso em: 14 out. 2020.

a ordem de bloqueio, assinalando que a Uber deve cumprir os regramentos constitucional, legal e municipal relativos à atividade comercial exercida, sem prejuízo ao cumprimento de normas que respondam ao poder de polícia que é exercido para segurança dos cidadãos do território[94].

Nota-se que as impressões iniciais da atividade realizada pela plataforma que trouxe de forma pioneira a atividade para o solo argentino trataram o transporte como infração criminal, sobretudo, analisando a relação formada entre a empresa, os motoristas e os destinatários dos serviços: o cliente.

A ponderação judicial se dava sobremaneira sobre facilitação que se dava ao acesso dos motoristas à atividade lucrativa de transporte, sem qualquer cuidado com a segurança que se estava colocando em risco por meio da utilização de terceiros em comparação à regulação feita aos taxistas portenhos.

A atividade do Poder Judiciário local chegou a condenar Mariano Otero, diretor-presidente da Uber Argentina pelo exercício de atividade ilegal e uso indevido de espaço público, não podendo o referido diretor exercer transporte de passageiros pelo período de dois anos[95].

Nesse sentido, Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) por meio da Relatoria Especial para Liberdade de Expressão manifestou preocupação com a situação argentina no Informe Anual, narrando o fato que o Poder Judiciário Portenho no ano de 2017 decidiu bloquear acessos a plataformas digitais de transporte por meio de censura na rede mundial de computadores, o que se estendeu também ao bloqueio de uso de cartões de créditos nacionais nas plataformas de aplicativo.

Na conclusão do informe, a CIDH ressaltou que é dever dos Estados Americanos a garantia que o tratamento dos dados e o tráfico de internet não seja objeto de nenhum tipo de discriminação em

94 Eles confirmam o bloqueio preventivo do UBER. . IJudicial. Poder judicial de La Ciudad de Buenos Aires. Consejo de La Magistratura. Disponível em: https://ijudicial.gob.ar/2016/confirman-el-bloqueo-preventivo-de-uber/. Acesso em 14 out. 2020.

95 La Justicia condena a UBER Argentina e inhabilita a su CEO por 2 años. 22 de septiembre de 2018. Portal Mundo Empresarial. La voz de las pymes. Disponível em: https://mundoempresarial.com.ar/contenido/1466/ilegal-condenan-a-uber-argentina-e-inhabilitan-a-su-ceo-por-2-anos. Acesso em: 14 out. 2020.

função de dispositivos, conteúdo, autor, origem ou destino do material, serviço ou aplicação, de acordo com o princípio da neutralidade da rede[96].

Percebe-se com isso que as medidas adotadas pelo Poder Judiciário de Buenos Aires acabaram por vulnerabilizar desproporcionalmente o direito à liberdade de expressão, no viés de recebimento e acesso a informações por meio da *internet*, no desiderato de impedir a estabilização da plataforma Uber como recurso ao transporte de terceiros.

A questão não se resolveu nos anos posteriores, já que a Uber defende que a atividade por ela exercida opera como facilitadora de transporte em consonância com o art. 1.280 do Código Civil e Comercial[97] no que tange à contratação de transporte com empresas privadas (a exemplo dos serviços de frete e locação), o que afastaria a característica de serviço de transporte público ofertado.

Com o advento da Lei 6.043, sancionada em 8 de novembro de 2018, modificou-se o Código de Trânsito e Transporte da Cidade de Buenos Aires, no intuito de incluir a sanção de retenção preventiva de motoristas, veículos e licenças para dirigir daqueles que prestem serviços de transporte de passageiros sem permissão, autorização, concessão, habilitação ou inscrição na normativa aplicável, inclusive com aplicação de multa ao motorista por transporte para qual não tem habilitação específica.[98]

96 CIDH. Informe Anual de La Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2017. Relatoria Especial para La Libertad de Expresión. Volume II. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 210/17 31 de diciembre de 2017 Original: Español. Edison Lanza, Relator Especial para la Libertad de Expresión. Disponível em: https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2017/docs/anexorele.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

97 Art. 1280.Transporte - Definición. Hay contrato de transporte cuando una parte llamada transportista o porteador se obliga a trasladar personas o cosas de un lugar a otro, y la otra, llamada pasajero o cargador, se obliga a pagar un precio o flete. ARGENTINA. Código Civil y Comercial de La Nacion. Ley 26.994/2014. Disponível em: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm#22. Acesso em 14 out. 2020.

98 Capítulo. 5.6. b "[...] 15. Cuando preste un servicio de transporte de pasajeros sin el permiso, autorización, concesión, habilitación, o inscripción que la normativa aplicable requiera, sin perjuicio de la sanción pertinente.(Incorporado por Art. 3º de la Ley Nº 6.043, BOCBA Nº 5513 del 06/12/2018); 16. Cuando el conductor de un servicio de transporte de pasajeros preste un servicio para el cual no está habilitado o en infracción al mismo.(Incorporado por Art. 3º de la Ley Nº 6.043, BOCBA Nº 5513 del 06/12/2018)

Todavia, naquele mesmo ano de 2018, na cidade de Buenos Aires existiam 38 mil de táxis que se rivalizam com mais de 35 mil motoristas de aplicativos com 2.5 milhões de usuários da plataforma, os quais não podem ter alternativos senão a utilização clandestina do transporte por *app* por meio de pagamentos direitos em espécie ou mesmo o uso de cartões internacionais.

No mesmo sentido das decisões judiciais de viés restritivo, em 2 de agosto de 2019, a Justiça Portenha proibiu a circulação de motoristas de entregados aplicativos Glovo, Rappi e PedidosYa acolhendo petição da Associação Sindical de Motociclistas Mensageiros e Serviços (ASIMM), tendo como justificativa as condições precárias de execução dos serviços como transporte de produtos em bolsas e não próprias para tanto, ausência de jalecos com luzes de segurança, capacetes e outras medidas que garantam a proteção dos trabalhadores.[99]

Na decisão da Primeira Instância do Contencioso Administrativo e Tributário n.º 2 da Cidade Autônoma de Buenos Aires, o Juiz Roberto Andrés Gallardo também ordenou que as empresas de cartão de crédito Visa Argentina S.A., Mastercard Cono Sur S.R.L., Tarjeta Naranja S.A. e American Express Agentina bloqueassem e suspendessem pagamentos às plataformas de entrega[100].

Na fundamentação, a autoridade judiciária apontou a causa de acidentes de entregadores pela desídia estatal na fiscalização das atividades das plataformas de entrega, culminando na precariedade absoluta na prestação de serviços. Quanto à dependência que gera o vínculo de emprego respectivo, o Juiz Gallardo assinalou que a Câmara de Apelações local firmou por meio de resolução que o art. 13.3.2 do Código de Trânsito e Transporte estabelecendo direcionamentos para tentativas de rupturas com proteções conquistadas pela legislação

99 El juez Gallardo, firme contra Pedidos Ya, Rappi y Glovo: «Tienen que adecuarse a la ley o volvemos al siglo 18». Gestión Sindical. 6 de agosto de 2019. Disponível em: https://gestionsindical.com/el-juez-gallardo-firme-contra-pedidos-ya-rappi-y-glovo-tienen-que-adecuarse-a-la-ley-o-volvemos-al-siglo-18/. Acesso em 24 out. 2020.

100 ARGENTINA. Envios Ya AS y otros contra GCBA y otros sobre amparo. Número EXP 36976/2018-0, CUIJ: Exp J-01-00060959-1/2018-0. Actuación Nro: 13348393/2019. Juez Ricardo Andres Gallardo, 2 de agosto de 2019. Disponível em: https://www.scribd.com/document/420595864/Suspenden-actividad-de-Rappi-Glovo-y-Pedidos-Ya-en-CABA#from_embed. Acesso em 24 out. 2020.

laboral.[101]

Na decisão final, o Juiz reiterou as medidas cautelares adotadas, assinalando que a contratação de entregadores pelas citadas empresas representava fraudes trabalhistas estando presentes elementos de pessoalidade do contrato, além da subordinação por seus vieses técnico, econômico e jurídico com desvios de caminho que desvirtuam o propósito legal de proteção a empregados.

Transcreve-se tradução livre de trecho do julgado:

> O Tribunal de Recursos da jurisdição foi extremamente claro na definição da fraude trabalhista e destacando suas consequências terríveis: "'a escolha engenhosa de caminhos desviados para garantir que a violação das regras obrigatórias está a salvo de qualquer sanção (responsabilidade), porque outras regras escolhidas de forma inteligente, eles parecem consentir com isso '(Fernandez Madrid, Juan Carlos, Tratado Prático de Direito do Trabalho ", LL, p. 141 e segs.). Além disso, "os outorgantes do ato fraudulento se escondem atrás de uma norma legal, utilizando um procedimento de negociação que serve de hedge e que tem idoneidade suficiente para chegar a determinado resultado (que é o efetivamente desejado por eles). Mas sob este aparente andaime legal, está subjacente o verdadeiro propósito dos envolvidos no ato, que consiste em contornar outra norma jurídica que os impeça de alcançar aquele resultado prático que alcançaram. (...) porque o empregador cometeu fraude trabalhista expressa ou descumpriu por negligência as normas constitucionais sobre a matéria - não é cabível culpar a vítima (empregado) pelas consequências negativas de tais circunstâncias, sendo a perda da fonte o trabalho é o exemplo máximo das consequências desfavoráveis que o Judiciário - na qualidade

101 ARGENTINA, 2019, idem ibidem.

> de avalista da Constituição - está obrigado a evitar em situações particulares como as que se manifestam no presente caso. É assim, especialmente se levarmos em consideração que o contexto cultural, O sistema econômico e social em que se desenvolve todo sistema jurídico-político de proteção dos direitos fundamentais é imprescindível para a resolução de litígios judiciais, desde que se pretenda proferir sentenças eficazes e eficientes. As resoluções judiciais que não levem em conta as circunstâncias vigentes em determinados momentos históricos constituirão peças jurídicas desprovidas de utilidade efetiva. Nesse quadro, é possível argumentar que o Judiciário deve ajustar suas decisões aos princípios e valores constitucionais. Por isso, ignorar as circunstâncias de crise económica e social prevalecentes, em particular, a que ocorre no domínio do desemprego, importaria a ditado de uma decisão não oficial[102]

No julgado, exprimiu-se a necessidade de contextualização das formas de trabalho mascaradas por falsas impressões de autonomia com base nos fatores sociais e históricos vivenciados, com precarização da exploração de mão de obra com chancelas legais que dissonantes dos valores constitucionais.

Por outro lado em 2020, reconhecendo a licitude da atividade de entrega por aplicativos, fora aprovada pelo Legislativo de Buenos Aires, a Lei que regulamenta a relação a atividade de entregadores, mensageiros e trabalhadores em plataformas de entrega, estabelecendo parâmetros mínimos como seguro trabalhista e proibindo o sistema de incentivos e punições comuns aos prestadores de serviço nesses

102 ARGENTINA. Envios Ya AS y otros contra GCBA y otros sobre amparo. Número EXP 36976/2018-0, CUIJ: Exp J-01-00060959-1/2018-0. Actuación Nro: 13348393/2019. Juez Ricardo Andres Gallardo, 2 de agosto de 201. Versão Traduzida por Erreius, Disponível em: < https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20190806124753718/accion-de-amparo-ley-de-aplicable-delivery-via-app-reparto-de-mercaderias-suspension-de-actividad-de-reparto-codigo-de-transito-y-transporte-registracion-laboral-primacia-de-la-realidad-relacion-de-dependencia#q24>. Acesso em 25 out. 2020.

aplicativos.

No projeto aprovado, os operadores da plataforma, entregadores e mensageiros devem requerer o cadastro em registro único de transporte de mensagens e/ou entrega no domicílio de substâncias alimentares no prazo de 180 dias a contar da vigência da norma com prazo de validade de um ano[103].

Ainda, dispõe sobre a obrigação de fornecimento de equipamentos de proteção para entregadores, estabelecendo que cabe às empresas intermediadoras o custeio de seguro de vida, responsabilidade civil e acidentária para casos pessoais, além de entrega de capacete, colete, álcool gel, máscara, caixa ou *bag* para entrega.

Del Bono traz a realidade local de que os entregadores de todo modo estão submetidos a condições inseguras e precárias de trabalho, reiteradamente reconhecidas como na cidade de La Plata, na qual se denunciaram constantes assaltos, roubos de moto, violência e episódios de trabalhadores que foram alvejados por tiros por tais situações e a única medida tomada foi entre os referidos que criaram grupos de *whatsapp* para alertas.[104]

Registra ainda a autora que a experiência das cidades europeias e agora na América Latina demonstra que o ingresso de entregadores por *app* trazem retornos muito baixos em termos de renda, sem qualquer condição digna de contraprestação. Nas cidades argentinas, as plataformas pagam somente por entregas efetivamente realizadas não compensando qualquer tempo à disposição e sem qualquer possibilidade de conhecimento e estipulação prévia de valores, o que resulta em jornadas extenuantes com mais de oitos diárias, feriados e fins de semana a serviço[105].

Citando Mohmanny e Zalmanson a marca registrada das

103 Ciudad. Los repartidores de apps de delivery deberán estar inscriptos y habilitados para trabajar. La Nacion. 16 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.lanacion.com.ar/economia/ciudad-los-repartidores-apps-delivery-deberan-inscribirse-nid2398772>. Acesso em: 15 out. 2020.

104 DEL BONO, A. Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de sociología, n. 21, p. e083, 19 dez. 2019. Disponível em: < https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083>. Acesso em 24 out. 2020.

105 DEL BONO, 2019, idem ibidem.

plataformas é o gerenciamento algorítmico acaba por superar qualquer elemento comum de subordinação já conhecido pelo direito do trabalho, apresentando cinco características marcantes: monitoramento contínuo do comportamento do trabalhador; avaliação constante de desempenho pelo *app,* avaliação de clientes e sua aceitação ou rejeição ao trabalho executado; implementação automática de decisões sem consciência humana e interação de trabalhadores apenas com sistemas sem *feedback* e baixa transparência[106]

Com isso, nada menos esperado que a primeira entidade de classe sindical de trabalhadores em aplicativo do continente surgisse na Argentina[107], Associação de Pessoal de Plataforma (APP) contestou a aprovação da lei dos entregadores e mensageiros, denominando-a de anti-operária e acabou por reconhecer facilidades às empresas de plataforma, acabou por isentá-las do cumprimento de obrigações trabalhistas e fiscais.

4. Uber em Mendoza e demais territórios

Para além de Buenos Aires, em Mendoza, a realidade das plataformas de transporte é diametralmente diferente, a Lei 6.082/2018 modificou a Lei de Transporte na Província, a incluir como projeto de desenvolvimento da mobilidade urbana, o transporte via aplicativos com concessão de registro aos motoristas, prestando serviços mediante demanda.

Na legislação de Mendoza[108], as empresas devem operar com

106 Möhlmann, Mareike; Zalmanson, Lior.. Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and UberDrivers' Autonomy. Thirty Eighth International Conference on Information Systems, 1-17. Disponível em: < https://www.researchgate.net/profile/Mareike_Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf> . Acesso em 28 out. 2020.

107 Nace APP: un sindicato para los trabajadores de plataformas. La Izquierda Diario. Tybor, Julián. 10 de octubre de 2018. Disponível em: http://www.laizquierdadiario.com/Nace-APP-un-sindicato-para-los-trabajadores-de-plataformas. Acesso em: 15 out. 2020.

108 ARGENTINA. Nueva Ley de Mobilidad. El proyecto busca actualizar y completar el Marco Regulatorio de Transporte en Mendoza, clasificando y calificando los servicios, contemplando encuestas de opinión al usuario, incorporando las plataformas electrónicas, y la regularización de los poderes ya otorgados. Además, se

motoristas com análise de antecedentes criminais, verificação do veículo com idade não superior a cinco anos, além de seguro especial. Ainda, a referida lei, estabelece descanso entre jornadas de prestação de serviços de no mínimo 12 horas

Acrescentou a lei a cobrança de taxa especial a esses motoristas para fins de manutenção da estrutura viária com projetos semelhantes nas províncias de Buenos Aires, Rosário e Posadas.[109]

É inegável que a Argentina por sua peculiaridade de autonomia por províncias acaba por possuir diversos cenários de receptividade das plataformas de economia de compartilhamento, importante inferir através da pesquisa elaborada que a Cidade Autônoma de Buenos Aires apresenta maior resistência à regulamentação da atividade, tangenciando questões laborativas quando esbarram no próprio objeto ilícito que se busca regulamentar.

É inegável que o fato social e a intrusão no território dos aplicativos é realidade que precisa ser reconhecida pelo direito como efeito expansionista da globalização que tem se disseminado por todo o mundo, todavia, não se pode desprestigiar a realidade de cada país e os estágios de proteção na seara trabalhista.

E assim, é na globalização que comparativamente se podem afirmar diferenças de tratamentos de trabalhadores, já que as escolhas dos locais, nas quais as empresas multinacionais se estabelecem, representam momentos históricos e sociais das relações de trabalho com proteção estatal e com direitos trabalhistas que consolidaram com luta de classes e por progressividade.

A estratégia que abarca a alocação de mão de obra nos locais incipientes em matéria de direitos trabalhistas integra ao mesmo pensamento que se dá na colonialidade do ser em que o conceito de países em desenvolvimento foi estabelecido para desqualificar os cidadãos que coincidentemente habitavam os países ditos em periferia e subdesenvolvidos e que historicamente foram submetidos

institucionaliza Mendotran como marca para el transporte en el área metropolitana. Disponível em: https://www.mendoza.gov.ar/prensa/nueva-ley-de-movilidad/. Acesso em 15 out. 2020.

109 BASCH, Marcela. ¿Cuál es la situación de Uber en la Argentina?.Chequeado. 24 de octubre de 2018. Disponível em: https://chequeado.com/el-explicador/cual-es-la-situacion-de-uber-en-la-argentina/. Acesso em: 15 out. 2020.

a explorações como a escravidão, a servidão pessoal e a troca[110].

O *mainstream* do saber globalizado não é de todo errado, não se está discutindo possível não importância de pronta resposta do direito do trabalho às vicissitudes da globalização imposta, todavia, carece-se de um filtro heterogêneo na perspectiva mundial quando somadas às situações já existentes no país e que devem receber tratamento igualitário na preocupação estatal e social, considerando critérios de economias em desenvolvimento e reparos históricos por anos de subjugação colonialista e que agora novamente se manifesta pela globalização.

É importante perceber, como mesmo trouxe Quijano que o capitalismo estruturou a exploração do trabalho nas Américas de forma deliberada, não como mesmos ditames históricos da época pré-capitalista, mas como forma de abastecimento da estrutura do capitalismo mundial.

Portanto, não há uma classe operária homogênea em todo o mundo, mas sim uma pluralidade de identidades de trabalhadores com interesses diversos e concretos, embora o antagonista permaneça sendo a exploração capitalista.

Os aplicativos de mobilidade urbana representam a modernidade na prestação de serviços a clientes, tornando acessível o transporte por meio deles de pessoas, objetos e alimentos que antigamente dependiam de questões estranhas a ele, todavia, não se pode descuidar a proteção trabalhista que vem se consolidando internamente em cada país, a exemplo da Argentina, a qual nitidamente vive atritos na receptividade dos modelos economia de plataforma, inclusive com ativismo direto do Poder Judiciário, o qual demonstra o perfil rígido do país com a proteção trabalhista já construída.

5. Considerações finais

Neste trabalho, podem-se analisar apontamentos acerca da implantação das plataformas de mobilidade urbana por aplicativo implantadas na Argentina, avaliando as circunstâncias locais que vão desde a ilegalidade do transporte privado de passageiros com

110 QUIJANO, 2013, op. cit.

intermediação por *apps*, bem como as alterações legislativas recentes em Buenos Aires que autorizaram a entrega de alimentos e mensagens.

Nesse sentido, a recepção das novas ferramentas pelo Poder Judiciário de Buenos Aires se deu de forma restritiva, correspondendo à proteção e ao poder de polícia local à segurança de passageiros, bem como resguardando direitos mínimos que não pode ser represado pelas empresas.

Buenos Aires demonstra em si, ao contrário de províncias como Mendoza, a tendência protecionista que abarca a realidade portenha que busca entender o fenômeno disruptivo como prejudicial aos trabalhadores e na proteção já adquirida pela legislação trabalhista, recepcionando a importação das tecnologias como a cautela que permeia a análise histórica e social dos fatos.

No que tange ao Poder Legislativo local, verifica-se que a divisão de competências do Estado Argentino acaba por criar dois cenários de consolidação dos aplicativos, sendo um em Buenos Aires que apresenta perfil conservador, enquanto outras províncias, a exemplo de Mendoza trataram de regulamentar o transporte de passageiro por aplicativos, criando uma rede de regularidade que garantem não só a recepção das novas tecnologias, mas incorporando aspectos de contribuição à mobilidade urbana.

Quanto às relações de trabalho, a Argentina trouxe a contribuição da primeira entidade de classe continental de pessoal de aplicativos, bem como demonstrou perfil protecionista, ao revés daquele liberal presente em vários países que receberam essas empresas, estabelecendo obrigações e direitos mínimos que criam uma linha tênue entre a dependência jurídica própria do vínculo de emprego e a parceria autônoma apregoada pelas empresas como contributo ao empreendedorismo e à flexibilização de busca por renda.

Com isso, espera-se ao fim deste trabalho fornecer elementos suficientes para cartografia normativa e social de regulamentação e aceitabilidade da economia do compartilhamento dentro da América Latina, a fim de que se construa um *ius comunne* com base nas realidades vivenciadas e similares por contextos locais.

6. Referências

ARGENTINA. Código Civil y Comercial de La Nacion. Ley 26.994/2014. Disponível em: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm#22. Acesso em 14 out. 2020.

ARGENTINA. Código Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ley N° 1.472/2004. Disponível em: https://www.buenosaires.gob.ar/areas/seguridad_justicia/justicia_trabajo/contravencional/completo.php. Acesso em: 14 out. 2020.

ARGENTINA. Envios Ya AS y otros contra GCBA y otros sobre amparo. Número EXP 36976/2018-0, CUIJ: Exp J-01-00060959-1/2018-0. Actuación Nro: 13348393/2019. Juez Ricardo Andres Gallardo, 2 de agosto de 2019. Disponível em: https://www.scribd.com/document/420595864/Suspenden-actividad-de-Rappi-Glovo-y-Pedidos-Ya--en-CABA#from_embed. Acesso em 24 out. 2020.

ARGENTINA. Envios Ya AS y otros contra GCBA y otros sobre amparo. Número EXP 36976/2018-0, CUIJ: Exp J-01-00060959-1/2018-0. Actuación Nro: 13348393/2019. Juez Ricardo Andres Gallardo, 2 de agosto de 201. Versão Traduzida por Erreius, Disponível em: < https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20190806124753718/accion-de-amparo-ley-de-aplicable-delivery-via-app-reparto-de-mercaderias-suspension-de-actividad-de-reparto-codigo-de-transito-y--transporte-registracion-laboral-primacia-de-la-realidad-relacion-de--dependencia#q24>. Acesso em 25 out. 2020.

ARGENTINA. Nueva Ley de Mobilidad. El proyecto busca actualizar y completar el Marco Regulatorio de Transporte en Mendoza, clasificando y calificando los servicios, contemplando encuestas de opinión al usuario, incorporando las plataformas electrónicas, y la regularización de los poderes ya otorgados. Además, se institucionaliza Mendotran como marca para el transporte en el área metropolitana. Disponível em: https://www.mendoza.gov.ar/prensa/nueva-ley-de-movilidad/. Acesso em 15 out. 2020.

BASCH, Marcela. ¿Cuál es la situación de Uber en la Argentina?.Chequeado. 24 de octubre de 2018. Disponível em: https://chequeado.com/el-explicador/cual-es-la-situacion-de-uber-en-la-argentina/.

Acesso em: 15 out. 2020.

Ciudad. Los repartidores de apps de delivery deberán estar inscriptos y habilitados para trabajar. La Nacion. 16 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.lanacion.com.ar/economia/ciudad-los--repartidores-apps-delivery-deberan-inscribirse-nid2398772>. Acesso em: 15 out. 2020.

CIDH. Informe Anual de La Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2017. Relatoria Especial para La Libertad de Expresión. Volume II. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 210/17 31 de diciembre de 2017 Original: Español. Edison Lanza, Relator Especial para la Libertad de Expresión. Disponível em: https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2017/docs/anexorele.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

DEL BONO, A. Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de sociología, n. 21, p. e083, 19 dez. 2019. Disponível em: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083>. Acesso em 24 out. 2020.

GOLDIN, Adrian. Aventuras y desventuras del trabajo humano em los tiempos que corren y em los que estan por venir. Associación Argentina del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social. Disponível em: https://www.aadtyss.org.ar/old/index.php/jurisprudencia/editorial/anteriores/132-aventuras-y-desventuras-del-trabajo-humano-en-los-tiempos-que-corren-y-en-los-que-estan-por-venir . Acesso em: 20 out. 2020.

Eles confirmam o bloqueio preventivo do UBER. . IJudicial. Poder judicial de La Ciudad de Buenos Aires. Consejo de La Magistratura. Disponível em: https://ijudicial.gob.ar/2016/confirman-el-bloqueo-preventivo-de-uber/. Acesso em 14 out. 2020.

El juez Gallardo, firme contra Pedidos Ya, Rappi y Glovo: «Tienen que adecuarse a la ley o volvemos al siglo 18». Gestión Sindical. 6 de agosto de 2019. Disponível em: https://gestionsindical.com/el-juez-gallardo-firme-contra-pedidos-ya-rappi-y-glovo-tienen-que-adecuarse-a-la-ley-o-volvemos-al-siglo-18/. Acesso em 24 out. 2020.

Eles ordenam o fechamento preventivo do site da UBER e das inscrições na Argentina. IJudicial. Poder judicial de La Ciudad de

Buenos Aires. Consejo de La Magistratura. Disponível em: https://ijudicial.gob.ar/2016/ordenan-la-clausura-preventiva-de-la-web-y-aplicaciones-de-uber-en-argentina/. Acesso em: 14 out. 2020.

La Justicia condena a UBER Argentina e inhabilita a su CEO por 2 años. 22 de septiembre de 2018. Portal Mundo Empresarial. La voz de las pymes. Disponível em: https://mundoempresarial.com.ar/contenido/1466/ilegal-condenan-a-uber-argentina-e-inhabilitan-a-su-ceo-por-2-anos. Acesso em: 14 out. 2020.

Möhlmann, Mareike; Zalmanson, Lior.. Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and UberDrivers' Autonomy. Thirty Eighth International Conference on Information Systems, 1-17. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Mareike_Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf> . Acesso em 28 out. 2020.

Nace APP: un sindicato para los trabajadores de plataformas. La Izquierda Diario. Tybor, Julián. 10 de octubre de 2018. Disponível em: http://www.laizquierdadiario.com/Nace-APP-un-sindicato-para-los-trabajadores-de-plataformas. Acesso em: 15 out. 2020.

QUIJANO, Aníbal. El trabajo. Argumentos. 146. Año 26. Núm. 72. mayo-agosto 2013.

O trabalho em plataformas digitais na Itália

Adriana Goulart Sena Orsini[111]
Dorinethe dos Santos Bentes[112]

1. Introdução

Trabalho, tecnologia e direitos sociais dos trabalhadores, são os temas que movimentam novas pesquisas nos centros de investigações cientificas do mundo. No Brasil isso não é diferente. São as inquietações do mundo do trabalho que nos fazem buscar compreender, não só internamente mas também, em outros países a complexidade das relações do mundo do trabalho no novo contexto das plataformas digitais, por isso, neste texto busca-se compreender o processo de chegada e os impactos provocados nas cidades italianas pela atividade do Grupo Uber, que se estende para além do transporte de pessoas, alimentos ou produtos, tratando-se de uma nova realidade do capitalismo digital.

Esse novo modelo de exploração da mão de obra dos trabalhadores, por meio de aplicativas das plataformas digitais, traz em sim narrativas objetivando capturar a subjetividade dos trabalhadores, transformando-os em parceiros, colaboradores, empreendedores dentre outros. Esse novo modelo de obtenção de mão de obra é tão sedutor que os próprios trabalhadores não se identificam como trabalhadores portadores de direitos trabalhista.

Os trabalhadores e muitas vezes o próprio judiciário preso a conceitos fechados, mesmo que a própria legislação não o seja, não estão conseguindo ter clareza de que os algoritmos das plataformas digitais conseguem realizar rigoroso controle da prestação dos serviços, dirigindo e controlando efetivamente, as horas trabalhadas,

111 Pós-doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas - UDF. Doutora e Mestra em Direito pela UFMG, Professora e membro do corpo permanente do Programa de Pós-graduação da FDUFMG. Desembargadora do TRT da 3ª Região. E-mail: adrisena@ufmg.br.

112 Doutoranda em Direito e Justiça pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Mestra em História pela UFAM. Professora da Faculdade de Direito-UFAM. E-mail: dorinethebentes@gmail.com.

e todo o processo da prestação dos serviços realizados por meio dos aplicativos. Esses mecanismos extrapolam a mera coordenação, praticando desregulamentação e precarização das relações de trabalho (VASCONCELOS, 2019).

O presente texto foi estruturado em duas seções, a primeira analisa os realinhamentos ao capitalismo digital e os movimentos dos trabalhadores na luta contra a super exploração do trabalho pelas plataformas digitais nas ruas e no sistema judiciário italiano e; A segunda, as ações sobre as relações de trabalho por meio de aplicativos de plataformas digitais no judiciário italiano e as idas e vindas das decisões judiciais.

2. Realinhamento ao capitalismo digital e os movimentos dos trabalhadores

Na avaliação feita pelos sindicalistas italianos e brasileiros no evento realizado no Brasil em 2019, organizado pela CUT-SP (Central Única dos Trabalhadores de São Paulo) e GCIL- Confederação Geral Italiana do Trabalho (Lombardia e Milão), o sistema capitalista, por meio da política neoliberal, tem intensificado a exploração dos trabalhadores, precarizando as relações de trabalho no mundo e fragilizando a atuação dos sindicatos (CUT-2019).

Os representantes sindicais fazem uma autocritica da atuação dos sindicatos e destacam que atualmente está mais difícil trazer os trabalhadores para a luta sindical, levando em conta o enfraquecimento das organizações sindicais no mundo (CUT-2019). Destacam que os sindicatos precisam realinhar suas estratégias de luta ao novo contexto do capitalismo de vigilância digital (ZUBOFF, 2015)

Os realinhamentos do sistema capitalista, trazem novos desafios que precisam ser enfrentados pelo movimento sindical. Os representantes do movimento sindical italiano, indicam que é preciso construir um projeto coletivo ajustado ao novo contexto do mercado de trabalho, que precariza e desregula o sistema de proteção das relações de trabalho. Os trabalhadores que estão entrando no mercado de trabalho chegam de maneira informal e encontram-se sozinhos sem a proteção sindical ou jurídica. Esse é o caso dos trabalhadores

de plataformas digitais, que estão seguindo seus caminhos e tanto no Brasil como na Itália, precisam construir uma alternativa para sair da informalidade exigindo seus direitos de forma coletiva e não individualizada, necessitando redefinir os caminhos do sindicalismo nesses dois países.

Outro elemento a ser analisado para o distanciamento dos trabalhadores dos órgãos de classe é a chamada captura da subjetividade dos trabalhadores por meio das narrativas do capital que, os transformou em parceiros, colaboradores, trabalhadores autônomos, empreendedores, dentre outros. Essas narrativas fazem com que os trabalhadores não se reconheçam como trabalhadores, dificultando significativamente a participação nas lutas sindicais, é o que Nancy Fraser chama de meta da injustiça, na medida em que são os próprios trabalhadores que não se vem como trabalhadores, logo, não se sentem portadores desses direitos (Nancy Fraser).

2.1. O realimento das legislações trabalhistas aos interesses do novo modelo do capital de plataformas digitais

As reformas das legislações trabalhistas estão acontecendo no mundo todo, evidenciaremos os casos das mudanças legislativa na Itália e no Brasil

No caso do Brasil, a lei 13.467/2017, traça o caminho do retrocesso social, um retrocesso que coloca a legislação brasileira no final do século XIX e início do XX, período no qual o direito era instrumento de segregação e sedimentação das desigualdades sociais. Muito diferente do que preconiza a Constituição de 1988, a lei traz múltiplos mecanismos que desvirtua a lógica da legislação trabalhista brasileira consolidada para a proteção aos trabalhadores (DELGADO, MAURICIO e GABRIELA DELGADO, 2017)

É nesse sentido que examinar-se-á os artigos 611-A e 611-B da CLT, esses artigos estabelecem a supremacia das convenções e acordos coletivos sobre a própria Lei, isso seria muito interessante para a classe trabalhadora, se o Brasil tivesse uma estrutura de sindicatos fortes e engajados na luta pelos interesses dos trabalhadores, mas, infelizmente essa não é a realidade.

Esses dois artigos instigam o sindicalismo brasileiro a se tornar adversário dos trabalhadores, com poderes de suprimir ou atenuar direitos, por meio da negociação coletiva, com uma narrativa que afirma estar fortalecendo o sindicalismo, quando na verdade está fragilizando-o ainda mais. (DELGADO, MAURICIO e GABRIELA DELGADO, 2017).

Além disso, na disputa de narrativas a legislação brasileira cria mais empecilhos para a integração dos trabalhadores aos seis órgãos de representação classista, criando segregação entre eles por meio de sua mais nova invenção: a categorias de trabalhadores hipossuficientes e hiperssuficientes, uns que teriam a proteção da legislação outros que poderiam negociar diretamente com o empregador em condições de igualdade, como se fosse possível a igualde entre quem detém os meios de produção e quem fornece a força de trabalho. A Lei 13.467/2017, fragilizou ainda mais a estrutura sindical brasileira quando dividiu os trabalhadores em segmentos diferentes.

A inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT, tem apenas duas exigências para que o trabalhar seja considerado hipersuficiente e possa realizar negociações diretamente com o empregador, inclusive, questões que possam reduzir direitos estipulados na Lei, a exigência é que o empregado seja portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Essas são algumas das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, destacamos apenas as voltadas para um olhar nas questões da proteção dos direitos coletivos por meio da atuação dos sindicatos.

As mudanças na legislação trabalhista italiana de acordo com Bellomo Stefano (2018), intensificaram-se com as Lei nº. 92 de 28 de junho de 2012, à Lei n. 183 de 10 de dezembro de 2014 e aos numerosos decretos legislativos de regulamentação, essas mudanças seguiram as orientações da Comissão Europeia de flexibilização, do início do século XXI.

Essas mudanças abriram caminho para o que ficou conhecido como *Jobs Act*, a mais significativa alteração na legislação italiana trabalhista, o eixo central das alterações concentrou-se na regulação do contrato de trabalho a tempo pleno e indeterminado, criando

novas formas de contrato a tempo determinado como o autônomo coordenado, também chamado de parassubordinado (BELLOMO, 2018).

Os *Jobs Act* foram fundamentais para redefinir as dispensas ou a extinção de um contrato de trabalho, mesmo que não tenha modificado a tipologia de dispensas permitidas e vetadas. Mas, modificou o regime de punição para as infrações dos casos de despedidas ilegítimas, reduzindo à possiblidade de reintegração ao trabalho, possibilitando apenas o pagamento pelo tempo de serviço efetivo (MEZZACAPO, 2018)

O argumento do legislador italiano para praticar essas mudanças foi a "excessiva" proteção que os trabalhadores tinham no que se refere às dispensas ilegítimas, que tornavam extremamente difícil a cessação do contrato de trabalho e, para o capitalismo neoliberal esse tipo de proteção estaria dificultando o desenvolvimento econômico do país.

As narrativas para desregulamentar ou flexibilizar as legislações trabalhistas no mundo, tem enfrentado resistência das organizações sindicais e da sociedade civil, nos países onde a organização sindical e sociedade civil, são mais forte, esses movimentos forçam o legislativo a fazer reformas mais brandas, mas, nos países onde esses movimentos são fracos, as reformas são mais extensas e prejudiciais aos trabalhadores.

3. As relações de trabalho por meio de aplicativos de plataformas digitais no judicario Italino.

Para analisar o Grupo Uber na Itália, utilizar-se-ão os exemplos de três cidades, que pelo site oficial da Uber são as cidades italianas atendidas por seus serviços: Milão Roma e Turim (UBER, 2020)

A Uber começou a funcionar na Itália em fevereiro de 2013, UberPop se popularizou rapidamente em 2014 já impactava de maneira significativa o trabalho dos taxistas, isso foi possível graças aos preços atraentes, bem menores do que os praticados pelos taxistas convencionais.

Os protestos e greves se espalharam pela Europa Londres,

Roma, Milião, Paris, contra o aplicativo Uber, no dia 11 de junho de 2014, os motoristas de taxis fizeram uma greve geral exigindo que o aplicativo cumpra as regras e as legislações locais sobre o transporte de passageiro (ANSABRASIL, 2014).

Os protestos continuaram na Itália contra o uber e contrarreformas econômicas e sociais do governo italiano, milhares de pessoas nas cidades de Milão, Turin e Roma foram às ruas. A greve foi convocada peal CGIL, principal confederação sindical italiana, e pela UIL, a terceira maior do país e pela UGL. A greve parou o país voos foram cancelados, o transporte público não funcionou, indústrias e comercio pararam. O principal alvo da paralização era os Jobs Act, implementados pelo Primeiro Ministro italiano, referente à reforma na legislação trabalhista, as organizações sindicais exigiram participar do processo de elaboração das leis (G1 – GLOBO, 2014).

Os primeiros trabalhares de plataformas digitais a fazerem greve na Itália foram os entregadores da empresa Foodora, eles reivindicavam o fim das punições de exclusão da plataforma por motivo não justificado, e exigiam o não rebaixamento do valor das entregas (PASSAPALAVRAS, 2016). O interessante desse movimento foi que ele se utilizou das plataformas digitais para chamar a atenção para seus pleitos e agregar os trabalhadores, dessas categorias que ainda não tinham sindicato, agregando-os aos interesses coletivos da categoria. Esse tipo de utilização da tecnologia em prol dos mais vulneráveis socialmente, Caio Lara (2019) defini como o uso contra-hegemônico do big data e dos algoritmos.

Em 23 de março de 2017, foi feita novamente uma paralização dos taxistas contra a atuação do uber, nas cidades de Turim, Milão, Roma, Nápoles e cidades menores, a greve foi contra o que estava sendo chamado de "anistia da uber" (ANSABRASIL, 2017)

Os protestos se intensificaram, o caso chegou ao judiciário Italiano. Como indicado na seção anterior, a chegada dessa nova forma de exploração da mão de obra dos trabalhadores, gerou muitos debates e muitos conflitos, evidencia-se que nos países nos quais a organização sindical é mais forte o combate à precarização das relações de trabalho é mais intenso e mais eficaz.

Os primeiros impactos foram sentidos pelos motoristas de

taxis, por isso, foram eles que iniciaram os protestos e movimentos contra essa atividade em várias cidades italiana, de acordo com ANSABRASIL (2015), os protestos se intensificaram ao longo 2014 a 2020. Ainda em 2015, o Tribunal de Milão, na seção de empresa, promulgou uma Portaria, em 2 de julho de 2015, como medida cautelar no processo NRG 35445/2015 + 36491/2015.

A ação foi movida pela Uber International Holding Bv Uber Itália Srl; Uber BV e Uber Internationalale Bv Rasier Operations BV contra diversas organizações sindicais SC - Taxiblu Consorzio Radiotaxi Satellitare Soc. Coop. Associação Protecção Jurídica; Federação Nacional de Taxi Ugl Taxi Tam Taxisters Artesanos Coop Milanese Radiotaxi Genova; Soc. Coop. Taxi Scarl Pronta a União da Província de Milão; Ass. União Comercial Impostos De Artesanato Satam / Cna De Milão e Província; Ass. Rádio Único Milão E Lombardy Coop Rádio Taxi Turim; Italtaxi Service Srl. (TRIBUNALE DI MILANO, 2015)

O tribunal de Milão fez uma classificação especifica para denominar os reclamantes e as reclamadas, para facilitar o entendimento do desenrolar do processo.

> Em despacho do dia 25 de maio de 2015, o juiz Claudio Marangoni aceitou parcialmente as petições cautelares formuladas, com recurso nos termos do art. 700 cpc arquivados em 20 de março de 2015 pelas empresas de administração de serviços de rádio-táxi em Milão, Turim e Gênova (TAXIBLU - Taxiblu Consortium Radiotaxi Satellitare soc. coop., EMPRESA COOPERATIVA PRONTA TAXI sc a rl, COOPERATIVA RADIO TAXI TORINO sc, COOPERATIVA RADIOTAXI GENOVA sc, ITALTAXI SERVICE srl), juntamente com alguns operadores de serviços de táxi nas mesmas cidades (Emilio Luigi BOCCALINI, Claudio SEVERGNINI, Adriano BIGLIO, Alberto AIMONE CAT, Davide AVANZI, Valter CENTANARO) e algumas organizações sindicais e associações comerciais no setor de táxi a nível local (SATM / CNA TRADE UNION ASSOCIATION -

> União Artesanal de Motoristas de Táxi de Milão e sua província, ASSOCIAÇÃO ÚNICA DE MILÃO E LOMBARDIA, TAM - Motoristas de Táxi Artesãos de Milão, UNIÃO DE ARTESANATOS DA PROVÍNCIA DE MILÃO, FEDERAÇÃO NACIONAL DE UGL TAXI, ASSOCIAÇÃO LEGAL DE PROTEÇÃO TÁXI). Os recorrentes passaram a ser denominados "grupo de táxi" solicitaram, como medida cautelar, o Tribunal de Justiça para inibir a UBER INTERNATIONAL BV, a UBER INTERNATIONAL HOLDING BV, a UBER BV, a RASIER OPERATIONS BV, a UBER ITALY srl, apartir da quei denominada "Group) Uber "ou" Uber-Rasier " e para a pessoa física YX o uso do serviço UBER POP [...] (TRIBUNALE DI MILANO, 2015)

A análise dessa Ação é fundamental para compreender o contexto social, político, econômico e cultural da Itália no período de implantação da chamada "economia compartilhada", viabilizada por meio de plataformas digitais. Nessa ação é possível ver a atuação das organizações sindicais, dos trabalhadores de forma individuais e o capital representado pelo Grupo Uber e as associações que defendem o mercado neoliberal, de forma muito clara é o que vamos verificar no decorre da análise.

Iniciamos pelos argumentos do Grupo Uber: O Uber Pop é um serviço diferente daquele realizado por táxis, constituindo uma plataforma tecnológica, projetado para incentivar formas de transporte compartilhado e espontâneo. O Uber seria um serviço de correspondência (um mercado) relacionado ao compartilhamento de meios de transporte privados, dentro de uma comunidade privada de usuários, não intervindo na alocação de opções nem na determinação de volumes e preços das trocas. A atividade não seria comparável à de um rádio-táxi, porque o Uber não empregaria recursos humanos na realização da transação, nem meios materiais para realizá-la (TRIBUNALE DI MILANO, 2015).

As organizações sindicais argumentaram que o Grupo Uber

tem um sistema equivalente ao rádio-táxi, que funciona por meio de plataforma digital recrutando os motoristas e, controla o serviço realizado de taxis de forma abusiva, violando as regras dos operadores de transporte público. Por isso, o aplicativo UBER POP, não cumpri os princípios da organização profissional, praticando concorrência desleal de acordo com o art. 2598 nº. 03 do Código Civil italiano (TRIBUNALE DI MILANO, 2015)

Os argumentos dos terceiros interveniente na ação: A associação ALTROCONSUMO, atuou no processo apoiando as razões do grupo Uber, argumentando que a implementação de novos modelos de negócios pode oferecer mais vantagens e novas oportunidades para os consumidores e solicitou ainda a regulação desse modelo de negócio para resolver os problemas nas ambiguidades da legislação vigente arguindo que o Grupo Uber não está praticando concorrência desleal no mercado de negócios italiano (TRIBUNALE DI MILANO, 2015).

Outra intervenção em apoio ao Grupo Uber, foi feita pelas Associações Nacionais de Consumidores, Casa do Consumidor, ONLUS CODES - Centro de Direitos do Cidadão, ASSOUTENTI - Associação Nacional de Usuários de Serviços Públicos, essas associações arguiram que estão atuando nessa ação de acordo com art. 105 do Código de Processo Civil em 1º de julho de 2015. Essas associações se unificaram por meio da criação de uma nova organização nacional de consumidores italianos chamada de "Rede de Consumidores Itália" - "RCT" e a partir desse momento todas essas associações serão representadas pela sigla RCT.

Os argumentos apresentados ao Tribunal pela RCT para atuar na ação foram aceitos pelo Tribunal e poderão arguir em favor do Grupo Uber. O principal argumento foi que todas as regras sobre concorrência desleal deveriam ser interpretadas à luz do interesse dos consumidores, e, que os interesses coorporativos de determinados seguimento não podem comprometer o bom andamento das atividades econômicas nacionais e internacionais. Argumentaram ainda que além dos interesses dos consumidores havia o interesse dos que foram incluídos nestes novos modelos de negócios os chamados "prosumers", que são os motoristas que trabalham utilizando a plataforma digital do Grupo Uber (TRIBUNALE DI MILANO, 2015)

Nessa ação o Conselho da Seção Especializada "A" do Tribunal de Milão, decidiu rejeitar a reclamação proposta pelas empresas UBER INTERNATIONAL BV, UBER INTERNATIONAL HOLDING BV, UBER BV, RASIER OPERATIONS BV, UBER ITALY srl, contra TAXIBLU CONSORZIO RADIOTAXI SATELLITARE SOC. COOP. E Taxiblu Consorzio Radiotaxi Satellitare e outros; prevê que a publicação da medida da primeira instância já encomendada com a ordem aqui reivindicada seja complementada com a notícia de que a ordem de liminar também foi estendida aos motorista (ALTALEX,2015).

O exame de decisão do Tribunal de Milão deixa muito claro a disputas de narrativas desse novo modelo de negócios introduzido no mercado pelo Grupo Uber captando para o seu lado órgãos que aparentemente estão defendo o interesse público dos consumidores e até dos trabalhadores, mas, na realidade estão defendendo um modelo de negócio econômico que pode inicialmente trazer benefícios para os usuários do serviço de transporte particular individual, mas, que gera uma enorme precarização nas relações de trabalho, forçando os trabalhadores à longas jornadas de trabalho para conseguirem o mínimo para sua sobrevivência e de sua família (ALTALEX,2015).

Essa foi apenas uma das ações que chegaram ao judiciário italiano nos últimos anos contra o modelo de negócio da Uber.

3.1. As reviravoltas no judiciário Italiano nas disputas da Uber para continuar atuando na Itália

Os meios de comunicação da Itália informaram que o Tribunal de Roma ordenou o bloqueio dos serviços do Grupo Uber na Itália por concorrência desleal. O grupo Uber, já sofreu várias derrotas judiciais na Itália em Milão e em Turim, em 2015, foi proibido o uso do UberPop. Em 2017, foi a vez de Roma suspender os serviços prestados pelo Grupo Uber Black; Uber-Lux; Uber-SUV; Uber-X; Uber-XL; UberSelect e UberVan (RADIO ITALIA, 2017) em 2020 a Uber Eats está sob intervenção judicial por explorar o trabalho de vulneráveis, pagando tão pouco que se assemelha ao trabalho escravo (ANSABRASIL, Online, 2020).

O Tribunal de Roma em 2017, além de condenar o Grupo

Uber suspendendo seus serviços por Concorrência desleal, impôs o pagamento de 10 mil Euros, por cada infração cometida contra o ordenamento jurídico italiano (ANSABRASIL, 2017).

O Grupo Uber recorreu da decisão e em poucos dias o Tribunal de Roma suspendeu a decisão de 1ª instância que proibia o uso do serviço de transporte urbano por aplicativo do Grupo Uber na tália. A decisão de primeira instancia seguiu a tese das associações de motoristas de taxis que sustentam que o Grupo Uber pratica concorrência desleal com os motoristas de taxis convencionais da Itália (JORNAL O GLOBO, 2017 e ITALIA REUTERS, 2017)

A luta dos trabalhadores continua e as judicializações também, o Tribunal de Milão põe uma das empresas do Grupo Uber em administração judicial temporária em 2020. A Uber Eats que trabalha fornecendo serviço de entrega de alimentos, explorando a mão de obra dos entregadores que pode ser de motocicleta e bicicleta ou outro meio de transporte BOL.UOL, 2020).

A empresa foi acusada pelo Ministério Público num inquérito conduzido pela Polícia Econômica e Financeira (Guardia di Finanza) da Itália, de explorar a mão de obras de refugiados por meio de empresas terceirizadas. A hipótese levantada pelo Ministério Público está prevista no artigo 603 e seguintes, do Código Penal italiano, que tipifica a intermediação ilícita e exploração de mão de obra (ANSABRASIL, online, 2020).

De acordo com o Inquérito a Uber Eats usava intermediários para explorar a mão de obra de pessoas em contexto de vulnerabilidade, como é o caso dos refugiados e moradores de abrigos sociais, com pagamentos extremamente baixos, como se pode depreender do testemunho de um dos trabalhadores "Meu pagamento era sempre de três euros por entrega, independentemente do dia e da hora" (COMUNITÀITALINA, online, 2020).

A sentença proferida pelo Tribunal de Milão, aceitou os argumentos levantados pelos procurados e solicitou a investigação. Além da Uber Eats também as empresas terceirizadas que operavam a seu serviço. A Decisão do Tribunal de Milão alerta para várias situações pelas quais esses trabalhadores estão submetidos à redução, cada vez maior, do pagamento pelo serviço de entrega, a

violência e o assédio que esses trabalhadores vêm sofrendo pelos recrutadores e pela própria plataforma digital. A violência pode ser física, psicológica, ou de segregação como as praticadas pela empresa por meio dos algoritmos que puni o trabalhador suspendendo-o das atividades por horas, dias, ou semanas, e destaca ainda a subtração "legalizada" de gorjetas e "punições econômicas para os entregadores" (COMUNITÀITALINA, online, 2020).

A decisão do Tribunal de Milão determina que a empesa Uber Eats do Grupo Uber ficará sob controle de um administrador judicial pelo período de 12 meses, para o exame de aproximadamente mil contratos e a documentação da empresa nos últimos anos, referente aos entregadores que prestavam e prestam serviços para ela, além das empresas terceirizadas envolvidas na atividade, para averiguar os fatos que foram denunciados pelos procuradores (DMTEMDEBATE, online, 2020).

A Uber se defende das acusações, por meio de nota no seu site oficial, afirmando que já disponibilizou a documentação referente a sua atuação na Itália nos últimos 4 anos, e que, segue as legislações italianas vigentes, no que ser refere à exploração de mão de obra, ainda vamos ver muitos capítulos desse embate, considerando que o processo ainda está em curso. (COMUNITÀITALINA, online, 2020).

4. Considerações finais

Diante da pesquisa realizada constatou-se que a organização dos trabalhadores em sindicatos ou não, tem um potencial importante no processo de construção das legislações mesmo em momentos críticos como o que a sociedade mundial está vivendo.

No caso especifico da Itália, os movimentos dos trabalhadores deram visibilidade aos problemas que estavam nas sombras do atual modelo de negócio orientado pelo que está sendo denominado de uberização das relações de trabalho, sociais, culturais e econômicas, ou seja, a uberização da vida cotidiana das pessoas.

Esse novo modelo de capitalismo de plataformas digitais que se apresenta por meio da uberização da vida, não tem mais vínculo com a sociedade. É como se esse modelo fosse autossuficiente.

Ledo engano, a fragilização e precarização das relações de trabalho geram consumidores sem potencial de compra e de atuação no mercado consumidor, esse modelo vai corroendo o sistema por suas entranhas. O sistema capitalista precisa de consumidores vorazes e com capacidade de compra em dinheiro e com lastro de credito para compras futuras, para que eles fiquem endividados o tempo todo, mas, continuem comprando.

O modelo de uberização de exploração da mão de obra atual não permite, sequer, que os trabalhadores comprem o básico para a sustentação da vida, tampouco para sua reprodução. A possibilidade do trabalhador uberizado atuar no mercado consumidor, está cada vez mais frágil. Isso ficou muito evidente nos exemplos apresentados no texto, nos quais os trabalhadores italianos estão submetidos a trabalhos tão precários que se assemelham à exploração do trabalho escravo.

Isso infelizmente os trabalhadores de plataformas digitais não tem e não põem comprovar uma renda mínima que os possibilite por exemplo comprar um carro para o seu trabalho, ficando obrigado a pagar altos aluguéis para continua trabalhando.

Mas, a pesquisa também indica que nem tudo está perdido, os trabalhadores organizados em sindicatos ou não, estão utilizando de forma estratégica as plataformas digitais de maneira contra hegemônica, apropriando-se dessa tecnologia para unir os trabalhadores contra a super exploração do trabalho realizado pelas empresas de plataformas digitais.

O grande inimigo dos trabalhadores não são as novas tecnologias, com seus sistemas operacionais, aplicativos, algoritmos, mas, sim a nova-velha exploração da mais valia do trabalho humano, praticado por outro humano, que utiliza a tecnologia como subterfúgio, como se fosse algo que estivesse fora do controle humano, na verdade o que os algoritmos fazem é apenas expressar o que um determinado grupo de humanos deseja, e é isso que precisamos debater e modificar. A tecnologia não é a vilã do jogo, os vilões são aqueles que determinam como os algoritmos devem atuar na vida dos trabalhadores.

5. Referencias

ALTALEX. Transporte de pessoas, táxi, serviço equivalente. Tribunal, Milão, seção empresa, pedido 07/02/2015. Disponível em:https://www.altalex.com/documents/News /2016/04/26/trasporto-di-persone-taxi-servizio-equivalenteem. Acesso em 10/09/2020

ANSABRASIL Justiça italiana proíbe o uso do serviço de aplicativo do uber black. Disponível em: http://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2017/04/07/justica-da-italia-proibe-servico-do-aplicativo-uber-black_5319752a-5db3-4836-be9020b2487 aaf1f.html . Acesso em 20/09/2020.

ANSABRASIL. Taxista italianos fazem nova paralização. Disponível em: http://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2017/03/23/taxistas-italianos-fazemnova-paralisacao-contra-uber_55a69c09-d3a3-4da8-8838-fa863f608bf8.html. Acesso em 20/09/2020.

ANSABRASIL. Taxistas fazem greve geral na Europa contra app Ube. Disponível em: http://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/mundo/noticias/2014/06/11/Taxistas-fazem-greve-geral-na-Europa-contra-app-Uber_7835439.html . acesso 10/09/2020.

ANSABRASIL. Tribunal coloca Uber na Itália em administração judicial. Disponível em: http://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2020/05/29/tribunal-coloca-uber-na-italia-em-administracao-judicial_65dc3043-d923-4b0d-be458543e6351535 .html. Acesso em 10/09/2020

BOL UOL. Tribunal coloca Uber na Itália em administração judicial Tribunal. Disponível em: https://www.bol.uol.com.br/noticias/2020/05/29/tribunal-coloca-uber-na-italia-em-administracao-judicial.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em 20/09/2020

CHAVES José Eduardo de Resende Júnior; MENDES, Marcus Menezes Barberino e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTR, 2017.

COMUNITÀITALINA. Justiça da Itália coloca uber em adminis-

tração judicial por exploração. Disponível em: https://comunitaitaliana.com/justica-da-italia-coloca-uber-em-administracao-judicial-por-exploracao. 01/06/2020. Acesso em 18/09/2020

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Brasil e Itália enfrentam onda neoliberal e avalanche de fake News. Debate internacional organizado pela CUT-SP e GCIL discutiu atuação dos governos brasileiro e italiano e o sindicalismo internacionalhttps://www.cut.org.br/noticias/brasil-e-italia-enfrentam-onda-neoliberal-e-avalanche-de-fake-news-abfb. Acesso em 05/09/2020

DAGNINO Emanuele. Uber law: Prospettive Giuslavoristiche Sulla Sharing/On-Demand Economy. Adapt Labour Studies, Bergamo. 2015. Disponível em: http://www.bollettinoadapt.it/wpcontent /uploads/2015/06/dagnino_ondemand _economy_19_06_15.pdf. Acesso em 06/09/2020

DMTEMDEBATE. Itália: Uber Eats condenada por exploração e colocada sob administração judicial. Disponível em:http://www.dmtemdebate.com.br/italia-uber-eats-condenada-por-exploracao-e-colocada-sob-administracao-judicial/. 30/05/2020. Acesso em 10/09/2020.

ESQUERDADIARIO. Trabalho Precário Itália: Entregadores de aplicativo organizam protesto contra a precarização do trabalho disponível em: https://www.esquerdadiario.com.br/Italia-Entregadores-de-aplicativo-organizam-protesto-contra-a-precarizacao-do-trabalho. Acesso em 06/09/2020

G 1 – GLOBO. Itália para em greve geral contra o governo e tem confrontos nas ruas. Disponível em: http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/12/italia-para-em-greve-geral-contra-o-governo-20141212143505006549.html Itália para em greve geral contra o governo e tem confrontos nas ruas https://www.altalex.com/documents/news/2016/04/26/trasporto-di-persone-taxi-servizio-equivalentehttps://www.tribunale.milano.it/index.phtml?Id_VMenu=352&daabstract=154

ITALIA REUTERS. PULLELLA, Philip. Tribunal de Roma suspende proibição do Uber na Itália. Disponível em: https://lta.reuters.com/article/tech-uber-italiaidBRKBN17G16R-OBRIN. Acesso em 10/09/2020

ITALIA. TRIBUNAL DE MILÃO: Justiça italiana confirma blo-

queio de serviço do Uber. Disponível em:https://www.radioitaliana.com.br/tribunal-de-milao-justica-italiana- confirma-bloqueio-de-servico-do-uber/. Acesso em 05/10/2020

ITALIA. TRIBUNALE DI MILANO SEZIONE IMPRESA ORDINANZA 2 LUGLIO 2015. Disponível em: https://www.tuttocamere.it/files/giurisprudenza/201535445_Ord_Trib_MI.pdf. Acesso em 9/09/2020.

JORNAL O GLOBO: Tribunal de Roma suspende proibição do Uber na Itália a corte aceitou apelação feita pelo Uber contra a decisão de primeira instância, tomada uma semana atrás. Disponível em: https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/tribunal-de-roma-suspende-proibicao-do-uber-na-italia.ghtml 14/04/2017. Acesso em 20/09/2020

JORNAL O GLOBO: Tribunal de Roma suspende proibição do Uber na Itália. Disponível em: https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/tribunal-de-roma-suspende-proibicao-do-uber-na-italia.ghtml 14/04/2017. Acesso em 10/09/2020.

LARA. Caio Augusto Souza. O Acesso Tecnológico à Justiça: Por um uso Contra-Hegemônico do Big Data e dos Algoritmos. Tese defendida no programa de pró graduação da UFMG em Direito. UFMG, Belo Horizonte – Minas Gerais, 2019

MEZZACAPO, Domenico. A nova disciplina italiana para as despedidas individuais depois do Jobs Act. In. Direito do Trabalho em Transformação: um confronto ítalo-brasileiro. Ana Paula Pelegrina Lockmann e Eliana dos Santos Alves Nogueira (org.). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, 2018. 10/09/2020

PASSAPALAVRAS. Luta nos aplicativos: a greve da Foodora na Itáliahttps://passapalavra.info/2016/12/110141/. Acesso em 05/09/2020).

A situação jurídica dos motoristas plataformizados na China: um estudo a partir da plataforma chinesa *DiDi Chuxing*

Ailana Ribeiro[113]

1. Introdução: uma breve visão da proteção jurídico-trabalhista na China

O arcabouço normativo chinês de proteção à classe trabalhadora deriva, essencialmente, de dois acontecimentos históricos importantes para a formação da China: a Revolução Comunista de 1949, que estabeleceu a política comunista na China, e a Revolução Cultural de 1960, que objetivou conceder uma maior participação popular para as decisões políticas chinesas.[114]

Na década de 1970, uma série de mudanças ocorreu no Estado chinês, marcando o início da sua participação mais ativa e frequente no cenário político internacional, bem como a sua abertura econômica, capitaneada pelo reformista Deng Xiaoping, que permitiu que empresas estrangeiras passassem a terceirizar a produção em território chinês, usufruindo de mão-de-obra a baixo custo.[115]

Importante registrar que, apesar dos baixos salários a que os trabalhadores chineses, de fato, estão sujeitos, a proteção legislativa trabalhista na China existe e, ao contrário do que possa sugerir a realidade dominante, não é negligente com a classe trabalhadora, conforme se verá adiante. Isso significa que, em semelhança ao que acontece no Brasil, a verdadeira causa da precarização das relações trabalhistas não é de cunho legislativo, mas sim, de cunho político, dada a insuficiência e/ou ineficácia da fiscalização das relações de trabalho pelos órgãos governamentais competentes.

A Constituição da República Popular da China foi promulgada

113 Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)

114 Principais direitos trabalhistas na China. Disponível em: https://direitosbrasil.com/direitos-trabalhistas-na-china

115 Principais direitos trabalhistas na China. Disponível em: https://direitosbrasil.com/direitos-trabalhistas-na-china/

pelo 5º Congresso Nacional do Povo, sob a liderança de Deng Xiaoping, em 4 de dezembro de 1982, contando, inicialmente, com apenas quatro capítulos. Interesse notar que, apesar das controvérsias e paradoxos acerca da atual configuração político-econômica da China, em sede de preâmbulo, cujo trecho inicial segue abaixo transcrito, o Estado chinês afirma expressamente o seu propósito de construção gradual de uma "sociedade socialista próspera e feliz":

> Como resultado de mais de um século de luta heróica, o povo chinês — sob a direção do Partido Comunista da China — alcançou finalmente, em 1949, uma grande vitória na revolução popular contra o imperialismo, o feudalismo e o capital burocrático; liquidou, assim um longo período de opressão e escravidão, e criou a República Popular da China, ditadura democrática do povo. O regime de democracia-popular na República Popular da China — isto é: o regime da nova democracia — assegura a nosso país a possibilidade de liquidar por via pacífica a exploração e a miséria, e de construir uma sociedade socialista, próspera e feliz. O período que vai da criação da República Popular da China até à construção da sociedade socialista é um período de transição. Constituem tarefas fundamentais do Estado no período de transição a realização gradual da industrialização socialista do país e a execução gradual das transformações socialistas na agricultura, na indústria artesanal e na indústria e comércio capitalistas. Durante os últimos anos o povo de nosso país travou com êxito uma luta de grandiosas proporções visando à transformação do sistema agrário, à resistência à agressão norte-americana, à ajuda ao povo coreano, ao esmagamento dos elementos contra-revolucionários e à restauração da economia nacional. Assim foram preparadas as condições

> necessárias para o desenvolvimento econômico planificado e para a passagem gradual à sociedade socialista. [...][116]

Buscando reafirmar este propósito, a ser alcançado por meio da participação política ativa da classe trabalhadora – ao menos em plano teórico –, o artigo 1º dispõe que "a República Popular da China é um Estado de democracia-popular, dirigido pela classe operária e baseado na aliança entre os operários e os camponeses". [117]

Nos artigos 91, 92 e 93 da Constituição chinesa, inseridos no Capítulo III, que trata dos "Direitos e Deveres Fundamentais dos Cidadãos", os direitos dos trabalhadores são diretamente abordados por meio de disposições que garantem o direito ao trabalho e ao pleno emprego, a melhoria das condições de trabalho, o direito ao repouso e à jornada de trabalho limitada, o direito às férias e o direito à assistência material na velhice, bem como em caso de moléstia ou de perda da capacidade laborativa. Veja-se:

> Art. 91 — Os cidadãos da República Popular da China gozam do direito ao trabalho. O Estado garante esse direito aos cidadãos por meio do desenvolvimento planificado da economia nacional, da extensão gradual do pleno emprego, da melhoria das condições de trabalho, e do aumento do salário-real.
>
> Art. 92 — Os trabalhadores da República Popular da China gozam do direito ao repouso. O Estado garante esse direito aos trabalhadores por meio da fixação de horário de trabalho e do sistema de férias para operários e empregados; por meio da melhoria progressiva das condições materiais para

116 ARAÚJO, Ferando A. S. . Constituição da República Popular da China, de 1954. Ago/2011. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/tematica/rev_prob/63/constitu.htm

117 ARAÚJO, Ferando A. S. . Constituição da República Popular da China, de 1954. Ago/2011. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/tematica/rev_prob/63/constitu.htm

> o descanso, e por meio do revigoramento da saúde dos trabalhadores.
> Art. 93 — Os trabalhadores da República Popular da China têm o direito à assistência material na velhice, bem como no caso de moléstia ou de perda da capacidade de trabalho. Para garantir esse direito dos trabalhadores o Estado estabelece o seguro social, o serviço de assistência social, e os serviços de saúde pública, assegurando sua progressiva ampliação.[118]

Em 1995 foi editada uma lei trabalhista na China, que regulamentou a proteção à jornada de trabalho, atualmente limitada a 8 horas diárias e 40 horas semanais. Além da jornada, também foram regulamentados, no decorrer dos treze capítulos da legislação, os seguintes direitos e garantias trabalhistas: [119]

- previsão de descansos remunerados, de feriados e de férias anuais;
- remuneração das horas extraordinárias com adicional de 150% para os dias na semana, adicional de 200% em dias de descanso e adicional de 300% em feriados trabalhados;
- proteção à saúde e à segurança do trabalhador;
- proteção ao trabalho da mulher e do menor;
- Licença-Maternidade de, no mínimo, 90 dias após o parto, com remuneração garantida;
- Direito a participação em sindicatos.

Ressalta-se que, após editada a legislação de 1995, outras leis trabalhistas com propósitos reguladores específicos também vieram

118 ARAÚJO, Ferando A. S. . Constituição da República Popular da China, de 1954. Ago/2011. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/tematica/rev_prob/63/constitu.htm

119 CORDEIRO, Luis Fernando. China cria normas trabalhistas rígidas. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2009-fev-24/china-ignora-flexibilizacao-cria-normas-trabalhistas-rigidas

à tona: Lei de Prevenção a Doenças Ocupacionais (2001); Lei de Sindicatos Trabalhistas (2001); Regulamento dos Contratos Coletivos (2004); Normas Administrativas sobre Salário Mínimo (2004); Regras Administrativas Provisórias sobre Inscrição no Seguro Social (1999); Regulamento Provisório sobre Cobrança e Pagamento do Seguro Social (1999); Regulamento sobre Trabalho e Supervisão de Seguro Social (2004); Lei sobre Mediação e Arbitragem sobre Disputas Trabalhistas (2007), Lei da Promoção do Trabalho (2007) e Legislação sobre Contratos de Trabalho (2007).[120]

Foi, contudo, em 2008 que a República Popular da China, em resposta ao processo de modernização econômica pelo qual vinha – e continua – passando, promulgou o "Novo Código de Trabalho" chinês, que, apesar de ter introduzido a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas por negociação coletiva, ampliou direitos já previstos e introduziu algumas inovações mais benéficas para os trabalhadores, dentre as quais destacam-se: a obrigatoriedade da formalização de um contrato de trabalho escrito, por tempo determinado; a possibilidade de ajuizamento de uma ação judicial pelo próprio trabalhador, além do sindicato; a garantia de não ser dispensado antes do termo final do contrato, salvo em casos de justa causa; a indeterminação do tempo do vínculo contratual e consequente estabilidade do trabalhador, caso a empresa renove por mais de uma vez o contrato de trabalho; a previsão de que cada trabalhador apenas pode ser submetido a período de estágio probatório por uma única vez, sendo-lhe garantido, neste período, salário não inferior a 80% do padrão salarial; a submissão prévia das reclamações trabalhistas ao "Labour Dispute Arbitration Commite" (LDAC), para apenas depois serem direcionadas à Corte Distrital. [121]

Ocorre que, conforme pontuado inicialmente, apesar do rígido

120 NETO, Antonio Carvalho; PORTO, Roberta Guasti ; SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fátima Bayma; LOPES, Humberto Elias Garcia; ALEMIDA, Tatiana Souza . Relações de Trabalho na China: reflexões sobre um mundo que nos é ainda desconhecido. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de janeiro, set/2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR310%20TC.pdf

121 NETO, Antonio Carvalho; PORTO, Roberta Guasti ; SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fátima Bayma; LOPES, Humberto Elias Garcia; ALEMIDA, Tatiana Souza . Relações de Trabalho na China: reflexões sobre um mundo que nos é ainda desconhecido. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de janeiro, set/2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR310%20TC.pdf

e protetivo arcabouço legislativo vigente, a precarização das condições de trabalho é realidade incontestável na China, cuja mão-de-obra, ofertada em larga escala, encontra-se altamente vulnerável aos intentos exploratórios do capital internacional e do próprio mercado chinês, altamente competitivo.

Além disso, a filosofia do "homem produtivo", que pactua com a ideologia capitalista neoconservadora do esforço, é propagada com veemência pela classe empresarial e pelo próprio Governo chinês, que, ao incutir nos trabalhadores chineses a ideia de que é preciso trabalhar muito, contribui para a perpetuação de uma cultura que coloca o trabalho e a produtividade no topo das prioridades humanas.

Em abril de 2019, foi veiculada pelo "El país" notícia que divulgava prática comum na China, sobretudo em meio aos trabalhadores de plataformas tecnológicas, conhecida como "9.9-6": trabalhar de 09:00 às 21:00 horas, por 6 dias na semana. No decorrer do texto, foi transcrita fala de Jack Ma, cofundador do Grupo Alibaba, e dono do famoso Aliexpress, um dos homens mais ricos da China, dizendo que foi o regime "9.9-6" que permitiu que a sua empresa decolasse. Nas palavras do empresário: "Se você entra no Alibaba, tem de estar disposto a trabalhar 12 horas por dia. Se não, para que vem? Não precisamos de quem trabalha oito horas confortavelmente".[122]

Com efeito, conforme será analisado adiante, esta imposição e naturalização das jornadas de trabalho extensas é, hoje, altamente estimulada pela sistemática de atuação das plataformas tecnológicas de transporte de passageiros, que ao vincular o ganho do motorista à quantidade de corridas realizadas, estabelecendo porcentagens de ganho bastante reduzidas, induzem o trabalhador a realizar jornadas extenuantes.

Nesse sentido, considerando o atual cenário de expansão das plataformas tecnológicas no mercado internacional, incluindo o chinês, passa-se a abordar os mecanismos de atuação da Didi Chuxing, plataforma tecnológica que domina o mercado de transporte privado da China, a fim de tentar compreender os aspectos jurídico-trabalhistas da relação travada entre motoristas e plataforma.

122 LYI, Macarena Vidal. Na China, a 'rebelião' contra os "9.9-6": trabalho das 9h às 21h, seis dias por semana. Abr/2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/19/internacional/1555672848_021656.html

2. A ascensão da plataforma tecnológica de transportes Chinesa *Didi Chuxing*

Fundada em junho de 2012 por Chéng Wei e portando o nome inicial "Didi Dache", a DiDi Chuxing, popularmente conhecida como DiDi, é um startup chinesa que atua no mercado de transporte privado de passageiros, operando por meio de aplicativo móvel.

Um ano após a sua fundação, a DiDi fundiu-se com a concorrente chinesa Kuaidi Dache, tornando-se, a partir de então, a maior empresa de transporte privado por plataforma tecnológica do mundo, com um valor de mercado equivalente a $6 bilhões. [123] Conforme dados divulgados em 2018[124], a DiDi é considerada a maior plataforma de transporte privado não só da China, mas do mundo, contando com mais de 25 milhões de corridas e 21 milhões de motoristas.

Paralelamente à atuação da DiDi, a conhecida *startup* Uber também atuava no mercado de transportes privado chinês, representando a principal rival da *startup* chinesa. Em 2016, contudo, após uma operação societária realizada entre Uber e DiDi, a Uber China fundiu-se à Didi, por meio de um acordo que garantiu à Uber a participação de 20% na nova sociedade constituída. Interessante registar que o anúncio público desta operação aconteceu três dias depois de o governo da China anunciar novas regulações que legalizaram as atividades de Uber, Didi Chuxing e outras plataformas de transporte em território chinês. [125]

Curiosamente, em 2018, a DiDi adquiriu também o controle da 99 Táxi, *startup* brasileira que consiste na principal concorrente da Uber em território brasileiro. Atualmente, em âmbito internacional, a Didi também se encontra presente na Austrália, Chile, Colômbia, Japão e México, além do Brasil e China. [126]

A DiDi, assim como as demais startups qua atuam no setor

123 Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Didi_Chuxing; Acesso em ago/2020

124 Disponível em: https://99app.com/newsroom/didi-chuxing-maior-plataforma-de-transporte-por-aplicativo-do-mundo-adquire-99-startup-brasileira-de-mobilidade/ Acesso em ago/2020

125 Uber vai se fundir com principal rival na China. Ago/2016. Disponível em: https://exame.com/negocios/uber-vai-se-fundir-com-principal-rival-na-china

126 Disponível em: https://www.didiglobal.com/ Acesso em ago/2020

de transporte privado por meio de aplicativos móveis, se reconhece como uma plataforma de tecnologia, que disponibiliza os recursos tecnológicos de big data para otimizar o deslocamento por meio do que denomina de "transporte compartilhado". Abaixo está transcrito texto de apresentação da startup, disponível em seu website:

> DiDi Taxi é um novo serviço iniciado em setembro de 2012. Baseado no conceito de "internet + transporte", ele aproveita as tecnologias de big data para atender às necessidades de deslocamento das pessoas, revolucionando o tradicional trânsito de táxis e tornando o transporte urbano mais conveniente e eficiente e aumentando a renda dos motoristas. Apoiado por nossa tecnologia e plataforma, DiDi está ativamente engajado na transformação e atualização da indústria tradicional de táxis, trabalhando para a rápida integração dessa indústria no negócio de transporte compartilhado.[127]

Contudo, conforme seguirá pormenorizado, a sistemática de atuação da DiDi Chuxing, assim como das principais outras plataformas tecnológicas de transporte atuantes no mercado internacional, coloca em dúvida o seu enquadramento como mera "plataforma de tecnologia", cujos recursos oferecidos voltam-se apenas estabelecer uma ligação entre motoristas e passageiros.

3. Uma análise dos elementos presentes na relação entre a Didi e os motoristas vinculados

Inicialmente, esclarece-se que, apesar desta pesquisa abordar apenas o serviço de transporte de passageiros, a DiDi Chuxing oferece uma gama de outros serviços, que vão desde o "DiDi Designated Driving", que consiste na disponibilização de condutores a proprietários de automóveis, até o serviço de "robotaxi", que, inaugurado em 27 de

127 Disponível em: https://www.didiglobal.com/ Acesso em ago/2020

junho de 2020, em Xangai, permite ao passageiro realizar corridas com veículos autônomos, que dispensam condutores.

Esclarece-se, ainda, que o presente estudo optou por utilizar o termo "motorista vinculado" em lugar de "motorista parceiro" – modo como as próprias plataformas referem-se aos seus motoristas –, haja vista ser esta última uma terminologia difundida intencionalmente pelo discurso empresarial dominante, com o intuito de reforçar o (pseudo) caráter "independente" da prestação de serviços pelos motoristas e afastar uma possível configuração de vínculo empregatício.

No que se refere às condições necessárias para se tornar um motorista vinculado à plataforma, a DiDi estabelece como requisitos, além da habilitação para dirigir e do veículo, a comprovação, pelo motorista, de inexistência de antecedentes criminais, o não uso de drogas ilícitas e a condição de não ser portador de doenças mentais graves. [128]

Uma vez que estabelecido o vínculo contratual, o motorista passa a usufruir, dentre outras, das seguintes garantias contratuais estabelecidas em seu benefício: [129]

- para motoristas e motociclistas feridos, as contas médicas são pagas antecipadamente pela DiDi após o acidente;
- são garantidas visitas regulares ao hospital aos feridos e a assistência a qualquer momento;
- é oferecida assistência a familiares de motoristas que sofrem morte súbita durante o serviço.
- motoristas e motociclistas recebem ajuda material adicional por perdas decorrentes de assalto;

Quanto ao conjunto de deveres contratualmente imposto, cabe registar que, ao se vincular à plataforma, o motorista precisa participar dos programas online de educação e segurança oferecidos pela DiDi, atingindo, ao final, desempenho apto a garantir a sua aprovação. Estes programas, disponibilizados em plataforma de *e-learning*, objetivam

128 Disponível em: : https://www.didiglobal.com/ Acesso em ago/2020

129 Disponível em: : https://www.didiglobal.com/ Acesso em ago/2020

educar os motoristas sobre como receber solicitações de viagens, políticas punitivas, padrões de serviços, diretrizes de segurança.[130]

No início do desempenho das atividades diárias, os motoristas devem se submeter ao sistema de reconhecimento facial e à autenticação biométrica, ficando, em caso contrário, impedidos de aceitar corridas.

Importante realçar que, no atual contexto de pandemia, a fiscalização e controle pela plataforma sobre o *modus operandi* da prestação de serviço tornou-se ainda mais incisiva por meio do conjunto de medidas protetivas denominado de "programa Health-Guard", implementado pela primeira vez na China em janeiro de 2020, voltado a verificar se os motoristas estão usando máscaras – A DiDi, desde maio de 2020, utiliza a sua própria tecnologia de Inteligência Artificial para constatar o uso de máscaras, pedindo aos motoristas que tirem uma *selfie* –, a aferir a sua temperatura corporal e a conferir as rotinas diárias de desinfecção e limpeza dos veículos. Destaca-se, ainda, que após implementadas na China, estas medidas foram também adotadas pela 99 Taxi e pelo Uber no Brasil. [131]

Reforça-se que o descumprimento de qualquer das obrigações acima descritas acarreta a penalização do motorista, que fica impedido de realizar corridas até que a situação seja regularizada.

Além disso, assim como ocorre nas relações travadas com as plataformas atuantes no Brasil, a DiDi também penaliza os motoristas que habitualmente recusam corridas.

Perceba-se, portanto, que esse conjunto de deveres contratualmente estabelecido em face dos motoristas – que inclui desde a realização de cursos obrigatórios de capacitação até a fiscalização diária da limpeza do veículo – contribui para a percepção de que, apesar do aparente distanciamento entre plataforma tecnológica e motorista – considerados pelas correntes dominantes meros "contratantes independentes" ou mesmo "clientes", que apenas usufruem dos serviços tecnológicos disponibilizados pela *startup* –, estamos diante de uma relação jurídica estreita e "íntima", que muito

130 Disponível em: : https://www.didiglobal.com/ Acesso em ago/2020

131 Disponível em: https://olhardigital.com.br/coronavirus/noticia/99-vai-verificar-pelo-app-se-motorista-esta-usando-mascara/101066; Mai/2020. Acesso em ago/2020

se aproxima de uma típica relação de trabalho, dada a ingerência incisiva da plataforma sobre o modo como o serviço é prestado.

Quanto ao sistema de pagamento aos motoristas, à semelhança do que é praticado pela Uber e *startups* afins no Brasil, a DiDi retém uma significativa porcentagem do valor das corridas, que é fixado pela plataforma. Isso quer dizer que quem estabelece o preço do serviço a ser pago pelo passageiro é a plataforma e não o motorista maliciosamente denominado de "parceiro". Isso quer dizer, também, que, como o motorista não possui acesso ao valor integral do serviço por ele prestado, o valor parcial que lhe é repassado muito se aproxima de uma remuneração, já que o que o motorista está recebendo, de fato, não é o preço do serviço ofertado ao cliente e sim, uma contraprestação pelo serviço que foi prestado em favor da plataforma.

Estes fatores viabilizam a percepção de que quem mantém relação com o cliente e com o mercado de um modo geral é a plataforma; o motorista, por sua vez, encontra-se totalmente alheio ao mercado. A presença deste elemento, denominado pela doutrina espanhola de "ajenidad em el mercado" é outro forte indício de que não estamos diante de "contratantes independentes" ou prestadores de serviço autônomos, mas sim, de uma relação de trabalho subordinada – ou relação de emprego, para o Direito do Trabalho brasileiro.

Conforme ensina Martins (2020), a polêmica acerca do enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas digitais também atinge a República Popular da China que, ao contrário do que ocorre nos sistemas jurídicos do Brasil e outros países, não contempla nenhuma definição precisa de contrato de trabalho. [132]

Nesse sentido, assim como no Brasil, também impera no cenário jurídico chinês acirrada discussão quanto ao enquadramento dos motoristas plataformizados nas categorias de "subordinado", "independente" ou "híbrido", uma espécie de parassubordinado que não teria os mesmos direitos assegurados aos subordinados, mas que faria *jus* a uma gama mínima de direitos específicos legalmente

132 MARTINS, Telma Reis.In: A Problemática dos Trabalhadores das Plataformas Digitais: Trabalhadores Dependentes, Prestadores de Serviços ou Figura Híbrida? O Exemplo Chinês. In: Análise crítica do direito público ibero-americano. Porto, Portugal, 2020, p.498

estabelecidos. [133]

Martins pondera, contudo, que, diante das recomendações emitidas pelo governo chinês no sentido de estimular as plataformas a oferecer benefícios sociais e conceder direitos específicos aos seus "colaboradores", como seguros de saúde e de transporte, a tendência da jurisprudência chinesa – ao contrário do que aqui é defendido – é de reconhecer os motoristas "colaboradores" como trabalhadores híbridos. [134]

4. Considerações finais

Ao longo deste estudo, buscou-se demonstrar, preliminarmente, que, a despeito da notória flexibilização e precarização das relações de trabalho chinesas, caracterizadas, via de regra, pelos baixos salários e jornadas extenuantes, a República Popular da China conta com legislações trabalhistas que estabelecem um sistema protetivo incisivo em prol da classe trabalhadora. Contudo, a ineficiente fiscalização pelos órgãos governamentais somada ao espírito altamente competitivo do mercado chinês viabilizam, na prática, o reiterado descumprimento das leis trabalhistas, sobretudo no que se refere à extensão indiscriminada das jornadas de trabalho.

Demonstrou-se, ainda, que o mercado de trabalho chinês acompanha a tendência mundial de flexibilização trabalhista, que vem sendo efetivada, com excelência, pelas plataformas tecnológicas de transporte de privado. Isso porque, apesar dos elementos práticos e até mesmo contratuais convergirem para configuração de uma relação de trabalho subordinada, as plataformas consideram que os seus motoristas, ditos "colaboradores", são contratantes independentes, que não fazem *jus*, portanto, aos direitos trabalhistas legalmente previstos.

133 MARTINS, Telma Reis.In: A Problemática dos Trabalhadores das Plataformas Digitais: Trabalhadores Dependentes, Prestadores de Serviços ou Figura Híbrida? O Exemplo Chinês. In: Análise crítica do direito público ibero-americano. Porto, Portugal, 2020, p.499

134 MARTINS, Telma Reis.In: A Problemática dos Trabalhadores das Plataformas Digitais: Trabalhadores Dependentes, Prestadores de Serviços ou Figura Híbrida? O Exemplo Chinês. In: Análise crítica do direito público ibero-americano. Porto, Portugal, 2020, p.499

Considera-se, contudo, que a atual tendência do governo chinês em estimular as plataformas a concederem direitos e benefícios aos seus motoristas, aproximando-os da categoria de trabalhadores híbridos, pode se tornar um importante aliado na luta contra o discurso empresarial dominante que reconhece os pseudo "colaboradores" como meros contratantes independentes, situando-os em uma zona de extrema precariedade e desamparo jurídico.

5. Referências

AMARANTE, Cristiano Couto. Qualidade de vida de trabalhadores industriais: um estudo comparativo entre Brasil e China. Ponta Grossa, 2020. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4754/1/qualidadevidatrabalhadoresindustriaisbrasilchina.pdf

ARAÚJO, Fernando A. S. . Constituição da República Popular da China, de 1954. Ago/2011. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/tematica/rev_prob/63/constitu.htm

CORDEIRO, Luis Fernando. China cria normas trabalhistas rígidas. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2009-fev-24/china-ignora-flexibilizacao-cria-normas-trabalhistas-rigidas

FRACARI, Lincoln. CLT na China? Tem carteira assinada na China? Limite de horas semanais dos chineses. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Gzr0kO6hkcA

LYI, Macarena Vidal. Na China, a 'rebelião' contra os "9.9-6": trabalho das 9h às 21h, seis dias por semana. Abr/2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/19/internacional/1555672848_021656.html

MARTINS, Telma Reis. A Problemática dos Trabalhadores das Plataformas Digitais: Trabalhadores Dependentes, Prestadores de Serviços ou Figura Híbrida? O Exemplo Chinês. In: Análise crítica do direito público ibero-americano. Porto, Portugal, 2020.

NETO, Antonio Carvalho; PORTO, Roberta Guasti ; SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fátima Bayma; LOPES, Humberto Elias Garcia; ALEMIDA, Tatiana Souza . Relações de Trabalho na China: reflexões sobre um mundo que nos é ainda desconhecido. XXXVI

Encontro da ANPAD. Rio de janeiro, set/2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR310%20TC.pdf

Breves ponderações sobre o transporte de passageiros por aplicativo na Alemanha

Thiago Fernandes Morais[135]

1. Introdução

O primeiro grande passo na indústria dos transportes de passageiros por aplicativos foi dado pela Uber, empresa californiana criada em 2009, que, inicialmente, fornecia transporte de passageiros em veículos de luxo, o que mais tarde se transformaria em Uber Black, e tinha como objetivo a prestação de um serviço melhor e mais eficiente que o dos taxis.

Até então o serviço de taxi tinha exclusividade no transporte individual de passageiros em grande parte do mundo, e, por ser um monopólio, por vezes prestava um serviço insatisfatório. Eram comuns problemas como a demora excessiva em horários de maior demanda, ou até mesmo não haver veículos disponíveis; a recusa de corridas que não fossem de interesse do motorista, deixando o passageiro desamparado; a má conservação do veículo, eventualmente com cheiro forte de cigarro; ou mesmo um tratamento desrespeitoso e ríspido com o passageiro.

De modo a facilitar a prestação de serviços, a Uber desenvolveu, em 2010, um aplicativo que permite ao passageiro chamar o veículo a serviço da companhia sem a necessidade de ligar para uma central ou procurar um ponto de taxi, o que agilizou e aumentou a segurança do processo.

Como pioneira no setor, a Uber estava em posição privilegiada para captar milhões de dólares em investimentos e expandir sua atuação. Primeiro levou seu serviço para outras cidades e regiões nos Estados Unidos, e, posteriormente, para outros países. Também ampliou seu espectro de atuação, de transporte executivo para uma gama opções, mais econômicas, ecológicas ou luxuosas.

135 Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha Direito Internacional, Direito Comparado, Estudos Culturais e Jusfilosóficos.

A partir de 2011 surgiram concorrentes em escala global, como a espanhola Cabify, que possui grande atuação na América Latina, e a Didi Chuxing, empresa chinesa com participação em outros mercados, e que atua no Brasil através da 99, que possui parcela significativa do mercado nacional.

Devido à expansão do serviço de transporte de passageiros por aplicativo a nível global, cresceram os atritos com os taxistas, seus principais concorrentes. Episódios de vandalismo contra os carros conduzidos por motoristas de aplicativos, ameaças de morte e outras situações graves ocorreram em vários países.

A despeito da tentativa de intimidação, o crescimento dos aplicativos de transporte de passageiros prosseguiu, tanto em relação ao número de motoristas quanto a quantidade de usuários e corridas. Atualmente, em grande parte das grandes cidades do mundo, há mais motoristas de aplicativo do que taxistas, inclusive em Belo Horizonte[136].

Isso se dá devido à maior heterogeneidade dos passageiros que utilizam estes aplicativos, que integram as mais variadas classes sociais e têm as mais diversas origens. Até mesmo o público que raramente utilizava o serviço de taxi se tornou adepto aos aplicativos de transporte, como os moradores das periferias dos grandes centros urbanos[137].

Como forma de tentar barrar esse crescimento, e perder parte de sua base de clientes, os taxistas aumentaram a pressão sobre os legisladores e utilizaram de mecanismos legais, de forma a limitar ou até mesmo tornar inviável a operação de transporte de passageiros por aplicativos.

Alguns países apresentaram nova regulamentação, seja a nível nacional ou local, autorizando a prestação do serviço. Outros o proibiram expressamente, ou impuseram restrições tão rigorosas

136 LÉOCADIO, Thaís. Belo Horizonte tem pelo menos três vezes mais motoristas de aplicativo do que taxistas. G1. Publicado em 06 nov. 2019. Disponível em https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/11/06/belo-horizonte-tem-pelo-menos-tres-vezes-mais-motoristas-de-aplicativo-do-que-taxistas.ghtml. Acesso em 23 out. 2020.

137 SACHETO, Cesar. Demanda de carro por app cresce 54% nas periferias, diz pesquisa. R7. Publicado em 23 ago. 2020. Disponível em https://noticias.r7.com/cidades/demanda-por-carro-de-app-cresce-54-nas-periferias-diz-pesquisa-23082020. Acesso em 24 out. 2020.

que tornaram impraticável sua operação, ou ainda interpretaram a legislação em vigor de modo a considerar ilegal a atuação dos aplicativos de transporte de passageiros.

Essas restrições podem variar de exigências mais simples, como verificação de antecedentes criminais ou requisito de idade máxima para o veículo operar, até a necessidade de que os motoristas de transporte de passageiros por aplicativo sejam profissionais, e possuam uma habilitação que assim os identifique, ou que sejam considerados empregados.

O presente trabalho busca analisar a legislação alemã sobre o transporte particular de passageiros, conhecida como PBefG, a proposta de alteração legislativa que está em andamento, alvo de críticas tanto dos motoristas de aplicativo quanto dos taxistas, e a atuação das empresas de transporte de passageiros por aplicativo, com enfoque especial na atuação da Uber.

2. Transporte de passageiros por aplicativo na Alemanha

Atualmente as empresas de transporte de passageiros por aplicativo operam na Alemanha de forma precária, sendo alvo de ações judiciais impetradas por taxistas ou entidades que os representam, frequentemente sofrendo importantes derrotas.

Entre as companhias que funcionam no mercado alemão se destacam principalmente a FreeNow e a Uber.

2.1. *FreeNow*

A FreeNow é uma grande operadora do transporte de passageiros por aplicativo na Europa e atua, com participação expressiva, no mercado de conectividade para taxi. O novo nome, FreeNow, substitui marcas individuais que estavam sob controle da mesma holding, incluindo a mytaxi, Kapten e Beat.

Assim, a FreeNow passou a ofertar um serviço com maior padronização e, através de outras companhias sob o mesmo controlador, iniciou a oferta de uma maior gama de serviços, como car sharing, estações de recarga para veículos elétricos, aluguel de

scooters elétricas e oferta de estacionamento.

Após ser adquirida por dois gigantes alemães, BMW e Daimler[138], a companhia, que já era importante no segmento, se tornou uma das maiores do setor, principalmente nos grandes centros europeus, passando a possuir maior participação em alguns mercados do que a Uber, tanto no serviço de taxi quanto no transporte de passageiros por aplicativo.

O serviço concorrente direto à Uber, prestado pela FreeNow na Alemanha, é novo e se chama Ride[139]. Seus serviços são ofertados nas cidades de Berlim, Munique, Hamburgo, Frankfurt, Düsseldorf e Colônia.

Entretanto, após grande expansão em 2019, devido à pandemia da Covid19 que atingiu o mundo em 2020, os planos de ampliação da companhia foram postos em risco. Por ter maior facilidade em operar na Europa, inclusive na Alemanha, a FreeNow teria atraído interesse da Uber.

Considerando, ainda, os frequentes prejuízos das empresas do ramo, especula-se que as controladoras Daimler e BMW, que também foram fortemente impactadas pela pandemia, poderiam vender sua participação para a rival norte-americana[140].

2.2. Uber na Alemanha

A Uber começou suas operações na Alemanha em 2013, em Berlim. Sua primeira expansão, em 2014, levou a oferta de três serviços distintos: UberBlack, UberTaxi e UberPop.

Desde então, a empresa foi alvo de diversas ações judiciais

138 DILLET, Romain. Daimler and BMW invest $1.1 billion in urban mobility services. Tech Crunch. Publicado em 22 fev. 2019. Disponível em https://techcrunch.com/2019/02/22/daimler-and-bmw-invest-1-1-billion-in-urban-mobility-services/. Acesso em 23 out. 2020.

139 MOISICH, Jana. Medium. Publicado em 30 jan. 2019. Disponível em https://medium.com/inside-freenow/what-happened-in-free-now-in-2019-year-in-ride-94c5697b7f7e. Acesso em 23 out. 2020.

140 WEBB, Alex. Uber Would Be a Lifeline for Virus-Hit Daimler and BMW. Bloomberg. Publicado em 29 set. 2020. Disponível em https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2020-09-29/uber-interest-in-free-now-would-be-a-lifeline-for-virus-hit-daimler-and-bmw. Acesso em 23 out.2020.

tentando limitar ou proibir seu funcionamento. Acabou sofrendo diversos revezes, que exigiram mudanças em sua forma de atuação para poder permanecer funcionando no país.

Logo no início de suas atividades, ainda em 2014, a Uber foi alvo de uma injunção, por parte dos taxistas, que alegavam competição desleal por parte da empresa norte-americana.

Uma corte alemã acatou o pedido e proibiu o funcionamento em todo território nacional. Pouco tempo depois essa decisão foi suspensa, o que permitiu à Uber operar normalmente até março de 2015, quando outra decisão judicial proibiu o funcionamento do serviço UberPop.[141]

A UberPop funcionava na Alemanha de forma similar à que a UberX opera hoje no Brasil. É um serviço que permite pessoas normais, sem habilitação profissional, transportar passageiros, mediante remuneração, utilizando seus próprios veículos, com intermediação feita pelo aplicativo da empresa Uber, que cobra um percentual do valor final da corrida.

O julgado da Corte Regional de Frankfurt, de março de 2015, decidiu que a operação da UberPop é ilegal por infringir a Lei de Transporte de Passageiros, especialmente quanto a necessidade de o motorista ter habilitação profissional. De acordo com a empresa, a UberTaxi e a UberBlack poderiam permanecer em funcionamento pois seus motoristas satisfaziam esse requisito legal.

Em substituição à UberPop, foi lançada a UberX, que contava com motoristas com habilitação profissional[142], contratados por meio de firmas licenciadas para transporte privado de passageiros.

Entretanto outras ações judiciais permaneciam em tramitação no judiciário alemão. Em 2018 uma delas foi analisada pelo Tribunal de Justiça Federal da Alemanha, a mais alta corte da jurisdição ordinária no país, que determinou que com base no parágrafo 49 da

141 EDDY, Melissa. An Uber Service Is Banned in Germany Again. The New York Times. Publicado em 18 mar. 2015. Disponível em https://www.nytimes.com/2015/03/19/technology/germany-frankfurt-uber-ruling-taxi.html. Acesso em 23 out. 2020.

142 GEIGER, Friedrich. Uber Lauches Licensed Driver Service in Germany. The Wall Street Journal. Publicado em 19 mai. 2015. Disponível em https://www.wsj.com/articles/BL-DGB-41845. Acesso em 23 out. 2020.

Lei de Transporte de Passageiros da Alemanha, a UberBlack é ilegal[143]. O principal argumento é que o referido artigo exige que os serviços privados de transporte de passageiros retornem para a base ou sede da empresa antes de atender o próximo chamado, algo que não ocorreria com o serviço prestado pela Uber.

Por fim, em 2019, o Tribunal Regional de Frankfurt decidiu que o modelo de atuação da Uber é irregular. A Corte entendeu que a Uber deveria possuir a licença exigida pela Lei de Transporte de Passageiros, e que não poderia apenas utilizar de motoristas licenciados, nos moldes atuais, pois, do ponto de vista do passageiro, a Uber é a prestadora de serviços[144].

Além disso, a empresa estaria descumprindo o disposto no parágrafo 49 da Lei de Transporte de Passageiros, de modo similar à decisão proferida no ano anterior pelo Tribunal de Justiça Federal. Foi considerado que a Uber não fez o suficiente para garantir que seus motoristas retornassem a base ou sede da empresa, de modo que a chamada satisfaça o formato previsto na legislação. Ademais, a lei transporte de passageiros exige que a corrida seja aceita pela empresa e, de forma manual, seja redirecionada para os motoristas, algo que não estaria sempre sendo cumprido[145].

Atualmente a Uber tenta se adequar, de modo que possa permanecer funcionando em território alemão, uma vez que a manutenção de suas atividades na maior economia da Europa é fundamental para sua operação europeia.

Por fim, frisa-se que a UberEats não atua na Alemanha, portanto as questões pertinentes aos aplicativos de entrega de comida não lhes dizem respeito.

143 KNAPP, Ursula. Top German court rules Uber limousine service illegal. Reuters. Publicado em 13 dez. 2018. Disponível em https://www.reuters.com/article/us-uber-germany-idUSKBN1OC198. Acesso em 23 out. 2020.

144 GERMANO, Sara. Uber Hit with Fresh German Ban. The Wall Street Journal. Publicado em 19 dez. 2019. Disponível em https://www.wsj.com/articles/uber-hit-with-fresh-german-ban-11576782166. Acesso em 23 out. 2020.

145 FOX, Chris. Uber promisses changes to avoid Germany ban. BBC. Publicado em 20 dec. 2019. Disponível em https://www.bbc.com/news/technology-50865154. Acesso em 24 out. 2020.

3. Lei de transporte de passageiros da Alemanha

A Lei de Transporte de Passageiros da Alemanha, Personenbeförderungsgesetz, também conhecida como PBefG, entrou em vigor em 1990, ou seja, bem antes criação dos smartphones e da popularização da internet.

De modo a evitar que o transporte particular de passageiros se tornasse uma espécie de serviço de taxi clandestino, foram impostas regulamentações ao seu funcionamento, que se aplicam atualmente ao transporte de passageiros por aplicativo. Dentre os dispositivos da PBefG que mais afetam a atividade da Uber está o §49, que dispõe sobre o transporte de pessoas em carros de aluguel, conforme a seguinte tradução do alemão:

> §49 Transporte por ônibus ou carros de aluguel
> (...)
> (4) O transporte em carros de aluguel é o transporte de pessoas em carros de passeio, que são contratados apenas para o transporte, e pelos quais o operador faz viagens cujo objetivo, destino e meio de transporte são determinados e que não são confundem com táxis, na forma do §47. **Para carros de aluguel, as ordens de transporte somente poderão ser recebidas do lugar de negócios ou da casa do empreendedor. Após a execução da ordem de transporte, o carro de aluguel deverá retornar imediatamente à sede da companhia, a menos que tenha recebido uma nova corrida, por ligação telefônica de seu local de trabalho ou de sua residência, antes ou durante a corrida.** O recebimento do pedido de transporte deve ser registrado nos livros e mantido, no escritório registrado ou residência, por um ano. A aceitação, mediação e execução de ordens de transporte, o veículo de aluguel, bem como a publicidade para o serviço de carros de aluguel não podem ser usados,

> sozinhos ou em combinação, de modo que possam levar a confusão com o serviço de táxi. Os sinais e características reservados aos táxis não podem ser utilizados para carros de aluguel. As seções 21 e 22 não se aplicam. (Tradução livre e g.n)[146]

A necessidade de retorno do veículo à sede da empresa, antes da aceitação da próxima corrida, é um dos maiores empecilhos ao funcionamento do transporte de passageiros por aplicativo na Alemanha, pois implica em grande perda de tempo e gasto de combustível não remunerados pelas corridas.

Além disso, caso a sede da companhia seja afastada dos locais de maior movimentação, o que geralmente é o caso, tal dispositivo implica em maior demora para o atendimento das chamadas, uma vez que o veículo teria que realizar um percurso maior antes de chegar à localização dos passageiros.

3.1. Projeto de alteração da Lei de Transporte de Passageiros

A legislação alemã que versa sobre o transporte de passageiros já não condiz mais com a evolução tecnológica e as necessidades contemporâneas. Há projetos em andamento buscando conciliar as demandas dos taxistas, motoristas de aplicativo e passageiros.

Os taxistas nunca se adaptaram as novas tecnologias, por isso tentam barrar as alterações, que certamente lhes seriam desfavoráveis. O monopólio no transporte individual de passageiros, que dura décadas, seria quebrado. Portanto são contrários a qualquer alteração legislativa.

Por outro lado, os motoristas de aplicativos esperam ganhar mais direitos, e as empresas, dentre elas a Uber e a FreeNow, buscam regularizar definitivamente sua atuação e romper com mecanismos que atrapalham ou impedem sua operação.

Resta aos parlamentares, que criaram uma comissão legislativa para analisar o tema, tentar chegar a um consenso que permita um

146 Personenbeförderungsgesetz (PBefG). Publicado em 08 ago. 1990. Disponível em http://www.gesetze-im-internet.de/pbefg/PBefG.pdf. Acesso em 24 de out. 2020.

convívio harmônico entre os motoristas de aplicativo e os taxistas.

Um dos pontos centrais analisados pelos parlamentares é a alteração do §49 da Lei de Transporte de Passageiros, que prevê a necessidade de os motoristas de aplicativo retornarem à base após cada corrida. O Ministro dos Transportes iria abolir essa regra, mas a comissão legislativa entendeu melhor mantê-la e criar mais pontos de retorno nas grandes cidades. Ambos os lados, taxistas e transporte por aplicativo, rejeitaram a proposta. A Uber se opôs a ideia e os taxistas ameaçaram protestos de resistência.[147]

A alteração legal foi uma das promessas da coalizão de governo, formada pelos partidos governistas e liderada pela Chanceler Angela Merkel. A criação de uma base legal para a operação de serviços de transporte com intermediação digital está incluída nesse projeto.

Por conseguinte, o Ministério dos Transportes tenta garantir um equilíbrio entre as diferentes formas de transporte, e que os serviços de taxi e transporte de passageiros por aplicativo se beneficiem do alívio na regulação, enquanto assegura que os municípios mantêm o direito de escolher as mudanças que serão aplicáveis em seu território.

Ainda que as mudanças propostas não tenham cumprido totalmente o papel a que se propunham, de desregulamentar e facilitar as atividades do setor, é esperado que em pouco tempo sejam submetidas à apreciação do Bundestag, o parlamento alemão.

4. As decisões judiciais e as alterações nos serviços da Uber

A primeira decisão judicial que impactou o funcionamento do Uber na Alemanha foi proferida em 2014, e proibiu liminarmente o funcionamento da modalidade UberPop. Em pouco tempo foi derrubada, mas no ano seguinte outra decisão confirmou a proibição do serviço, o que ocasionou a primeira grande alteração no formato de atuação da empresa em território alemão.

A UberPop era o principal serviço ofertado pela Uber na Alemanha, e seus motoristas eram pessoas comuns que trabalhavam

147 MARCUS, Imanuel. Germany: Taxi Federation and Uber Unhappy with New Transportation Rules. The Berlin Spectator. Publicado em 24 de jun. 2020. Disponível em https://berlinspectator.com/2020/06/23/germany-taxi-federation-and-uber-unhappy-with-new-transportation-rules/. Acesso em 24 out. 2020.

com seus veículos particulares. O Tribunal Regional de Frankfurt reconheceu que, de acordo com a legislação federal, é necessário que os motoristas que ofereçam serviço de transporte de passageiros possuam licença especial de motorista profissional.

Para suprir o vácuo deixado pela UberPop foi lançada a UberX, que conta, na Alemanha, com motoristas com habilitação profissional, satisfazendo a exigência do Tribunal. Os motoristas passaram a ser contratados por meio de firmas licenciadas para transporte privado de passageiros.

Em 2018, o Tribunal de Justiça Federal Alemão, a maior Corte não constitucional alemã, proferiu decisão declarando a ilegalidade do serviço UberBlack. A fundamentação se baseia principalmente no desrespeito no item (4) do §49 da Lei de Transporte de Passageiros, que prevê a necessidade de o motorista retornar a base ou sede da empresa antes de atender a próxima chamada.[148]

Houve demora na decisão pois a Corte alemã levou a questão ao Tribunal de Justiça da União Europeia. Entretanto, retirou a questão pois uma decisão relativa a um caso similar da Espanha, em que a Corte Europeia decidiu que os países membros poderiam decidir a regulamentação quanto aos serviços prestados pela Uber, resolveu a pendência e permitiu ao Tribunal alemão sentenciar o caso.[149]

Por fim, a mais recente, e talvez mais desfavorável decisão judicial contra a Uber na Alemanha, proibiu, no fim de 2019, a atuação da empresa em território alemão. Além dos pontos já abordados nas decisões anteriores, especialmente no que diz respeito ao descumprimento do §49 da Lei de Transporte de Passageiros, foi declarado que a Uber necessitaria de uma licença de transporte de passageiros por ser mais do que apenas uma intermediadora. De acordo com o Tribunal, não basta que as empresas contratadas pela Uber tenham a licença para oferecer o serviço de transporte

148 GESLEY, Jenny. Germany: Federal Court of Justice Prohibits Uber Black App. Library of Congress. Publicado em 11 fev. 2019. Disponível em https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/germany-federal-court-of-justice-prohibits-uber-black-app/. Acesso em 24 out. 2020.

149 GESLEY, Jenny. Uber at the ECJ – The Legal Saga in Europe Continues. Library of Congress. Publicado em 18 mar. 2018. Disponível em https://blogs.loc.gov/law/2018/03/uber-at-the-ecj-the-legal-saga-in-europe-continues/. Acesso em 24 out. 2020.

de passageiros, pois do ponto de vista do passageiro a Uber seria a empresa que estaria prestando o serviço.

Outro ponto da sentença diz respeito a concorrência desleal, pois a empresa estaria designando motoristas específicos para os passageiros e decidindo a tarifa da corrida.[150]

Atualmente a Uber recorre da decisão e busca, concomitantemente, aprovar a reforma da Lei de Transporte de Passageiros da Alemanha.

5. Questões trabalhistas na Alemanha quanto aos serviços prestados por intermédio de aplicativos

Como já abordado, o funcionamento dos aplicativos de transporte de passageiros na Alemanha sofre com a legislação atual e as decisões proferidas pelos tribunais do país. Entretanto, diferentemente de outras partes do mundo, onde há discussão sobre a natureza do vínculo dos motoristas com as plataformas intermediadoras, esse problema não é tão relevante para os motoristas de aplicativo.

Isso ocorre, pois, os motoristas possuem vínculo empregatício com as empresas licenciadas para transporte de passageiros que prestam serviço à Uber. Portanto, os motoristas já possuem os benefícios e garantias trabalhistas, e é desnecessário aprofundar a discussão quanto ao vínculo empregatício com as plataformas intermediadoras.

Se por um lado esse tema tão em voga no direito do trabalho brasileiro, e em outras partes do mundo, não é tão relevante em relação aos motoristas de aplicativo alemães, por outro lado ele é importante quanto aos profissionais que prestam serviços de entrega na Alemanha.

Ainda que os aplicativos de entrega, especialmente de delivery de comida, não sejam tão populares na Alemanha quanto em outros países, como Brasil e Estados Unidos, eles estão presentes no país e empregam milhares de alemães. De forma muito similar à que ocorre

150 Hong Kong Research Office – Legislative Council Secretariat. Regulation of ride-hailing apps in selected places. Publicado em 27 mar. 2020. Disponível em https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1920rt08-regulation-of-ride-hailing-apps-in-selected-places-20200327-e.pdf. Acesso em 24 out. 2020.

no Brasil, lá os entregadores são tratados pelas companhias como autônomos, já que as plataformas alegam apenas fazer a mediação do serviço.

Um estudo do parlamento alemão concluiu que a legislação social, na qual se inclui o direito do trabalho, não abarca a situação desses entregadores. A Heimarbeitsgesetz, parte da legislação trabalhista, é desatualizada e o texto legal necessita de reformas.[151] Contudo, esse é um tópico que foge ao presente trabalho e, por isso, não será adentrado com maior profundidade.

6. Conclusão

Desde que começou a operar na Alemanha, em 2013, a Uber sofreu diversos revezes devido a uma legislação cheia de peculiaridades que fundamentaram sentenças judiciais proibindo atuação de alguns de seus serviços.

Forçada a se adaptar, a Uber permanece em operação, mas uma situação incerta, especialmente após a decisão proferida no final de 2019, que põe em risco toda a operação da empresa norte-americana em terras germânicas.

Porém o que é um risco tremendo para suas atividades no país mais rico da Europa, também pode se converter em seu benefício, uma vez que há maior pressão sobre os legisladores alemães, para reformar a defasada Lei de Transporte de Passageiros, de modo que permita a operação regular dos aplicativos de transporte de passageiros.

Por fim, é interessante notar que, diferente de muitos países onde há discussão acerca da possibilidade de reconhecer vínculo trabalhista entre os aplicativos e seus motoristas, como Brasil e Estados Unidos, a legislação alemã resolveu a questão ao exigir que os motoristas sejam vinculados a uma empresa habilitada ao transporte de passageiros, salvaguardando os direitos trabalhistas desses trabalhadores.

151 SCHAEFER, Mathias; SCHWARZKOPF, Natascha. Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market? Konrad Adenauer Stiftung. Publicado em abr. 2019. Disponível em https://www.kas.de/documents/252038/4521287/AA349+Gig+Economy+EN-GL.pdf/07894e08-2770-c349-ac20-da77d6e886b8?version=1.0&t=1556607568526. Acesso em 24 out. 2020.

7. Referências

DILLET, Romain. Daimler and BMW invest $1.1 billion in urban mobility services. Tech Crunch. Publicado em 22 fev. 2019. Disponível em https://techcrunch.com/2019/02/22/daimler-and-bmw-invest--1-1-billion-in-urban-mobility-services/. Acesso em 23 out. 2020.

EDDY, Melissa. An Uber Service Is Banned in Germany Again. The New York Times. Publicado em 18 mar. 2015. Disponível em https://www.nytimes.com/2015/03/19/technology/germany-frankfurt-uber-ruling-taxi.html. Acesso em 23 out. 2020.

FOX, Chris. Uber promisses changes to avoid Germany ban. BBC. Publicado em 20 dec. 2019. Disponível em https://www.bbc.com/news/technology-50865154. Acesso em 24 out. 2020.

GEIGER, Friedrich. Uber Lauches Licensed Driver Service in Germany. The Wall Street Journal. Publicado em 19 mai. 2015. Disponível em https://www.wsj.com/articles/BL-DGB-41845. Acesso em 23 out. 2020.

GERMANO, Sara. Uber Hit with Fresh German Ban. The Wall Street Journal. Publicado em 19 dez. 2019. Disponível em https://www.wsj.com/articles/uber-hit-with-fresh-german-ban-11576782166. Acesso em 23 out. 2020.

GESLEY, Jenny. Germany: Federal Court of Justice Prohibits Uber Black App. Library of Congress. Publicado em 11 fev. 2019. Disponível em https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/germany--federal-court-of-justice-prohibits-uber-black-app/. Acesso em 24 out. 2020.

GESLEY, Jenny. Uber at the ECJ – The Legal Saga in Europe Continues. Library of Congress. Publicado em 18 mar. 2018. Disponível em https://blogs.loc.gov/law/2018/03/uber-at-the-ecj-the-legal-saga-in-europe-continues/. Acesso em 24 out. 2020.

Hong Kong Research Office – Legislative Council Secretariat. Regulation of ride-hailing apps in selected places. Publicado em 27 mar. 2020. Disponível em https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1920rt08-regulation-of-ride-hailing-apps-in-selected-places-20200327-e.pdf. Acesso em 24 out. 2020.

KNAPP, Ursula. Top German court rules Uber limousine ser-

vice illegal. Reuters. Publicado em 13 dez. 2018. Disponível em https://www.reuters.com/article/us-uber-germany-idUSKBN1OC198. Acesso em 23 out. 2020.

LÉOCADIO, Thaís. Belo Horizonte tem pelo menos três vezes mais motoristas de aplicativo do que taxistas. G1. Publicado em 06 nov. 2019. Disponível em https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/11/06/belo-horizonte-tem-pelo-menos-tres-vezes-mais-motoristas-de-aplicativo-do-que-taxistas.ghtml. Acesso em 23 out. 2020.

MARCUS, Imanuel. Germany: Taxi Federation and Uber Unhappy with New Transportation Rules. The Berlin Spectator. Publicado em 24 de jun. 2020. Disponível em https://berlinspectator.com/2020/06/23/germany-taxi-federation-and-uber-unhappy-with-new-transportation-rules/. Acesso em 24 out. 2020.

Personenbeförderungsgesetz (PBefG). Publicado em 08 ago. 1990. Disponível em http://www.gesetze-im-internet.de/pbefg/PBefG.pdf. Acesso em 24 de out. 2020.

SACHETO, Cesar. Demanda de carro por app cresce 54% nas periferias, diz pesquisa. R7. Publicado em 23 ago. 2020. Disponível em https://noticias.r7.com/cidades/demanda-por-carro-de-app-cresce-54-nas-periferias-diz-pesquisa-23082020. Acesso em 24 out. 2020.

SCHAEFER, Mathias; SCHWARZKOPF, Natascha. Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market? Konrad Adenauer Stiftung. Publicado em abr. 2019. Disponível em https://www.kas.de/documents/252038/4521287/AA349+Gig+Economy+ENGL.pdf/07894e08=2770--349c-a20c-d77a6d886e8b?version-1.0&t=1556607568526. Acesso em 24 out. 2020.

WEBB, Alex. Uber Would Be a Lifeline for Virus-Hit Daimler and BMW. Bloomberg. Publicado em 29 set. 2020. Disponível em https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2020-09-29/uber-interest-in-free-now-would-be-a-lifeline-for-virus-hit-daimler-and-bmw. Acesso em 23 out.2020.

A luta contra a Uber na Índia: entre a resistência feminista, a exploração laboral e os movimentos grevistas

Daniel de Faria Galvão[152]

1. Introdução

O presente artigo foi elaborado como trabalho final da disciplina "Assembly Bill nº 5 da Califórnia e seus impactos no Direito e no Processo do Trabalho tendo em vista o acesso à justiça pela via dos Direitos Laborais", lecionada no âmbito do programa de pós-graduação em Direito da UFMG, no 1º semestre de 2020, pela Profa. Dra. Adriana Sena e pelo Prof. Dr. José Eduardo Chaves (Pepe). Considerando que a disciplina se inseria no campo do Direito do Trabalho Comparado, foi proposto aos discentes que realizassem pesquisas sobre a situação jurídico-laboral da UBER e de seus trabalhadores em diversos países, dentre eles a Índia, objeto desse artigo. Especificamente sobre a UBER na Índia, o que se verá é que, de um lado, a situação da empresa no país guarda particularidades, evidenciadas pelo banimento de suas atividades na cidade de Nova Délhi, no ano de 2014. Um ato de violência sexual, praticado por um motorista do aplicativo contra uma passageira, foi o estopim para que diversas manifestações de mulheres contrárias à empresa ocorressem, influenciando diretamente na decisão judicial que determinou a suspensão temporária de suas atividades na capital do país. No entanto, as especificidades relatadas anteriormente não foram capazes de afastar a ocorrência de uma série de similaridades no presente caso, especialmente no que se refere à exploração laboral. A liberação das atividades da empresa na Índia, nos últimos anos, tem trazido uma intensa exploração do trabalho para a dianteira, repetindo padrões estabelecidos ao longo de todo o mundo, mas que se fortalecem ainda mais em um país da periferia global.

Levando em conta todas essas questões, em um primeiro momento, o artigo irá realizar apontamentos sobre a consolidação da

152 Professor da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Mestre e doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Integrante dos grupos de pesquisa Trabalho e Resistências (UFMG) e Trabalho e Capital (GPTC – USP).

uberização em uma conjuntura de apagamento da identidade coletiva. Em um segundo momento, o foco estará na análise da atuação da UBER na Índia, com destaque para a limitação imposta pelo levante feminista, na cidade de Nova Délhi. Na etapa posterior, analisaremos o crescimento da empresa no território indiano, resultando em uma profunda exploração laboral e no surgimento de inúmeros movimentos grevistas.

2. A uberização como reflexo da crise: o apagamento da identidade coletiva da desconcentração produtiva até a cooptação da luta feminista

De início, pensamos ser importante conferir à uberização um tratamento não hermético. Apesar de suas inegáveis especificidades, esse é um fenômeno que não pode ser analisado isoladamente aos acontecimentos históricos e sociais das últimas décadas e, principalmente, do processo de crise civilizatória[153], em curso desde a década de 1970. Como se verá a seguir, as respostas do modo de produção capitalista ao seu próprio desgaste foram múltiplas, indo da desconcentração produtiva (com a implantação de um capitalismo em rede e, posteriormente, da própria uberização) até a cooptação das lutas feministas. Esses processos, aparentemente desconexos, tem como ponto em comum um apagamento da identidade coletiva da classe trabalhadora, minorando a sua capacidade de resistência. É o que veremos a seguir.

Sobre a desconcentração produtiva e a sua instituição de um capitalismo em rede, relatam as sociólogas Annie Thébaud-Mony e Graça Druck[154] que esses processos não são novos. Mesmo em períodos anteriores ao estabelecimento da sociedade moderna, os artesãos urbanos já se valiam desses mecanismos para transferir trabalho e custos de produção para os artesãos rurais, precarizando as suas

153 LÖWY, Michael. Crise ecológica, crise capitalista, crise de civilização: A alternativa ecossocialista, pp. 79-86, Caderno CRH, Salvador, v. 26, 67, Jan./Abr. 2013.

154 THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2016.

condições laborais. É nesse sentido que apontam as autoras que:

> As vantagens destacadas à época não são muito diferentes daquelas na atualidade: salários mais baixos do que o dos artesão urbanos e uma flexibilidade produtiva com menor investimento em capital fixo, já que o trabalho era realizado nos domicílios dos artesãos rurais. Além disso, o artesanato rural mantinha o homem no campo, restringindo o êxodo e preservando a tutela dos mercadores urbanos[155].

Mas, a existência desse liame com o passado não permite relegar a exploração em rede a um longínquo lugar na história. Foram períodos mais recentes, ocorridos a partir da crise do Estado Social nos países do capitalismo central, que transformaram profundamente esse instrumento, tirando-o de uma posição acessória para ocupar a centralidade da estrutura produtiva[156]. O modelo taylorista/fordista de produção, sustentáculo do estado de bem-estar social, tinha como principais características uma forte rigidez que se espraiava não só pelo modo de produzir, mas também pelo modo de viver. Uma fábrica concentrada, fundada na produção em massa e em linhas de montagem, se refletia também em uma forma de vida marcada por existências pré-determinadas, posições sociais estanques e consumo desenfreado. E o esgotamento desse modelo, principalmente a partir da década de 1970, pode ser fundamentado por uma série de ocorrências, a começar pelo levante de sujeitos como mulheres, negros e LGBT's que, mesmo diante do Estado Social, continuaram a ser invisibilizados[157]. Movimentos como o feminista, negro e queer começaram a surgir, implodindo um estado em que o bem-estar era restrito a poucos. Ao mesmo tempo, o cenário econômico internacional também atuou na derrubada de um

155 THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Op. Cit. p. 23-24.

156 DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2016.

157 FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. Mediações, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

modelo produtivo em frangalhos. A supremacia global da economia norte-americana, sustentáculo desse "American Way Of Life", foi, progressivamente, minada pela expansão do fordismo para os países da Ásia (aumentando a competitividade) e pela crise do petróleo, de 1973[158]. Restava demonstrada a eterna insuficiência do modo de produção capitalista que, mesmo sob as vestes do Estado Social, jamais deixou de se pautar por sua lógica excludente. E é como forma de retomar a dominação social e os níveis de lucratividade anteriores que o capital tentará, mais uma vez, se vestir sob uma nova roupagem.

Sobre as lutas feministas, o que irá se presenciar é uma tentativa de cooptação desses movimentos pelas forças do capital. O neoliberalismo tentará vender a ideia de uma possível separação entre as pautas de reconhecimento e redistribuição, enfraquecendo o forte caráter anti-sistêmico presente nessas lutas desde as suas origens. Como explica Nancy Fraser:

> o feminismo surgiu como parte de um projeto emancipatório mais amplo, no qual as lutas contra injustiças de gênero estavam necessariamente ligadas a lutas contra o racismo, o imperialismo, a homofobia e a dominação de classes, todas as quais exigiam uma transformação das estruturas profundas da sociedade capitalista.[159]

No entanto, com o avanço do neoliberalismo o que acabou por se presenciar foi que:

> Em um bom exemplo da perspicácia da história, desejos utópicos acharam uma segunda vida como correntes de sentimento que legitimaram a transição para uma nova forma de capitalismo: pós-fordista, transnacional, neoliberal.[160]

158 HARVEY, David. Condição Pós-Moderna. 13 ed. São Paulo: Edições Loyola.
159 FRASER, Nancy.Op. Cit. p. 22.
160 FRASER, Nancy. Op. Cit. p. 14.

Especificamente quanto ao aspecto da produção, a moldagem desses novos anseios sociais em prol de uma maior exploração/produtividade se deu pela seguinte lógica:

> Os capitalistas compreenderam que, em vez de se limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência. Foi com esse fim que desenvolveram a tecnologia eletrônica e os computadores e que remodelaram os sistemas de administração de empresa, implantando o toyotismo, a qualidade total e outras técnicas de gestão[161]

Segundo Antunes, em "O privilégio da servidão"[162], são exemplos dessa "nova forma de gestão", também chamada por autores como Harvey de "acumulação flexível"[163]: uma produção sob demanda, trabalho em equipe (com multivariedade de funções), produção no menor tempo possível ("just-in-time") e o sistema de kanban (com senhas de comando para reposição de estoques, sendo estes os menores possíveis). Há ainda um elemento fundamental da estrutura produtiva japonesa que foi espalhado pelo resto do mundo: a formação, pelas grandes empresas, de redes de subcontratação. Em que pese o discurso da desconcentração baseada na necessidade de especialização, Graça Druck[164] afirma que esse é apenas um dos lados da moeda. A real intenção do amplo emprego de redes de subcontratação é jogar todo o

161 ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo / Coleção Mundo do Trabalho, 3ª ed, 1999. p. 45.

162 ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 155.

163 HARVEY, David. Op. Cit.

164 DRUCK, Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boitempo, 2015.

"trabalho sujo" para empresas pequenas e médias, livrando as grandes empresas da responsabilidade por garantir direitos sociais. Sobre as empresas integrantes das redes, aponta Druck que são:

> Marcadas, em geral, por uma instabilidade muito grande. Nestas empresas não existe emprego vitalício; há menor qualificação da mão-de-obra, condições precárias de trabalho assim como contratos irregulares e de trabalho ocasional ou parcial – em geral realizado pelas mulheres, com padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações[165].

Ainda completa Druck que "A subcontratação aparece não só no plano econômico como forma de redução de custos, mas também como estratégia política, à medida que institui um amplo segmento de trabalhadores de "segunda categoria", que se distanciam dos de "primeira categoria"[166]:

> Desta forma, contribui, decisivamente, para dissolver qualquer identidade de classe, identidade esta, diga-se de passagem, muito fraca na sociedade japonesa, marcada por uma identidade muito mais corporativa dos trabalhadores, integrados às grandes empresas e que correspondem a 30% da força de trabalho no Japão[167].

Mas aliado às redes de subcontratação de terceirizados, uma outra forma de precarização do trabalho, também sob a forma de rede, começou a tomar forma nos últimos anos, agora aliada às novas tecnologias e ao surgimento da denominada Economia de Compartilhamento (ou "Gig Economy"). Sobre essas formas avançadas de precarização em rede é possível dizer que:

165 DRUCK, Graça. Op. Cit. p. 93.
166 DRUCK, Graça. Op. Cit. p. 93/94.
167 DRUCK, Graça. Op. Cit. p. 94.

> (...) a tecnologia permite ao empresário o acesso a uma enorme rede de trabalhadores, o que resulta em um nível inimaginável de flexibilidade de jornada, de salário, de contratação. Sem que ao menos precise se explicar, pode contratar e distratar sem esforço ou justificativa, bastando checar os feedbacks instantâneos e o desempenho dos trabalhadores, que agregam a responsabilidade pela qualidade do instrumento de trabalho, agilidade e satisfação ao cliente.[168]

Como parte deste cenário, apontam Pepe Chaves, Marcus Barberino e Murilo Sampaio Oliveira a existência de uma "intermediação eletrônica do trabalho" composta pela: (...) progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço".[169] De modo geral, o que podemos afirmar é que a entrada em cena dessas novas tecnologias serviu, principalmente, para individualizar, ainda mais, esses trabalhadores, intensificando o regime de acumulação flexível. Mas é importante estar atento aos movimentos de resistência que, mesmo em tempos de profunda exploração, como os atuais, começam a ganhar corpo. E é sobre essa complexa batalha entre transformação e exploração social que trataremos a seguir, ao analisar o caso da UBER na Índia.

3. Os primeiros anos da uber na Índia: a resistência feminista

Pode se dizer que os anos iniciais de atuação da UBER na Índia foram bastante conturbados. Os relatos apontam para uma forte

168 MURADAS, Daniela; DELMAESTRO, Eugênio. Aplicativos de transporte e Plataforma de Controle. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coord.). São Paulo: LTr, 2017. p. 164

169 JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coord.). São Paulo: LTr, 2017.

insegurança das mulheres indianas quanto ao uso do aplicativo que se intensificaram após um motorista da companhia, conhecido por Shiv Kumar Yadav, ter abusado sexualmente de uma passageira[170]. De forma mais detalhada, uma reportagem do jornal The New York Times, publicada à época, descreve que:

> A mulher, na faixa dos 30 anos de idade, funcionária de uma empresa financeira, estava voltando de Nova Délhi para a sua casa, nas proximidades de Gurgaon, na sexta à noite. Ela disse que acordou depois que o Sr. Yadav mudou sua rota, levando-a para uma área isolada, não muito longe de um depósito de lixo. Ele então estacionou e a estuprou[171].

Foi assim que, diante desse ato monstruoso, uma enorme indignação, da sociedade indiana e do movimento feminista local, começou a tomar forma. E o resultado dessa revolta foi a suspensão das atividades da UBER, na cidade de Nova Délhi, em dezembro de 2014, data em que a empresa acabava de completar o primeiro ano de atuação em solo indiano[172]. A decisão do departamento de trânsito da cidade de Nova Délhi foi embasada pela violação, pela UBER, de uma série de normas legais e de segurança (exigidas dos motoristas locais)[173] e, como pena por seu descumprimento, previa a aplicação de multa ou, até mesmo, a apreensão dos veículos[174]. É importante ressaltar que, naquela época, outra ocorrência de violência de gênero em um meio de transporte já havia abalado à sociedade indiana. Dois

170 BARRY, Ellen; RAJ, Suhasini. The New York Times. Uber Banned in India's Capital After Rape Accusation. Disponível em: https://www.nytimes.com/2014/12/09/world/asia/new-delhi-bans-uber-after-driver-is-accused-of-rape.html. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

171 BARRY, Ellen; RAJ, Suhasini. Op. Cit. No original: The woman, who is in her late 20s and works at a finance company, was returning from New Delhi to her home in nearby Gurgaon on Friday night. She said she awoke after Mr. Yadav had changed his route, taking her to a secluded area not far from a garbage dump. He then parked and raped her. Tradução do autor.

172 BARRY, Ellen; RAJ, Suhasini. Op. Cit.

173 BARRY, Ellen; RAJ, Suhasini. Op. Cit.

174 BBC (1). Uber banned in Delhi over taxi driver 'rape. Disponível em: https://www.bbc.com/news/world-asia-india-30374070 Acesso em: 26 de outubro de 2020.

anos antes, na mesma Nova Délhi, uma mulher, de 23 anos, que voltava para casa depois de assistir a um filme, embarcou em um ônibus particular com um companheiro e foi estuprada por uma gangue de forma tão brutal que, em consequência de seus ferimentos, acabou por falecer[175]. Uma onda de manifestações de rua seguiu àquele crime, exigindo maior proteção das mulheres na sociedade, inclusive no que se refere ao uso de transportes públicos e privados[176]. Assim é que a suspensão das atividades da UBER, tomada pelos órgãos municipais, em 2014, deve ser entendida como a resultante da soma dessas revoltas. Mas, infelizmente, essa vitória teve breve sobrevida. Em julho de 2015, o Supremo Tribunal de Délhi decidiu que o governo do estado não pode determinar uma proibição completa das atividades da UBER[177]. Ele apenas pode impor condições estritas para a regulamentação de empresas de transporte por aplicativos, como a exigência de que os motoristas sejam donos de seus próprios veículos, facilitando a sua fiscalização[178].

As razões por detrás do insucesso desses movimentos são complexas, mas são melhor explicadas quando se leva em conta que o inimigo a ser enfrentado aqui não é apenas a UBER. Trata-se de uma batalha contra uma violência de gênero que tem sido marca da sociedade indiana e que ganha ainda mais força através da implantação de políticas neoliberais, a partir da década de 1990[179]. Sobre os aspectos culturais, Jagmati Sangwan, ex-jogadora da seleção de vôlei e ativista das questões de gênero na Índia, fala da ocorrência dos chamados "crimes de honra", cometidos contra mulheres que decidem se casar com homens de castas diferentes[180]. "Eles isolam o

175 BBC (2). O estupro coletivo que chocou a Índia e mudou a lei. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-36400156 Acesso em: 26 de outubro de 2020.

176 BBC (2). Op. Cit.

177 THE GLOBAL LEGAL POST. Delhi High Court revokes Uber ban in India's capital. https://m.globallegalpost.com/global-view/delhi-high-court-revokes-uber-ban-in-indias-capital-38882041/ Acesso em: 26 de outubro de 2020.

178 THE GLOBAL LEGAL POST. Op. Cit.

179 KRISHNAN, Kavita. Cultura do estupro e machismo na Índia em globalização. SUR 22 - v.12 n.22 • 263 – 267, 2015.

180 PRAVEEN. S. Brasil de Fato. Classe, casta e gênero: violência contra a mulher não para de crescer na Índia. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2020/03/07/classe-casta-e-genero-violencia-contra-a-mulher-nao-para-de-crescer-na-india

casal do vilarejo, pintam o rosto dos dois de preto e os exibem para a vizinhança, ou cortam o cabelo deles de um jeito específico para humilhá-los. E, na maioria das vezes, a mulher é executada"[181]. Outro exemplo da discriminação de gênero baseada na questão cultural é que cerca de 7 milhões de fetos do sexo feminino são abortados todos os anos na Índia, por pais que não se veem em condições de pagar pelo casamento das filhas ou que preferem um menino para dar sequência à linhagem da família[182].

Sobre a influência neoliberal na prática da violência de gênero, tomando como exemplo esses mesmos "crimes de honra", Kavita Krishnan, irá apontar que:

> a "tradição" dos assassinatos punitivos de casais que escolheram seus cônjuges autonomamente, na verdade, não é um mero vestígio de uma tradição antiquada.
> Por exemplo, no estado Haryana na Índia, os denominados "assassinatos de honra" - ordenados por khaps (clãs de castas dominantes) - são um fenômeno moderno. Eles são uma tentativa dos líderes do clã, que são proprietários de terras, de invocar a tradição, a fim de manter o controle sobre a terra, propriedade, assim como da hegemonia política. Tal controle está sendo colocado em cheque por questionamentos feitos pelas castas oprimidas, bem como pelas mulheres jovens que estão fazendo reivindicações por terras e propriedades[183].

Acesso em: 26 de outubro de 2020.

181 PRAVEEN. S. Op. Cit.

182 PRAVEEN. S. Op. Cit.

183 KRISHNAN, Kavita. Op. Cit..p. 264.

O que Krishnan tenta demonstrar é que "uma cultura misógina não é estática e imutável"[184]. Ela é impulsionda por questões bastante atuais, servindo como "meio de disciplinar o trabalho das mulheres em uma economia capitalista neoliberal".[185] Assim, pode se concluir que a violência de gênero na sociedade indiana não tem raiz exclusivamente cultural ou neoliberal, surgindo pelo entrelaçamento de dois aspectos distintos, mas que se retroalimentam. E, de modo a se tornar efetiva, a luta contra a UBER não poderá ser pontual. Ela deverá, necessariamente, ser uma luta feminista e anti-sistêmica, objetivando uma transformação profunda da estrutura sócio-política.

4. A Uber na Índia nos tempos atuais: exploração do trabalho e explosão dos movimentos grevistas

Passado esse período de restrição das atividades, o que se manifestou foi uma presença massiva da UBER em solo indiano. Dados atuais apontam que, do total de cerca de 850 milhões de carros que prestam serviço para a companhia no mundo, 30 milhões estão na Índia, e que a UBER, junto da indiana OLA, detém cerca de 95% do mercado de transporte por aplicativo no país.[186] Muito dessa alta procura pelos postos de trabalho na empresa se relaciona com a ausência de oportunidades em empregos mais qualificados na Índia. As medidas liberalizantes da economia, implementadas, principalmente, a partir de 1991, prometiam um crescimento significativo do mercado de trabalho, amparado pela indústria manufatureira local, que não aconteceu[187]. Em entrevista ao portal "IndiaSpend.com", a economista Radhicka Kapoor explica que:

184 KRISHNAN, Kavita. Op. Cit.

185 KRISHNAN, Kavita. Op. Cit.

186 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. IndiaSpend.com. Overworked and underpaid, India's 'gig workers' are survivors of a flawed economy. Disponível em: https://scroll.in/article/926146/overworked-and-underpaid-indias-gig-workers-are-survivors-of-a-flawed-economy Acesso em: 26 de outubro de 2020.

187 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit.

> Os trabalhadores optam por empresas baseadas em aplicativos às vezes como uma fonte complementar de renda, mas principalmente porque não conseguem empregos assalariados regulares. Em um país com tantos empregos informais, os empregos [gig] adicionam um novo tipo de informalidade que torna o desafio existente ainda mais difícil de resolver.[188]

E essa realidade se torna ainda mais viva pela análise de uma série de entrevistas realizadas com uberistas indianos. Elas demonstram que:

> muitos deles eram migrantes para a cidade e passavam longas horas no trabalho para ganhar incentivos para poder enviar as economias de volta para as cidades de origem ou tornar a vida na cidade adotiva um pouco ais confortável.[189].

Especificamente quanto aos direitos trabalhistas, esses indivíduos tem suas vidas marcadas por parca (ou nenhuma) proteção social, resultado direto do não reconhecimento do vínculo empregatício com a UBER pela justiça indiana[190]. Nesse sentido, o caso de Arif, um jovem motorista de aplicativo, é bastante emblemático. Recém saído de uma cirurgia de retirada do apêndice, a sua recuperação tem sido feita sem qualquer tipo de afastamento do trabalho[191]. Ele tem continuado a

188 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit. No original: Workers opt for app-based companies sometimes as a supplementary source of income, but mostly because they cannot get regular salaried jobs. In a country with so many informal jobs, [gig] jobs add a new kind of informality which makes the existing challenge harder to solve. p. 8-9. Tradução do autor.

189 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit. No original: that many of them were migrants to the city andspent long hours on the job to earn incentives to be able to send savings back homeor make their lives in their adoptive city a bit more comfortable. They had little orno employment benefits such as insurance and complained that their incomeswere declining. Tradução do autor. p. 5.

190 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit.

191 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit.

dirigir pelo incessante trânsito de Nova Délhi, com seus pontos ainda por cicatrizar[192]. Os motoristas da UBER são também caracterizados por uma lógica salarial baseada no incentivo a jornadas extenuantes que tem cada vez mais se desgastado. Segundo o pesquisador Aditya Ray, da Open University:

> Os motoristas têm se queixado de que há pouco reflexo das políticas de 'aumento de tarifas' em seus ganhos, que tem se acumulado para as empresas, ao invés de beneficiá-los. Cumulativamente falando, há relatos de que os ganhos médios dos motoristas caíram mais de 50 por cento em relação ao apogeu de três à quatro anos atrás[193].

E, aos poucos, essa série de violações tem engendrado um forte sentimento de revolta, concretizado nas inúmeras greves de motoristas da UBER que tem tomado as ruas do país. Mas é preciso lembrar que nem sempre foi assim.

Durante os primeiros anos de atuação da UBER na Índia, os movimentos de paralisação das atividades dos motoristas foram esparsos e, quando houveram, ocorreram de forma bastante enfraquecida[194]. De modo geral, havia um sentimento compartilhado entre os motoristas de que a flexibilização das condições de trabalho valia a pena, já que as remunerações com as atividades permaneciam altas[195]. Mas o rebaixamento dos patamares remuneratórios ao longo dos anos e o aumento massivo do número de motoristas que aderiram ao aplicativo tornaram-se um importante combustível para

192 SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Op. Cit.

193 RAY, Aditya. Unrest in India's gig economy: ola-uberdrivers' strikes and worker organisation. Disponível em: https://futuresofwork.co.uk/2019/12/09/unrest-in-indias-gig-economy-ola-uber-drivers-strikes-and-worker-organisation/ Acesso em: 26 de outubro de 2020. No original: Drivers have been complaining that there is also little reflection of benefits of 'surge pricing' on their earnings, and these accrue to companies rather than benefiting them Cumulatively speaking, there have been reports that average driver earnings have fallen by over 50 per cent from the heyday three to four years ago. Tradução do autor.

194 RAY, Aditya. Op. Cit.

195 RAY, Aditya. Op. Cit.

o fortalecimento das manifestações[196]. Somente no ano de 2017, na região de Nova Délhi, ocorreram duas grandes greves de uberistas, sendo ambas apoiadas pela "Sarvodaya Drivers 'Association of Delhi (SDAD) - um dos maiores grupos de motoristas da capital, que afirma contar com o apoio de 150.000 motoristas em Delhi e regiões vizinhas"[197] Importante notar que uma dessas manifestações chegou a durar por 13 dias, somente chegando ao fim quando o governo local e os aplicativos chegaram a um acordo quanto à melhor remuneração das corridas na região[198]. Em março de 2018, os conflitos se espalharam, ocorrendo não só em Nova Délhi, mas também em outras grandes cidades como Mumbai, Bengaluru e Chennai, envolvendo a participação de cerca de 1 milhão de motoristas[199]. No caso de Mumbai, é relevante notar que esses conflitos foram encorpados pela presença de motoristas de táxis tradicionais conhecidos como Kaleepeeli (preto e amarelo, em alusão às cores dos carros)[200]. Esses motoristas se filiaram aos aplicativos como forma de incrementar as suas receitas e demonstraram grande disposição para ajudar a organizar os movimentos grevistas[201]. Outro exemplo de forte mobilização ocorreu na cidade de Hyderabad, capital do estado de Telangana, conhecida por ser casa de diversas multinacionais da área de tecnologia de informação, com funcionários amplamente dependentes dos transportes por aplicativo[202]. Os sindicatos locais estipulam ter o apoio de mais de 50,000 motoristas, com capacidade de paralisar o mercado de TI no município a qualquer minuto[203].

5. Conclusão

Desde o ano de 2013, com a entrada da UBER na Índia, as principais resistências à sua atuação foram representadas pelos

196 RAY, Aditya. Op. Cit.
197 RAY, Aditya. Op. Cit.
198 RAY, Aditya. Op. Cit.
199 RAY, Aditya. Op. Cit.
200 RAY, Aditya. Op. Cit.
201 RAY, Aditya. Op. Cit.
202 RAY, Aditya. Op. Cit.
203 RAY, Aditya. Op. Cit.

movimentos feministas e grevistas. Tratam-se de forças importantes no jogo sócio-político e que, ao longo do tempo, obtiveram vitórias e derrotas. No entanto, acreditamos que, apesar de sua inegável importância e força, falte a tais movimentos enxergar o verdadeiro inimigo por detrás da lógica de violência e exploração perpetrada pela UBER, sendo esse o sistema patriarcal-capitalista e toda a sua corroída estrutura. Conquistas parciais, como a garantia de maior segurança para as passageiras mulheres e o reconhecimento da relação empregatícia dos uberistas, podem e devem ser almejadas. Mas pensamos que apenas através de uma luta conjunta e que não renegue as dimensões do seu real desafio será possível a obtenção de modificações sociais profundas e duradouras seja na Índia ou em qualquer outro país do capitalismo dependente.

6. Referências

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo / Coleção Mundo do Trabalho, 3ª ed, 1999. p. 45.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 155.

BARRY, Ellen; RAJ, Suhasini. The New York Times. Uber Banned in India's Capital After Rape Accusation. Disponível em: https://www.nytimes.com/2014/12/09/world/asia/new-delhi-bans-uber-after-driver-is-accused-of-rape.html. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

BBC. Uber banned in Delhi over taxi driver 'rape. Disponível em: https://www.bbc.com/news/world-asia-india-30374070 Acesso em: 26 de outubro de 2020.

BBC. O estupro coletivo que chocou a Índia e mudou a lei. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-36400156 Acesso em: 26 de outubro de 2020.

DRUCK, Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boitempo, 2015.

DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tâ-

nia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. Mediações, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna. 13 ed. São Paulo: Edições Loyola.

JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coord.). São Paulo: LTr, 2017.

KRISHNAN, Kavita. Cultura do estupro e machismo na Índia em globalização. SUR 22 - v.12 n.22 • 263 - 267 | 2015

LÖWY, Michael. Crise ecológica, crise capitalista, crise de civilização: A alternativa ecossocialista, pp. 79-86, Caderno CRH, Salvador, v. 26, 67, Jan./Abr. 2013.

MURADAS, Daniela; DELMAESTRO, Eugênio. Aplicativos de transporte e Plataforma de Controle. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coord.). São Paulo: LTr, 2017. p. 164

PRAVEEN. S. Brasil de Fato. Classe, casta e gênero: violência contra a mulher não para de crescer na Índia. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2020/03/07/classe-casta-e-genero-violencia-contra-a-mulher-nao-para-de-crescer-na-india Acesso em: 26 de outubro de 2020.

RAY, Aditya. Unrest in India's gig economy: ola-uberdrivers' strikes and worker organisation. Disponível em: https://futuresofwork.co.uk/2019/12/09/unrest-in-indias-gig-economy-ola-uber-drivers-strikes-and-worker-organisation/ Acesso em: 26 de outubro de 2020.

SALVE, Prachi; PALIATH, Shreehari. Overworked and underpaid, India's 'gig workers' are survivors of a flawed economy. Disponível em: https://scroll.in/article/926146/overworked-and-underpaid-indias-gig-workers-are-survivors-of-a-flawed-economy Acesso em: 26 de outubro de 2020.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2016.

THE GLOBAL LEGAL POST. Delhi High Court revokes Uber ban in India's capital. https://m.globallegalpost.com/global-view/delhi-high-court-revokes-uber-ban-in-indias-capital-38882041/ Acesso em: 26 de outubro de 2020.

VEJA (Redação). Índia é o país mais perigoso do mundo para as mulheres. Disponível em: https://veja.abril.com.br/mundo/india-e-o-pais-mais-perigoso-do-mundo-para-as-mulheres/ Acesso em: 26 de outubro de 2020.

Tratamento jurídico aos trabalhadores plataformizados na Espanha: análise das decisões que reconheceram os entregadores da plataforma *Glovo* como empregados

Ana Carolina Reis Paes Leme[204*]

1. Introdução

O tema do presente artigo é o tratamento jurídico concedido aos trabalhadores plataformizados na Espanha, com a análise de três julgados espanhóis, em que foram reconhecidos como empregados os trabalhadores que laboram como entregadores da plataforma digital Glovo.

O objetivo é expor os fundamentos fáticos e jurídicos que levaram os julgadores espanhóis a reconhecer os entregadores como falsos autônomos.

Tal tema se faz relevante devido ao fato de que, no Brasil, os entregadores que laboram por plataformas digitais são um número imenso e se encontrarem em uma espécie de limbo jurídico, no qual são tratados como microempresários pelas empresas que os contratam e há controvérsia doutrinária e jurisprudencial a propósito de seu enquadramento jurídico, apesar de prevalecer no Tribunal Superior do Trabalho decisão que nega o reconhecimento de direitos aos motoristas plataformizados.[205]

Espera-se, com este trabalho, revelar um descompasso que existe entre o tratamento jurídico dos plataformizados na Espanha e no Brasil e incentivar a doutrina e jurisprudência brasileira a se inspirarem nos julgados que aqui se apresenta a fim de verificar, nos casos judicializados no Brasil, os dados indiciários que vão permitir qualificar o vínculo contratual como de emprego.

Passa-se, portanto, à análise das sentenças espanholas.

---

204 * Mestre e Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Analista judiciário do TRT/MG.

205 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Acórdão no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31.01.2019.

2. Primeira sentença Espanhola que declara a relação de emprego entre um trabalhador-entregador e a plataforma digital *Glovo*

A primeira decisão espanhola que declarou a natureza empregatícia da contratação de trabalhadores pela plataforma digital "Glovo" para realizar serviço de entrega foi o "JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 33 DE MADRID" de 11 de fevereiro de 2019[206], cujo sumário é o seguinte:

> SUMARIO: Nuevas formas de trabajo asociadas a las TIC. GLOVOAPP 23, S.L. Existencia de relación laboral. Cese de trabajador (rider) por su participación e incitación a la huelga con insultos y amenazas a otros compañeros. Se dan en el caso indicios de los que puede inferirse la existencia de notas que califican el vínculo como laboral, aunque este nuevo modo de trabajar no encaje plenamente en el marco normativo que actualmente proporciona nuestro ordenamiento. Así, el repartidor no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas de contrario, quedando patente, de inicio, la posición de desigualdad entre las partes. El límite de 40 minutos para realizar un encargo, la prohibición de uso de distintivos corporativos propios, el deber de comunicarse con la empresa por correo electrónico o la existencia de un total de 13 causas justificadas de resolución del contrato por parte de la empresa relacionadas con incumplimientos contractuales del repartidor, son rasgos demostrativos de sumisión de este a las instrucciones de la empleadora. La inviabilidad para el repartidor de que, con sus propios medios

206 ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019.

y desvinculado de la plataforma, pueda llevar a cabo una actividad económica propia, conecta con la otra nota que califica como laboral la relación contractual: la ajeneidad. El trabajo del repartidor carece de todo sentido si no se integra en la actividad empresarial de Glovo, integración que tiene lugar desde el momento en que cada microtarea se encomienda y acepta. Desde entonces la compañía la asume como propia y responde de ella frente a proveedores y clientes. Además, es Glovo quien factura por su actividad de transporte de mercancías a proveedores y clientes, integrando en el coste del servicio el precio que por la tarea luego abonará al repartidor. La ajenidad en los frutos es evidente porque la empleadora hace suyo el resultado de la actividad del repartidor, desplazándose también a Glovo los riesgos del trabajo prestado. Y también aparece la ajeneidad en el mercado, por cuento la empresa demandada se constituye como intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final. Llegados a este punto, el despido del trabajador por haber colgado un mensaje de voz en una cuenta de whatsapp en el que reconocía haber participado en diversos paros debe reputarse nulo, ya que la lectura de dicho mensaje solo evidencia una opinión que no puede interpretarse como una medida de incitación a secundar la huelga ni de coacción a otros repartidores, entrando sus palabras dentro del ejercicio de la libertad de expresión. No hay que olvidar que la mera participación en una huelga, incluso ilícita, no justifica el despido, por lo que la reacción empresarial atenta contra el ejercicio de ese derecho fundamental.[207]

207 ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019. Tradução livre do resumo "Novas formas de trabalho associadas às TIC. GLOVOAPP 23, S.L. Existência de vínculo empregatício. Cessação do trabalhador (cavaleiro) pela

A relevância dessa decisão é que, além de reconhecer o vínculo de emprego, também reconhece a prática de ato antissindical pela Glovo ao dispensar Don José Aramendi Sánchez por ele ter participado de paralisações, consideradas pela empresa como "*incitações grevistas*"[208].

sua participação e incitamento à greve com insultos e ameaças a outros colegas. No caso, há indícios de que se pode inferir a existência de notas que qualificam o vínculo como trabalhista, embora essa nova forma de trabalhar não se enquadre plenamente no marco regulatório atualmente proporcionado pelo nosso ordenamento jurídico. Assim, o concessionário não intervém na conformação do conteúdo do contrato, limitando-se a concordar com as condições impostas em contrário, deixando clara, desde o início, a posição de desigualdade entre as partes. O limite de 40 minutos para a execução de uma encomenda, a proibição da utilização de logótipos próprios, o dever de comunicar com a empresa por correio eletrónico ou a existência de um total de 13 causas justificadas de resolução do contrato por parte da empresa relacionadas com As violações contratuais do concessionário, são características demonstrativas da submissão deste às instruções do empregador. A inviabilidade para o concessionário que, com meios próprios e desligado da plataforma, pode exercer a sua actividade económica, relaciona-se com a outra nota que qualifica a relação contratual como vínculo laboral: velhice. O trabalho do entregador não tem sentido se não estiver integrado na atividade empresarial da Glovo, integração que se realiza a partir do momento em que cada micro-tarefa é encomendada e aceite. Desde então a empresa assume-a como sua e responde por ela aos fornecedores e clientes. Além disso, é Glovo quem factura aos fornecedores e clientes a sua actividade de transporte de mercadorias, integrando no custo do serviço o preço que irá pagar ao entregador pela tarefa. A alienação nas frutas é evidente porque o empregador endossa o resultado da atividade do negociante, e os riscos do trabalho prestado também são transferidos para a Glovo. E a velhice também aparece no mercado, pois a empresa demandada se constitui como intermediária essencial entre a tarefa do entregador e seu destinatário final. A esta altura, deve ser considerada nula a demissão do trabalhador por postar mensagem de voz em conta do WhatsApp na qual reconheceu ter participado de diversas paralisações, pois a leitura da referida mensagem mostra apenas uma opinião que não pode ser interpretada como uma medida de incitamento a apoiar a greve ou coação de outras distribuidoras, inserindo suas palavras no exercício da liberdade de expressão. Não devemos esquecer que a mera participação em greve, ainda que ilegal, não justifica demissão, de forma que a reação empresarial prejudica o exercício desse direito fundamental" (tradução livre).

208 Em 20-9-2018, a empresa GLOVO decidiu finalizar unilateralmente o contrato mediante carta com o seguinte conteúdo: "Por medio de la presente le comunicamos que, en uso de lo dispuesto en el pacto 8 de nuestro contrato para la " realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente ("TRADE") " de fecha 27 de septiembre de 2016, hemos tomado la decisión de finalizar unilateralmente, con efectos de mañana 21 de septiembre de 2018, el contrato que nos une con Vd. Por haber incumplido sus obligaciones. Todo ello en relación con lo dispuesto en e el art.15 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Los hechos y circunstancias que han motivado esta decisión son los siguientes. Desde el departamento de operaciones, han recibido reiteradas quejas de distintos repartidores hacia su persona. Concretamente, se ha constatado que dichos compartimientos van desde insultos hasta amenazas que comprometen incluso la

O Juiz considerou, portanto, a dispensa nula, eis que discriminatória e condenou a empresa-plataforma à reintegração do trabalhador.

Na sentença, que ora se analisa, o Juiz ressaltou que alienidade e dependência são conceitos jurídicos próprios do mundo das ideias e que são os elementos fáticos, ao descrever de como se dá concretamente a atividade humana, que atuam como dados indiciários que vão permitir qualificar o vínculo contratual. Destacou, ainda, que a incidência das novas tecnologias de informação e comunicação é tão profunda que faz necessário analisar os novos indícios anteriormente inexistentes e também voltar a valorar o peso dos indícios clássicos:

integridad física de los amenazados. Así Vd ha proferido amenazas a otros repartidores en relación a sabotear sus propios vehículos y amenazándoles con realizar pedidos y valorarlos negativamente de manera infundamentada para perjudicarles y por el simple motivo de no participar en la huelga. Asimismo se ha tenido conocimiento de que, con su actividad y proveyéndose de tales amenazas y otras formas de chantaje impropios de los tiempo que vivimos, trata Vd. de incitar a sus colegas a que inicien una huelga sin que haya existido una previa declaración de la misma y sin ninguna persona de las que podrían estar legalmente legitimadas hayan abierto ningún tipo de negociación con la empresa del que pudiera haberse producido un conflicto colectivo de intereses. Más concretamente, en su voluntad de incitación al seguimiento de huelga que no podría tildarse más que de ilegal en las actuales condiciones Vd. se manifiesta respecto de sus compañeros amenzándoles de si " si no siguen la huelga", otros colapsaran los slots" y harán muchos pedidos para desentenderlos y colapsar el funcionamiento de la aplicación. Esta amenaza, de perpetrarse originaría el caos en los sistemas informáticos y la imposibilidad material de ofrecer servicios a los repartidores y consiguiente impacto en los usuarios de la aplicación, causando un grave perjuicio a la empresa. Se persigue con ello influenciar negativamente en el sistema de valoración de los repartidores que sigan sus pretensiones huelguistas. Así nos refieren que Vd. les manifiesta que: Vamos a realizar pedidos nosotros estando allí y la persona que venga se va a llevar un menos cinco" ; o que, " más vale hacer la huelga y perderte dos diamantes que llevarte así de primeras un menos cinco " o que, " el que quiera repartir algo en Bilbao se llevará un menos cinco. No cabe duda que la incitación a la huelga así como los insultos y amenazas proferidos a otros profesionales no solo rayan lo injurioso sino que inciden de forma notorialmente injusta e ilícita en la convivencia a mantener en el ámbito empresarial por quienes constituyen el elemento humano integrado en él. Los hechos descritos, pues pones de manifiesto una conducta que va más allá de los derechos colectivos y sindicales que pudieran corresponder a un trabajador a un trabajador autónomo económicamente dependiente y, por tanto cono le decíamos en el encabezamiento de este escrito motivan la resolución del contrato que nos une con VD. con efectos de mañana 21 de septiembre. Por lo demás aprovechamos la ocasión para recordarle que, una vez sea devuelto el material abonado por su parte según contrato suscrito, le devolveremos si procede la fianza depositada por su parte tras la revisión del mismo". Conteúdo da mensagem enviada pela empresa Glovo ao trabalhador Don José Aramendo Sánchez, reclamante. In: ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019.

> La incidencia de las TIC en el trabajo es tan profunda y relevante que al momento de analizar si concurren las notas de ajenidad y dependencia y para lograr una adecuada calificación de la relación, es preciso analizar los nuevos indicios que aparecen, antes inexistentes, y volver a valorar el peso definitorio de los indicios clásicos.[209]

A sentença considerou que o entregador é livre para decidir os dias em que trabalha, para decidir o seu horário de trabalho, períodos de descanso e de férias. Reconheceu que o trabalhado possui autonomia para decidir o meio de transporte, o trajeto e até mesmo para cancelar pedidos previamente selecionadas por ele. E também que não há exclusividade.

Do outro lado da balança, o julgador pontuou que se encontravam toda uma série de indícios através dos quais se pode inferir a existência das notas que qualificaram o vínculo como laboral. Partindo do próprio fato da contratação, os entregadores precisam se registrar na base de dados da plataforma, disponibilizando os dados pessoais e assinam um contrato elaborado unilateralmente pela empresa. Portanto, o concessionário não intervém na conformação do conteúdo do contrato, limitando-se a concordar com as condições impostas em contrário, o que evidencia a posição inicial de desigualdade entre as partes a partir da qual se formou a relação. Observou-se que, no próprio contrato, a empresa-nuvem[210] já introduz uma série de recursos demonstrando a submissão do concessionário

209 ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019. p. 7

210 Sobre o conceito, explica José Eduardo Resende Chaves Júnior que "o Direito do Trabalho Pós-Material compreende a ideia de que trabalho e conhecimento não são categorias antagônicas, nem necessariamente diferentes. Estamos em transição, contudo, para um novo capitalismo, cognitivo e tecnológico, no qual a acumulação é cada vez mais baseada na captura do produto da cooperação social, como resultado do incremento da socialização da produção, principalmente pela atividade produzida por meio das redes sociais (Lucarelli & Fumagalli). Nesse contexto, o capital apropria-se do "commons", do conhecimento tácito e codificado da comunidade em rede e acaba por capturar as energias de emancipação que eclodem desse novo meio de colaboração produtiva. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do direito do trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. Conjur, 16 fev. 2017.

às instruções.

Além disso, considerou como prova do vínculo empregatício o seguinte: a duração do tempo de direção de 40 horas; critérios a seguir para comprar os produtos objeto do pedido e para estabelecer relacionamento com o cliente final; limite de 40 minutos para realização de um encargo; proibição de uso de uniforme próprio ou logomarca diferente daquela da Glovo; proibição de uso da imagem corporativa da Glovo no seu perfil ou redes sociais; restrições de fazer comentários em rede sociais; só comunicar com a Glovo por correio eletrônico; o contrato estabelece que as interrupção da prestação de serviço devem ser justificadas e é preciso fazer um aviso prévio para extinguir o contrato; a Glovo elenca treze causas justificadoras da resolução do contrato por sua iniciativa, que envolvem descumprimento contratual do entregador; há previsão contratual de proibição de revelar segredos comerciais ou informações confidenciais sob pena de pagar indenizações por danos civis e, ainda, se o entregador autoriza o acesso de terceiros a dados pessoais do entregador.

A sentença também pontuou que não ficou comprovado que o entregador assumiu o risco e os ônus do ressarcimento de danos à mercadoria transportada, mesmo que isso tenho sido formalmente acordado no contrato.

Percebe-se, assim, que este julgado deixa claro que esta forma de trabalhar é diferente da que conhecemos até agora e, portanto, usando as palavras de Adrian Todoli Signer, "não podemos ficar com as indicações clássicas de emprego", é preciso recorrer às "novas indicações"[211]. E essas "novas indicações" são exaustivamente analisadas pela sentença.

Primeiro, a avaliação do trabalho por meios tecnológicos, pois a sentença indica que a atividade é avaliada pela Glovo através da criação de perfis que têm efeitos nas atribuições de distribuição futuras, que é chamada "reputação online do trabalhador"[212] e também através de uso de mecanismo de geolocalização ("GPS"). A empresa sabe a todo o momento onde se encontra o trabalhador e os seus prazos de entrega.

211 RODRÍGUEZ, PIÑERO MIGUEL; TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. Trabalho em plataformas digitais: direito e inovação de mercado. Valência: Aranzadi, 2018.

212 Expressão de Adrian Todoli Signes. In: TODOLÌ SIGNES, Adrián. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valência: Tirant lo blanch, 2017.

O entregador precisa da plataforma para funcionar e desconectado da plataforma digital, não pode continuar a prestar serviços, ou seja, o telefone celular ligado à Internet e a bicicleta não são suficientes. É a mesma suposição que a fábrica para um trabalhador, a qual sem tal meio de produção, o trabalhador não pode prestar seu serviço, o que leva à conclusão de que desde a era máquina até a era atual na nuvem, a propriedade dos meios de produção continuam sendo o que diferencia o patrão do empregado[213]. Assim, a plataforma é o meio de produção que deve ser considerado relevante, pois sem ela o trabalhador - mesmo que tenha outras ferramentas - não pode fornecer o trabalho.[214]

A sentença destaca, ainda, que o relacionamento com os clientes e a publicidade são feitos pela plataforma Glovo, e também aponta tais fatores diretamente como meio de produção.[215]

Analisados todos os indícios de laboralidade, a sentença reconheceu a existência de relação de emprego entre o trabalhador e a Glovo, mas também declarou a nulidade do despedimento por violação de direitos fundamentais, especificamente o direito de fazer greve e de não sobre atos antissindicais[216]. Portanto, a retaliação por meio de rescisão de contrato é flagrantemente discriminatória.

Logo em seguida será apresentada a Sentença do Tribunal

213 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

214 Sobre propriedade dos meios de produção, recomenda-se consultar a dissertação da pesquisadora Viviane Vidigal. In: VIDIGAL, Viviane. Ilusões da Uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas da Uber.. Universidade Federal de Campinas, 2020.

215 Confira o seguinte trecho da sentença: "el éxito de este tipo de plataformas, se debe al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso G., que se publicita en redes sociales a través de los buscadores tipo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de los productos que la demandada suministra. Y de todo lo dicho se infiere además el escaso valor que para el desarrollo de la actividad empresarial tienen los medios materiales que corren a cargo del repartidor, vehículo y móvil, comparados con el de la aplicación y la marca que son propiedad de G. SL". In: ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019.

216 De forma semelhante que a plataforma GLOVO, a empresa Uber também pratica atos antissindicais e, desde o início de suas operações no Brasil, vem praticando atos antissindicais contra o embrião no movimento sindical, através do bloqueio de motoristas que fizeram parte de associações ou paralisações. In: LEME. Ato antissindical

Social nº 1 de Gijon, nº 61/2019, que também declarou a contratação de um entregador de natureza empregatícia e condenou a empresa Glovo por despedimento sem justa causa.

3. Segunda sentença Espanhola que declara a relação de emprego entre um trabalhador-entregador e a plataforma digital *Glovo*

A segunda sentença espanhola que ora se analisa foi em Gijon, que um município da província e principado de Astúrias. Com efeito, a Sentença do Tribunal Social nº 1 de Gijon nº 61/2019 declarou a contratação de um entregador de natureza empregatícia e condenou a empresa Glovo por despedimento sem justa causa. Para isso, analisou cada uma das cinco características do contrato de trabalho para concluir que todas elas ocorrem no concessionário, a plataforma Glovo.

Em primeiro lugar, eles entenderam que há alienação porque mesmo que o motociclista coloque a bicicleta ou motocicleta, a empresa exige que seja informado qual veículo - matrícula - ele vai usar e também pede ao motociclista que lhe dê o número da carteira de habilitação. Somado a isso, o Julgador declara que, em qualquer caso, o que importa é que a plataforma é a empresa proprietária, essencial para a execução dos trabalhos. A fundamentação indica expressamente que a distribuição, a entrega pode até ser feita sem bicicleta, pois pode ser feita a pé ou de transporte público, mas o negócio exige que o aplicativo continue funcionando.

A sentença também indica que há alienação nos frutos uma vez que as notas fiscais são emitidas pela plataforma que só são "aprovadas" pelo trabalhador. Com efeito, Trabalho, é extremamente "estranho" que o trabalhador independente não seja quem elabora as suas próprias faturas, mas sim que o faça de forma homogênea e para todos os passageiros a própria empresa.

Quanto à subordinação, a fundamentação da sentença indica que independentemente da existência de uma aparente "liberdade" de horários, a realidade é que existe subordinação porque os pilotos estão sujeitos a processos padronizados. Como ressaltou Adrian Todoli

Signes, é muito correta essa observação porque realmente na origem do Direito do Trabalho está a padronização dos processos:

> Antes das fábricas - do direito do trabalho - cada trabalhador trabalhava no seu ritmo e como queria, mas precisamente a fábrica exige que todos os trabalhadores façam o mesmo - ou da mesma forma - para que funcione. Pois bem, nessas empresas, como já salientei em posts anteriores, um dos principais segredos é que todos os trabalhadores, de uma forma ou de outra, realizem as mesmas tarefas de forma padronizada.[217]

Além disso, a sentença enfrenta o argumento da "liberdade de horários" e estabelece que isso não existe, pois, o cronograma depende de um sistema de pontuação e a empresa permite que quem tem a melhor pontuação escolha primeiro um horário, enquanto quem tem a pior deve escolher entre o que resta, ou não escolher porque não resta nada a escolher. E quem escolhe o que é valorizado naquele "sistema de estrelas" - ou a já citada reputação - é a própria empresa. Em suma, há organização do trabalho por parte da empresa.

A sentença estabelece diretamente que "a suposta flexibilização do trabalho" é apenas uma forma de fazer os entregadores competirem para atingir os "melhores" horários, deixando os demais com horários não mais compatíveis com sua vida pessoal, mas sim aqueles que a empresa é melhor para você. Além disso, há controle do trabalho por meio do aplicativo e do GPS.

Um detalhe curioso, além de relevante, é que a Sentença considera um indício de vínculo empregatício que a própria empresa denomina os demais entregadores de "companheiros" do entregador despedido. E digo curioso porque, na verdade, parece um "erro" no manual da empresa e, ou seja, como indica o Julgamento, se forem verdadeiramente autônomos, não deveriam ser colegas, mas sim concorrentes.

217 TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. Disponível em: https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/. Acesso em 25.10.2020.

Por fim, a sentença se refere ao fato de o consumidor não ligar nem contratar os entregadores, mas sim a marca - no caso a Glovo. Muito intrigante e difícil de acreditar é a efetiva existência deste "pequeno empresário" que, de fato, realmente só contribui com mão de obra. Nas palavras de Adrian Todoli Signes: ele é uma pessoa que vive do trabalho. Nesse sentido, um trabalhador individual que presta serviços pessoalmente sob a égide de uma marca que lhe é alheia e seguindo um "manual de instruções" imposto pela empresa principal, tem sérias perspectivas de se considerar trabalhador do trabalho.

Nesse sentido, ensina Adrian Todoli Signes que as novas "fórmulas" jurídicas que contratam mão-de-obra pessoal - de marca comum - na forma de autônomos apenas substituem o trabalhador tradicional de forma que a consequência mais clara disso será que estes trabalhadores cumprem escrupulosamente as funções económicas básicas do trabalhador laboral - dependência e transmissão de informação a favor da empresa proprietária da marca, facilitando para a empresa proprietária da marca a expansão de seu mercado, permitindo ganhos de escala.[218]

Tais casos de contratação de entregadores como falsos autônomos pela plataforma Glovo chegou até a Suprema Corte Espanhola que, acertadamente, reconheceu a condição desses trabalhadores como empregados.

4. Acórdão da suprema corte Espanhola. Tribunal supremo. "El pleno de la sala cuarta de lo social". Sentencia n. 805/2020.

Importantíssima é a decisão da Suprema Corte Espanhola sobre o caso dos falsos autônomos: os entregadores da Glovo. O plenário da quarta câmara do Supremo Tribunal Federal considerou a relação entre o trabalhador- entregador e a empresa Glovo de natureza empregatícia.

Foi publicado, em 25 de setembro de 2020, na íntegra, o acórdão que possui 42 laudas[219]. Os principais fundamentos da decisão da Corte

218 TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. Nuevos Indícios de Laboralidad. Disponível em: https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca/. Acesso em 25.10.2020.

219 ESPANHA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación

para rejeitar o *status* de autônomos dos entregadores e reconhecer a relação de emprego com a plataforma de entregas serão a seguir analisados.

A Corte ressalta, como premissa, a necessidade de revalorização dos critérios de dependência-subordinação. Para a Corte, "dependência não implica em subordinação absoluta, senão a inserção num círculo governante, organizacional e disciplinar da empresa".[220] Ainda, como fundamento, argumenta que as inovações tecnológicas e os sistemas de controle digital obrigam uma adaptação das noções de dependência e trabalho por conta alheia. Outro elemento argumentativo destacado na decisão é que os meios de produção essenciais dos entregadores não são o celular e a motocicleta, mas a plataforma Glovo, sem a qual não seria possível a prestação de serviços.

Vários dos indícios de relação de emprego são identificados por meio do sistema de pontuação dos entregadores da Glovo. Constata a decisão que a pontuação tem origem na classificação do cliente final e na realização de trabalho em "horas diamantes". Nessas, há penalização de 0,3 pontos cada vez que entregador não se encontra conectado. Aqueles com melhor pontuação têm preferência nas corridas.

A plataforma Glovo toma todas as decisões comerciais: preço do serviço, forma de pagamento, forma de pagamento dos entregadores. Os entregadores não recebem remuneração dos clientes: o resultado do trabalho de prestação de serviços é apropriado pela Glovo.

A Corte espanhola realça que o sistema de pontuação condiciona e limita a liberdade do entregador e, com isso, rechaça a tese das plataformas de existência de liberdade e autonomia do entregador. Segundo, conclui que a plataforma Glovo é o meio de produção, que se apropria dos frutos do trabalho alheio. Esse segundo argumento tem maior relevância na medida em que, no contexto da guerra sobre o critério definidor do status contratual nas plataformas,

Doctrina/4746/2019. Data de Julgamento: 23 set. 2020.

220 Destaca-se, pela sua relevância, o seguinte trecho: "Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa».

a Corte dá prevalência ao critério de "*ajenidad*" dos frutos do trabalho.

Diferente do Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro, pode-se perceber que o Supremo Tribunal entendeu perfeitamente como as plataformas funcionam e, embora julgue a plataforma Glovo, faz alusão ao julgamento da Uber no Tribunal de Justiça da União Europeia.

O Supremo Tribunal Federal para chegar às suas conclusões baseia-se no fato de que a sentença do TJEU de 20 de dezembro de 2017, processo C-434/15, Associação Profissional de Táxis Elite, declarou que o serviço de intermediação da Uber que, em troca de remuneração, usa um aplicativo de smartphone para conectar motoristas não profissionais que usam seu próprio veículo com pessoas que desejam viajar na cidade, deve ser classificado como um serviço de transporte.

O CJEU negou que a empresa Uber exerça uma atividade de meraintermediação. A referida empresa desenvolve uma atividade de transporte subjacente, que organiza e dirige em seu próprio benefício.

E nesse sentido o Supremo Tribunal Federal usa essa decisão para esclarecer que, da mesma forma, a Glovo não é um mero intermediário, mas uma empresa de entrega. Outros indicadores de emprego citados no acórdão é que as decisões do negócio eram tomadas pela empresa-plataforma. O preço dos serviços prestados, a forma de pagamento e a remuneração aos entregadores são fixados exclusivamente pela empresa. Os entregadores não recebem os seus honorários diretamente dos clientes finais da plataforma, mas sim o preço do serviço é recebido pela Glovo que, posteriormente, paga a sua remuneração aos dos trabalhadores.

Quanto à alienidade dos frutos do trabalho, o acórdão deixa explícito que a Glovo se apropria do resultado da prestação de serviços, revertendo em benefício próprio e direto e também há alienidade sobre os meios de produção:

> 3. Sí que existe la ajenidad en los frutos porque Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redunda en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo. El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre

> Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos. No contrató con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación. 4. Había ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse da alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena.[221]

Ademais, a Suprema Corte Espanhola reconheceu que o entregador não tem qualquer envolvimento nos acordos estabelecidos entre a Glovo e os comerciantes, nem na relação entre a Glovo e os clientes a quem as encomendas eram servidas. Não celebrou contrato com um ou outro, limitando-se a prestar o serviço nas condições impostas unilateralmente pela Glovo e que, portanto, não tem verdadeira capacidade de organizar sua prestação de serviços, carecendo de autonomia para tanto:

> El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de

221 ESPANHA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación Doctrina/4746/2019. Data de Julgamento: 23 set. 2020.

> autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.
>
> Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora.[222]

O raciocínio da Corte Espanhola não se limita apenas à Glovo, mas a todas as outras plataformas que têm estes dois elementos como essenciais para o negócio. Além do mais, cita-se o caso da Uber e o Julgamento do Tribunal de Justiça da União Européia, em que ficou pacificado que a Uber é "uma empresa de transporte de passageiros"[223].

222 Idem. Página 41-42.

223 Em 20 de dezembro de 2017, o TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, no processo C-434/2015, tendo como parte autora a Associação Profissional de Motoristas de Táxi de Barcelona e como parte ré a mesma reclamada Uber, determinou-lhe operar como empresa de transporte, pagando licenças e benefícios trabalhistas aos seus motoristas para poder atuar no Bloco Europeu: "[...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser

5. Conclusão

No Brasil, diferentemente da Espanha, o problema do acesso à justiça dos motoristas plataformizados é uma via que continua incerta e muitas vezes, nebulosa. A despeito de algumas decisões de instâncias inferiores, o TST vem se posicionando no sentido de acatar a alegação empresarial da Uber de que os motoristas seriam autônomos, fundamentalmente por supostamente não ter exigência de horário e outras metas, como se eles fossem verdadeiros trabalhadores autônomos, tese que, como visto, é frontalmente rechaçada pela jurisprudência espanhola.

Na Espanha, como analisado, a situação é inversa. A suposta "flexibilização do trabalho" foi desvendada como fictícia, pois é apenas uma forma de fazer os entregadores competirem para atingir os "melhores" horários, deixando os demais com horários não mais compatíveis com sua vida pessoal, mas sim aqueles que a empresa define como "melhor para você". Além disso, há controle do trabalho por meio do aplicativo e do GPS.

Apontou-se os vários dos indícios de relação de emprego que são identificados por meio do sistema de pontuação dos entregadores da Glovo. Constatou-se que a pontuação tem origem na classificação do cliente final e na realização de trabalho em "horas diamantes".

Demonstrou-se, ainda, que a Corte espanhola realça que o sistema de pontuação condiciona e limita a liberdade do entregador e, com isso, rechaça a tese das plataformas de existência de liberdade e autonomia do entregador. Segundo, concluiu que a plataforma Glovo é o meio de produção, que se apropria dos frutos do trabalho alheio. Esse segundo argumento tem maior relevância na medida em que, no contexto da guerra sobre o critério definidor do status contratual nas plataformas, a Corte dá prevalência ao critério de "*ajenidad*" dos frutos do trabalho.

Diferente do Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro, pode-se perceber que o Supremo Tribunal Espanhol conseguiu entender

considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do art. 58, n. 1, TFUE" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C 434/15- ECLI:EU:C:2017:981).

perfeitamente como as plataformas digitais funcionam e, embora julgue a plataforma Glovo, faz alusão ao julgamento do caso Uber, servindo o presente estudo como incentivo e substrato para que a doutrina e jurisprudência brasileira se inspirem nos julgados que aqui se apresenta a fim de verificar, nos casos judicializados no Brasil, os dados indiciários que vão permitir qualificar o vínculo contratual como de emprego.

6. Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Acórdão no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº *11199-47.2017.5.03.0185*, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31.01.2019.

CAPPELLETTI, Mauro. Processo, ideologias e sociedade. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2008.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do direito do trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. Conjur, 16 fev. 2017

ESPANHA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019.

ESPANHA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación Doctrina/4746/2019. Data de Julgamento: 23 set. 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.2018.

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.

RODRÍGUEZ, PIÑERO MIGUEL; TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. Trabalho em plataformas digitais: direito e inovação de mercado. Valência: Aranzadi, 2018.

TODOLÌ SIGNES, Adrián. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valência: Tirant lo blanch, 2017

TODOLÌ SIGNES, Adrián. Impacto da Economia Uber nas Relações Laborais: O Efeito das Plataformas Virtuais no Conceito de Contrato de Trabalho. In: IUSLabor 3/2015.

VIDIGAL, Viviane. Ilusões da Uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas da Uber. Universidade Federal de Campinas, 2020.

O caso Uber na França: Regulamentação e breves considerações sobre os impactos da decisão do Tribunal de Cassação Francês no acesso à justiça dentro do panorama global

Anna Jéssica Araújo Costa[224]

1. Introdução

O grande avanço das tecnologias de informação, a partir do século XXI, tem impulsionado o desenvolvimento de novas e complexas formas de relação de trabalho, marcadas, notadamente, pelo caráter de temporariedade e pela mediação da prestação de serviços por plataformas digitais.

Como consequência desse fenômeno global, o mundo do trabalho vive uma profunda modificação de paradigmas. Se é certo que a evolução tecnológica vem proporcionando ao homem inúmeros benefícios, facilitando e dinamizando o acesso aos bens da vida, por outro lado, são visíveis, também, seus reflexos negativos, seja nas relações de trabalho ou no aumento das desigualdades sociais.

Vislumbra-se, então, um relevante problema social e econômico a ser analisado e enfrentado pela sociedade: a crescente precarização das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais.

Nesse cenário, têm sido bastante discutidos, em todo o mundo, a natureza jurídica do vínculo estabelecido entre os trabalhadores e as plataformas digitais e os instrumentos legais que amparam esse tipo de relação, como vistas a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

No presente estudo, serão analisados o desenvolvimento e a regulamentação das atividades da Uber na França, discutindo-se, especialmente, os termos da decisão proferida pelo Tribunal de Cassação francês em março de 2020 que reconheceu a existência de vínculo de emprego entre um motorista e a referida plataforma, bem

224 Bacharel em Direito pela Faculdade Milton Campos. Pós-graduada em Direito Público pelo IEC-PUC Minas e em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Advogada.

como os reflexos desse posicionamento no acesso à justiça dentro do panorama global.

2. O caso Uber na França

2.1. Breve histórico sobre o desenvolvimento e a regulamentação das atividades da Uber na França

Paris foi a primeira cidade fora dos EUA a receber os serviços da Uber, no ano de 2012. E não poderia ser diferente: a ideia de fundação da empresa por Travis Kalanick e Garret Camp teria surgido na capital francesa, em 2009, enquanto participavam de um evento de tecnologia e empreendedorismo e não conseguiam encontrar um taxi na cidade, em uma noite fria e com nevasca, segundo relatam.

Também em 2012, foi criado o UberX (UberPOP), serviço que permitia que qualquer proprietário de veículo pudesse se vincular à plataforma de transporte, sem a necessidade de obtenção de licenciamento como motorista profissional junto ao governo.

A partir de então, houve um exponencial crescimento da empresa, contudo, paralelamente, começaram as discussões a respeito da legalidade de suas atividades, sob a alegação de concorrência desleal e violação de normas mínimas de segurança.

Em 2014, após greves realizadas por taxistas, foi editada a Lei nº 1104, conhecida como Lei Thévenoud, que estabeleceu que os serviços de motoristas com veículos particulares – os Veículos de Turismo com Chover (VTC), tais como o Uber – não poderiam utilizar sistemas de geolocalização, deixando aberta apenas a possibilidade de trabalharem a partir de reservas prévias de passageiros. Ainda, os serviços somente poderiam ser prestados por profissionais com carteira de habilitação especial, obtida após 250 horas de formação.

Assim, com base na Lei Thévenoud, o Ministério do Interior da França proibiu o serviço do UberPOP a partir de janeiro de 2015.

Ainda no primeiro semestre de 2015, a Uber passaria por outro revés na França: além de novos protestos violentos de taxistas, dois altos executivos – o diretor geral da França, Thibaud Simphal, e o diretor para a Europa Ocidental, Pierre-Dimitri Gore Coty –

foram presos preventivamente, como parte de um procedimento de investigação criminal instaurado em 2014 sobre o aplicativo UberPOP.

Em razão disso, a Uber suspendeu os serviços do UberPOP na França, passando a atuar somente por meio de motoristas profissionais e licenciados.

Já em janeiro de 2016, a Uber foi condenada pelo Tribunal de Paris a pagar 1,2 milhão de euros à União Nacional dos Táxis (UNT), por orientar de forma ambígua seus motoristas sobre a possibilidade de estacionar os carros em via pública para aguardar passageiros sem reserva, sendo esta prática uma prerrogativa dos táxis, proibida aos VTC.

Por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, o legislador francês delineou um tipo de responsabilidade social das plataformas digitais, inserindo os artigos L.7341-1 a L.7342-6 no Código do Trabalho[225], a fim de fornecer garantias mínimas para proteger

225 Artigo L7341-1 (Criação da Lei n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 - art. 60). O presente título é aplicável aos trabalhadores independentes que utilizem, para o exercício da sua atividade profissional, uma ou mais plataformas eletrônicas de contacto definidas no artigo 242.º bis do Código Geral Tributário.
Artigo L7342-1. Quando a plataforma determina as características do serviço prestado ou do bem vendido e fixa o seu preço, tem, para com os trabalhadores em causa, uma responsabilidade social que se exerce nas condições previstas neste capítulo.
Artigo L7342-2. Quando o trabalhador subscreve um seguro de cobertura de riscos de acidentes de trabalho ou subscreve o seguro voluntário em matéria de acidentes de trabalho referido no artigo L. 743-1 do Código da Segurança Social, a plataforma cuida da sua contribuição, dentro do limite de um teto fixado por decreto. Este teto não pode ser superior à contribuição prevista no mesmo artigo L. 743-1.
O primeiro parágrafo deste artigo não é aplicável quando o trabalhador subscrever um contrato coletivo celebrado pela plataforma e compreendendo garantias pelo menos equivalentes ao seguro voluntário em matéria de acidentes de trabalho a que se refere o primeiro parágrafo, e a contribuição para este contrato é suportada pela plataforma.
Artigo L7342-3 (Modificado pela Lei n° 2019-1428, de 24 de dezembro de 2019 - art. 44) O trabalhador beneficia do direito de acesso à formação profissional contínua previsto no artigo L. 6312-2. A contribuição para a formação profissional mencionada no artigo L. 6331-48 é paga pela plataforma.
Beneficiará, a seu pedido, das ações mencionadas no 3° do artigo L. 6313-1. A plataforma então cuida dos custos de suporte e paga-lhe uma compensação nas condições definidas por decreto.
A conta de formação pessoal do trabalhador é complementada pela plataforma quando o volume de negócios que atinge nesta plataforma é superior a um limite determinado de acordo com o setor de atividade do trabalhador. As condições de contribuição, os limites e os setores de atividade são especificados por decreto.
Artigo L7342-4 (Modificado pela Lei n° 2019-1428, de 24 de dezembro de 2019 - art. 44) O artigo L. 7342-2 e os dois primeiros parágrafos do artigo L. 7342-3 não são aplicáveis

essa nova categoria de trabalhadores. No entanto, não se pronunciou sobre seu status legal e não definiu uma presunção de emprego não remunerado.

Se antes os protestos eram realizados por taxistas contra a concorrência da Uber, ocorreu, em dezembro de 2016, a primeira manifestação de motoristas da própria plataforma, para exigir condições mínimas sociais e de remuneração, diante de uma decisão adotada unilateralmente pela empresa no sentido de aumentar as comissões cobradas por cada viagem (de 20% para 25%). Além disso, foram feitas reclamações contra atos da Uber de desconectar motoristas que recusavam corridas ou não fossem considerados aptos.

Muito embora a Uber tenha sempre se declarado oficialmente como uma empresa de tecnologia que tão somente conectaria usuários e motoristas, o Tribunal de Justiça da União Europeia, em dezembro de 2017, proferiu decisão reconhecendo que a plataforma é, na verdade, uma empresa de transporte, como resultado de um processo movido em 2014 pelo grupo Elite Taxi, de Barcelona, Espanha.

Essa decisão, irrecorrível, refutou a ideia propagada pela Uber de que forneceria apenas um serviço de intermediação e permitiu, também, que os Estados-membros da União Europeia proibissem e punissem o exercício ilegal de atividades de transporte no contexto do serviço UberPOP, sem a necessidade de notificar a Comissão Europeia antes da edição de eventual projeto de legislação interna sobre o tema.

Não obstante, a Uber obteve, em fevereiro de 2018, uma rara vitória junto ao Tribunal Trabalhista de Paris, que rejeitou as reivindicações de um ex-motorista, Florian Menard, que pleiteava o reconhecimento do contrato de trabalho e o direito a férias e

quando o volume de negócios realizado na plataforma for inferior a um limite fixado por decreto. Para o cálculo da contribuição relativa aos acidentes de trabalho e à contribuição para a formação profissional, apenas é levado em consideração o volume de negócios realizado pelo trabalhador na plataforma.
Artigo L7342-5. Movimentos de recusa concertada de prestação de seus serviços, organizados pelos trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1, a fim de defender suas reivindicações profissionais não podem, exceto abuso, envolver sua responsabilidade contratual, nem constituir motivo para a rescisão de seu relações com plataformas, ou justificar medidas que as penalizem no exercício da sua atividade.
Artigo L7342-6. Os trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1 têm o direito de formar uma organização sindical, de se filiar a ela e de fazer valer seus interesses coletivos por meio dela. (tradução livre)

indenizações pelos dois anos em que trabalhou com a plataforma. Na ocasião, a Corte entendeu que Menard era um motorista independente e apenas foi colocado em contato com clientes por meio do aplicativo.

Em dezembro do mesmo ano, a Comissão Nacional Francesa de Informática e Liberdades (CNIL) impôs 400 mil euros de multa à Uber, em razão de os dados de 57 milhões de usuários, clientes e motoristas terem sido hackeados.

Já em janeiro de 2019, o Tribunal de Apelação de Paris reconheceu, pela primeira vez, direitos trabalhistas a um motorista da Uber.

Em março de 2020, ocorreu um evento significativo para o desenvolvimento das atividades da Uber na França: o Tribunal de Cassação[226] decidiu que um ex-motorista da Uber era empregado da empresa[227].

Essa decisão foi considerada extremamente importante para o debate da matéria, em razão de ter realizado uma análise detida sobre as características ou circunstâncias que envolvem as formas de relação de trabalho surgidas no âmbito das plataformas digitais, servindo, deste modo, como um novo paradigma de forma a inspirar o posicionamento de outros tribunais pelo mundo, como se verá adiante.

3. O caso concreto analisado pelo Tribunal de Cassação Francês

O autor da ação apreciada pelo Tribunal de Cassação francês alegou que, em 12 de outubro de 2016, assinou um formulário de registro de parceria utilizando a plataforma digital Uber, após ter

226 A Corte de Cassação francesa é uma jurisdição única de nível nacional, situada em Paris, dividida em 6 Câmaras Cíveis (Chambres Civiles), 1 Câmara Comercial (Chambre Commerciale) e 1 Câmara Social (Chambre Sociale). Abaixo da Corte de Cassação, encontram-se 36 Tribunais de Apelação, constituídos por magistrados de carreira. Na primeira instância, atuam os chamados: (i) Tribunais de Grande Instância (TGI), que decidem de forma colegiada (3 juízes) e são competentes para as causas superiores a 10.000 euros e (ii) Tribunais de Instância (TI), competentes as causas inferiores ou iguais a 10.000 euros. Há, ainda, Tribunais especializados, como os do Comércio, do Trabalho e de Incapazes. A primeira instância no Tribunal do Trabalho é o Conseils de Prud'hommes, um órgão independente do Judiciário.

227 Arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de Cassation - Chambre Sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

alugado um veículo de um parceiro dessa empresa e ter se registrado no diretório Sirene como trabalhador autônomo, na atividade de transporte de passageiros por táxis.

A ação foi movida após o motorista ter sua conta desativada permanentemente pela Uber, a partir de abril de 2017, em razão de não ter aceitado corridas pela terceira vez em que foi acionado pela plataforma. O trabalhador pleiteou, assim, a reclassificação de sua relação contratual com a Uber como contrato de trabalho e o pagamento de verbas salariais e indenizações.

A primeira instância francesa – Conseils de Prud'hommes – havia se negado, inicialmente, a julgar o caso, por entender que não se tratava de uma relação de trabalho, o que foi reformado em decisão proferida pelo Tribunal de Apelação de Paris e confirmado pelo Tribunal de Cassação.

Em sua decisão, o Tribunal de Cassação francês expôs, primeiramente, cada um dos argumentos suscitados pela Uber em seu recurso, que são semelhantes aos levantados em litígios travados em outros países com empresas do mesmo ramo (Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy, Foodora), sendo os seguintes[228]:

> (i) que o contrato firmado entre a Uber e o motorista não implicaria nenhuma obrigação de este trabalhar para a plataforma digital ou de estar à sua disposição e não inclui qualquer compromisso que possa forçá-lo a usar o aplicativo para realizar sua atividade;
> (ii) que resulta do artigo L. 8221-6[229] do Código do

228 Tradução livre.

229 Artigo L8221-6 (Modificado pela Lei n ° 2015-991, de 7 de agosto de 2015 - art. 15)
I.- Presume-se que não estão vinculados ao representado por contrato de trabalho no exercício da atividade que dá origem à inscrição ou inscrição:
1 ° As pessoas singulares inscritas no registo comercial e empresarial, no registo comercial, no registo dos agentes comerciais ou nos sindicatos para a recuperação das contribuições para a segurança social e das prestações familiares para a recuperação das contribuições para o abono de família;
2 ° Pessoas singulares inscritas no registro das empresas de transporte rodoviário de passageiros, que exerçam a atividade de transporte escolar prevista no artigo L. 214-18 do Código da Educação ou o transporte a pedido nos termos do artigo 29 da Lei nº 82-1153, de 30 de dezembro de 1982, sobre orientação para o transporte terrestre;

Trabalho francês que a presunção de emprego não assalariado para a realização de uma atividade que dê origem ao registro no registro de negócios é excluída apenas quando fica estabelecido que a pessoa registrada presta serviços ao principal em condições que o colocam em um relacionamento de subordinação legal permanente em relação a este último;

(iii) que o juiz só pode se pronunciar sobre a existência ou não de um vínculo de subordinação legal levando em consideração todos os elementos relativos às condições de exercício da atividade que lhe são apresentados pelas partes;

(iv) que a execução de um contrato de parceria referente ao uso por um motorista particular de um aplicativo eletrônico para entrar em contato com os clientes implica a possibilidade de a plataforma garantir o bom funcionamento do aplicativo e a conformidade pelo motorista dos regulamentos aplicáveis, segurança pessoal e qualidade do serviço de transporte;

(v) que a mera existência de uma possibilidade estipulada no contrato de a plataforma desativar ou restringir o acesso ao aplicativo não pode, por

3 ° Os dirigentes das pessoas coletivas inscritas no registro comercial e das sociedades e respectivos trabalhadores;

II.- A existência de contrato de trabalho pode, contudo, ser verificada quando as pessoas mencionadas em I prestam diretamente ou por intermédio de serviços a um comitente em condições que os coloquem em relação de subordinação jurídica permanente com respeito a ele.

Neste caso, a dissimulação do trabalho assalariado é estabelecida se o representado tiver intencionalmente evitado por este meio o cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador a que se refere o artigo L. 8221-5.

O principal que tenha sido condenado criminalmente por trabalho oculto em aplicação deste II é obrigado a pagar contribuições sociais e contribuições devidas pelos empregadores, calculadas sobre as somas pagas às pessoas mencionadas em I a título do período para o qual foi estabelecida a ocultação do trabalho assalariado.

Artigo L8221-6-1 (Criação pela Lei n ° 2008-776, de 4 de agosto de 2008 - art. 11) Entende-se por trabalhador independente a pessoa cujas condições de trabalho são definidas exclusivamente por ele próprio ou pelo contrato que as define com o seu comitente. (tradução livre)

si só, caracterizar um controle da atividade dos motoristas na ausência de qualquer elemento suscetível de estabelecer que essa prerrogativa seria usada para forçar os motoristas a se conectarem e a aceitar as corridas que lhes são propostas;

(vi) que o artigo 2.4 do contrato de prestação de serviços estipula que o cliente e seus motoristas mantêm o direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo usar, para cada um deles, os serviços da Uber e que o cliente e seus motoristas mantêm a possibilidade, através do aplicativo, de tentar aceitar, recusar ou ignorar uma solicitação de serviços de transporte via Uber ou de cancelar uma solicitação de serviços de transporte aceitos pelo aplicativo, sujeito às políticas de cancelamento da Uber em vigor;

(vii) que o respeito ao pedido do cliente, aceito pelo motorista do VTC, não poderia constituir uma indicação da existência de um vínculo de subordinação deste último no que diz respeito à plataforma digital motorista e relacionamento com o cliente.;

(viii) que resulta da Carta da Comunidade Uber que atos que ameaçam a segurança de motoristas e passageiros são proibidos, como entrar em contato com os passageiros após uma viagem sem o seu acordo;

(ix) que as disposições do Código do Consumidor francês proíbem um motorista de VTC de recusar a completar uma viagem sem motivo legítimo, de modo que a falta de conhecimento preciso do destino não põe em causa a independência do condutor;

(x) que o sistema de geolocalização inerente à operação de uma plataforma digital para conectar motoristas VTC a clientes em potencial não caracteriza um elo

de subordinação legal dos motoristas em relação à plataforma, uma vez que esse sistema não se destina a controlar a atividade dos motoristas, mas apenas os coloca em contato com o cliente mais próximo, garante a segurança das pessoas transportadas e determina o preço do serviço;

(xi) que a determinação, por uma plataforma de ligação eletrônica, do preço dos serviços prestados por ela não pode caracterizar uma indicação da existência de um contrato de trabalho;

(xii) que quaisquer compromissos assumidos por um motorista independente em relação a terceiros para exercer sua atividade profissional não podem constituir evidência de um vínculo de subordinação legal entre esse motorista e uma plataforma digital.

Em seguida, o Tribunal de Cassação passou a julgar o caso, deduzindo detalhadamente sua fundamentação em contraponto às alegações trazidas pela Uber[230]:

(i) que, apesar da previsão do artigo L. 8221-6 do Código do Trabalho francês, a existência de um contrato de trabalho pode ser estabelecida quando as pessoas referidas nessa norma prestam serviços sob condições que as colocam em uma relação jurídica permanente de subordinação em relação ao principal;

(ii) que, segundo jurisprudência do Tribunal de Justiça[231], a relação de subordinação é caracterizada pelo desempenho dos trabalhos sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes, controlar sua execução e sancionar as violações de seu subordinado e o trabalho dentro de um serviço organizado pode constituir um indício de subordinação quando o empregador

230 Tradução livre.

231 Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société Générale.

determina unilateralmente as condições para o seu desempenho;

(iii) que o Tribunal de Apelação considerou que o motorista integrou um serviço de transporte criado e inteiramente organizado pela Uber, que só existe graças a essa plataforma, serviço de transportes através do qual não constitui clientela própria, não fixa livremente os seus preços nem as condições de exercício do seu serviço de transporte, que são inteiramente regidos pela Uber;

(iv) que o Tribunal de Apelação ponderou que o fato de o motorista poder escolher os dias e as horas de trabalho não exclui, por si só, uma relação de trabalho subordinada, pois assim que ele se conecta à plataforma Uber, ele integra um serviço organizado pela empresa;

(v) que o Tribunal de Apelação observou que as tarifas são contratualmente fixadas por meio dos algoritmos da plataforma Uber por um mecanismo preditivo, impondo ao motorista uma rota específica da qual ele não tem livre escolha, uma vez que o contrato prevê em seu artigo 4.3 a possibilidade de reajuste da tarifa pela Uber, em especial, se o motorista tiver escolhido uma "rota ineficiente", tendo o autor da ação produzido várias correções tarifárias que lhe foram aplicadas pela empresa e que refletem o fato de que ela lhe deu diretrizes e controlou sua aplicação;

(vi) que o Tribunal de Apelação constatou que a Uber exerce controle sobre a aceitação das corridas, estimulando os motoristas a permanecerem sempre conectados com a esperança de fazerem uma viagem sem ser por eles escolhida ou conhecida previamente;

(vii) que o Tribunal de Apelação reconheceu a existência de um poder de sanção da Uber, por meio das

> desconexões temporárias após três recusas de viagens, taxa de cancelamento de pedidos, taxa variável em caso de escolha de "rota ineficiente" e perda definitiva de acesso ao aplicativo em caso de "comportamento problemático" do motorista relatado por usuários, sem possibilidade de impugnação ou a sanção ser proporcional à comissão.

Diante desse contexto, o Tribunal de Cassação entendeu que estariam presentes todos os elementos próprios do exercício de um trabalho subordinado, motivo pelo qual rejeitou o recurso da Uber e determinou o retorno do processo ao Tribunal do Trabalho francês, para que sejam efetivamente apreciados e julgados os pedidos realizados pelo motorista na ação proposta.

4. O conceito de subordinação adotado pela decisão Francesa e os critérios fixados para a caracterização do trabalho autônomo

Em relação à configuração do trabalho subordinado, o Tribunal de Cassação não pretendeu inovar ou adotar o critério de dependência econômica sugerido por parte da doutrina trabalhista.

Seguindo a jurisprudência oriunda da própria Câmara Social, a Corte adotou o conceito de subordinação estabelecido desde o acórdão Société Générale de 13 de novembro de 1996 (Soc., 13 de novembro de 1996, recurso n° 94-13.187, Bull. V n° 386), segundo o qual[232]:

> (...) a relação de subordinação é caracterizada pelo desempenho de trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes, de controlar sua execução e sancionar as violações de seu subordinado; que o trabalho em um serviço organizado pode ser indicativo da relação de subordinação quando o empregador

232 Tradução livre.

> determina unilateralmente as condições de execução do trabalho.

Logo, a relação de subordinação resta configurada, segundo a alta Corte francesa, por meio da presença de três elementos essenciais na relação de trabalho:

> (i) o poder de dar instruções;
> (ii) o poder de controlar sua execução;
> (iii) o poder de sancionar o não cumprimento das instruções dadas.

Além disso, muito embora o Código de Trabalho francês estabeleça, em seu artigo L. 8221-6, a presunção de não laboralidade ou independência em virtude da realização do prévio registro comercial pelo trabalhador, a decisão proferida pelo Tribunal de Cassação estabeleceu três critérios imprescindíveis à caracterização definitiva do trabalho autônomo:

> (i) possibilidade de constituição e gerenciamento de seus próprios clientes;
> (ii) liberdade de fixação de preços; e
> (iii) liberdade de fixação das condições para a prestação de seus serviços.

Como o trabalho desenvolvido pelos motoristas junto à Uber não se enquadrava nesses requisitos mas, de forma contrária, demonstrava, na realidade, a presença do elemento subordinação em variados aspectos – em conformidade com o entendimento já consolidado pela jurisprudência francesa sobre o aludido elemento – o Tribunal de Cassação classificou a relação entre as partes como sendo um contrato de trabalho típico, afastando a tese da Uber de que seria realizaria apenas uma intermediação de serviços entre usuários e motoristas.

5. Breves considerações sobre os impactos da decisão Francesa no acesso à justiça dentro do panorama global

A importância da decisão proferida pelo Tribunal de Cassação francês é inequívoca, tratando-se do segundo posicionamento da Câmara Social em relação aos trabalhadores de plataformas digitais, após o julgamento do caso Take Eat Easy[233], uma plataforma de entrega de alimentos por motoristas também contratados como autônomos.

De fato, atualmente, a relação travada entre motoristas e plataformas digitais envolve um grave problema social e econômico a ser enfrentado em todo o mundo, em razão de provocar visível e intensa precarização do trabalho.

O grande avanço das tecnologias de informação tem impulsionado o surgimento de novas formas de trabalho, submetendo os trabalhadores à ausência de qualquer proteção social e a um intenso processo de individualização e fragmentação da identidade coletiva.

Nesse panorama, ficam cada vez mais difíceis a resistência e a luta obreiras e há um evidente aumento das desigualdades sociais e concentração de poder e riquezas em favor de conglomerados multinacionais.

Assim, não se pode deixar de ponderar sobre os impactos desse posicionamento judicial francês ao acesso à justiça no âmbito global, especialmente diante do fato de que a Uber atua em várias cidades no mundo, nas quais o desenvolvimento de suas atividades tem sido constantemente questionado pela sociedade.

A concepção de acesso à justiça sofreu grandes transformações ao longo dos séculos, segundo a obra clássica de Mauro Cappelletti e Bryan Garth (1988) de mesmo nome. Antes, considerado como mero acesso à jurisdição ou aos órgãos que compõem a administração

233 Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737. O Tribunal de Cassação concluiu, no caso Take Eat Easy, que o disposto no artigo L. 8221-6 do Código do Trabalho – segundo o qual se presume que as pessoas singulares, no desempenho da atividade que dá origem aos registros ou diretórios que o texto legal menciona, não estão vinculadas ao principal por um contrato de trabalho – apenas estabelece uma simples presunção, que pode ser revertida quando essas pessoas prestam serviços em condições que as colocam em uma relação de subordinação jurídica permanente ao principal. Esta solução repetiu-se no caso Uber de 4 de março de 2020.

da justiça, o conceito passou a ser relacionado, particularmente no âmbito do Estado Democrático de Direito, à ideia de acesso a uma ordem jurídica justa e à efetividade do exercício do direito à tutela jurisdicional.

A teoria do acesso à justiça ganhou novos contornos, ainda, a partir da proposta desenvolvida por Leonardo Avritzer, Marjorie Marona e Lilian Gomes (2014), que elaboraram um conceito denominado "acesso à justiça pela via dos direitos".

Segundo os autores, o acesso à justiça englobaria duas dimensões: (i) a garantia de efetividade dos direitos, envolvendo três pressupostos – informação acerca desses direitos, conhecimento que permita o recurso a uma instância capaz de solucionar o conflito e efetiva reparação da injustiça causada pela violação desse direito – e (ii) a possibilidade de participação dos envolvidos na configuração do próprio direito, o que abrangeria a criação e o reconhecimento de novas categorias de direito.

A decisão proferida pelo Tribunal de Cassação francês – longa para seus padrões concisos, vale ressaltar – realizou uma análise pormenorizada a respeito de todas as condições de trabalho às quais esteve submetido o ex-motorista da Uber, fazendo menção específica, inclusive, a fatos comprovados e provas produzidas ao longo do processo.

Além disso, houve a determinação de publicação da decisão no portal oficial do Tribunal de Cassação francês em outros dois idiomas oficiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o inglês e o espanhol.

A alta Corte francesa evidenciou, deste modo, uma possível intenção de inspirar a formação de uma jurisprudência em relação à matéria em nível global, o que pode se tornar também relevante para promover o acesso à justiça e proteção dos direitos dos trabalhadores das plataformas digitais.

Nesse aspecto, a riqueza de detalhes da decisão francesa sobre o caso concreto e os fatores que levaram à conclusão do Tribunal de Cassação, bem como a sua publicação em idiomas oficiais da OIT, facilitam a divulgação da discussão sobre o tema em todo o mundo, não só no jurídico, mas também no mundo do trabalho.

Além disso, proporcionam uma reflexão mais profunda[234] sobre as mudanças nas relações de trabalho produzidas pela evolução tecnológica e as possibilidades de solução para os problemas trazidos por esse novo modelo.

Certamente, essas circunstâncias viabilizarão, como consequência, um maior conhecimento ou informação por parte dos motoristas quanto aos seus direitos e o seu reconhecimento enquanto pares, abrindo perspectivas para o resgate de sua identidade coletiva e a busca por melhores condições de trabalho, proporcionando, deste modo, o acesso à justiça pela via dos direitos.

Pode-se dizer, assim, que o posicionamento do Tribunal de Cassação francês foi um marco significativo para o acesso à justiça e proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, pois, com fundamento na decisão proferida no caso Uber, estarão mais aptos, inclusive, ao exercício da cidadania, por meio de uma participação mais ativa na sociedade e em seus processos decisórios, bem como na construção de seus próprios direitos.

6. Conclusão

A relação entre motoristas e plataformas digitais é, hoje, tema de bastante controvérsia na sociedade, seja porque invoca novas formas de produção e de execução de trabalho até então não estudadas, seja em razão da ausência de regulamentação específica da matéria.

É inegável, porém, que a ausência de concessão de qualquer proteção social ao trabalhador no âmbito dessa relação tem causado uma relevante precarização das condições de trabalho em todo o mundo.

No caso da França, observa-se que existem, até o momento, apenas dois modelos de trabalho previstos na legislação vigente: o assalariado e o independente/autônomo. Em virtude disso, todos os debates e conflitos no país – em muitas ocasiões, bastante violentos – a

234 A jurisprudência dos Tribunais Superiores do Brasil tem se mostrado até agora, de forma surpreendente, na contramão da garantia de direitos aos trabalhadores de plataformas digitais, sem efetivamente realizar uma análise mais aprofundada sobre a matéria. Vide: TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 e STJ CC 164544.

respeito das atividades desenvolvidas pela Uber giraram em torno de sua classificação em algum desses parâmetros.

Diante disso, a decisão proferida pelo Tribunal de Cassação francês, em março de 2020, representou um grande avanço para a proteção dos direitos desses trabalhadores ao reconhecer a existência de vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma.

Nota-se que a decisão, afastando os costumeiros argumentos da Uber em litígios de mesma natureza, optou por adotar um conceito de subordinação já consolidado pela jurisprudência, demonstrando que, na verdade, as novas formas de relação de trabalho surgidas no século XXI não são tão novas em seus elementos essenciais, podendo ser identificadas e caracterizadas independentemente de quaisquer presunções legais, com base no "princípio da realidade"[235].

Além disso, a decisão fixou critérios para a configuração definitiva do trabalho autônomo, apesar da presunção de não laboralidade ou trabalho independente contida no Código do Trabalho francês.

E, não menos relevante, pode-se destacar o papel fundamental que a decisão francesa terá no acesso à justiça no contexto global, diante de sua ampla divulgação e de sua análise detalhada sobre as condições de trabalho da Uber, viabilizando, sobremaneira, o conhecimento e a conformação dos direitos existentes no âmbito dessa relação de trabalho pelos próprios motoristas.

7. Referências

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC 164544. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201900799520&dt_publicacao=04/09/2019> Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e> Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000123-

235 No Brasil, utiliza-se o termo "princípio da primazia da realidade".

89.2017.5.02.0038. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272> Acesso em: 25 out. 2020.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Trad. Ellen Gracie Northfllet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CHAUCHARD, Pierre-Emmanuel Bastard. Le contrat de travail à l'assaut des plateformes numériques. Disponível em: < https://www.village-justice.com/articles/contrat-travail-assaut-des-plateformes--numeriques,35321.html> Acesso em: 25 out. 2020.

DIGENNARO, Pierluigi. Subordination or subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six European legal systems. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/11254/11255> Acesso em: 03 ago. 2020.

DONINI, Annamaria. Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro. Disponível em: < https://labourlaw.unibo.it/article/view/11255> Acesso em: 03 ago. 2020.

FRANÇA. Code du Travail. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/> Acesso em: 23 out. 2020.

FRANÇA. Tribunal de Cassação. Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Chambre sociale (arrêt «Uber»). Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_44525.html> Acesso em: 05 ago. 2020.

FRANÇA. Tribunal de Cassação. Pourvoi n° S1913316 Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la Cour d'Appel de Paris. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_rapport_ano_19-13.316.pdf> Acesso em: 05 ago. 2020.

FRANÇA. Tribunal de Cassação, Câmara Social. Arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de Cassation - Chambre Sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html> Acesso em: 23 out. 2020.

FRANÇA. Tribunal de Cassação, Câmara Social. Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737. Disponível em:<https://www.courde-

cassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html> Acesso em: 23 out. 2020.

FRANÇA. Tribunal de Cassação, Câmara Social. Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société Générale. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/> Acesso em: 21 jul. 2020.

MARQUES, Rafael da Silva. Aplicativo de transporte – relação de emprego: decisão 374 da Corte de Cassação, Sala Social, França. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2020/08/05/aplicativo-de-transporte-relacao-de-emprego-decisao-374-da-corte-de-cassacao-sala-social-franca/#:~:text=not%C3%ADcias%20%2B%20an%C3%A1lises-,Aplicativo%20de%20transporte%20%E2%80%93%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%3A%20decis%C3%A3o%20374%20da%20Corte,de%20Cassa%C3%A7%C3%A3o%2C%20Sala%20Social%2C%20Fran%C3%A7a&text=Mostra%20que%20o%20condutor%20tinha,forma%20privada%20fora%20dos%20aplicativos.> Acesso em: 05 ago. 2020.

ROBICHEZ, Juliette. Sopram novos ventos de revolta contra o Uber. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sopram-novos-ventos-de-revolta-contra-o-uber/> Acesso em: 20 jul. 2020.

Plataformas de trabalho na federação Russa: Uma análise preliminar da situação dos trabalhadores na "economia dos bicos" Russa

Eugênio Delmaestro Corassa[236]

1. Introdução

Não é incomum notar que o trabalho mediado por aplicativos se tornou uma figura recorrente ao redor do mundo. Basta sair à rua para perceber que existe uma miríade de trabalhadores que recebem ordens por um sistema informacional, seja para realizarem o transporte de passageiros ou a entrega de mercadorias.

Munidos de grandes mochilas e carregando mercadorias de um lado a outro da cidade, os entregadores de aplicativos se tornar figuras comuns no panorama das cidades brasileiras, anteriormente ocupadas apenas por motoristas de aplicativo.

Com a pandemia deflagrada pelo COVID-19, enquanto muitos se fecharam em casa, esses trabalhadores continuam nas ruas, garantindo que as pessoas enclausuradas em suas residências recebam seus lanches e produtos e que consigam se locomover. A situação limite a que está submetido o mundo provou, dessa forma, a essencialidade desses trabalhadores.

Ocorre, no entanto, que os trabalhadores mediados por plataformas e algoritmos continuam a existir em um limbo jurídico, ora sendo classificados como contratantes independentes e ora sendo classificados como empregados. Em essência, o debate continua mais vivo que nunca, em oposição ao que entendeu o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao analisar um caso de conflito de competência.

Assim, é preciso escancarar o debate e chamar atenção para a discussão vertente. Para tanto, podemos recorrer às experiências nacionais, à produção doutrinária sobre o tema e à jurisprudência. Igualmente, importante, no entanto, é nos voltarmos para o cenário internacional, de forma a compreender como se deu o debate em outros

236 Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Resistências. Advogado.

países e como foram classificados os motoristas e entregadores e quais direitos trabalhistas lhes foram conferidos.

Nesta tarefa, podemos destacar a mudança legislativa trazida pela *Assembly Bill n. 5* na Califórnia (CALIFÓRNIA, 2019), bem como os julgados já existentes em diversos países europeus que examinaram a relação existente e reconheceram o vínculo por detrás do véu tecnológico. Dentre esses, a decisão das *Employment Courts* do Reino Unido (BROWNE, 2020) e a recente decisão francesa (CARVALHO, 2020), que decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício são bons exemplos.

Outra abordagem, também necessária, é a que se volta aos países com condições semelhantes à do Brasil, comumente classificados como emergentes, caso da Rússia, China e Índia, por exemplo. Para a nossa análise no presente trabalho, entretanto, focaremos apenas na Federação Russa.

Vale destacar que a Rússia fica muitas vezes esquecida nas discussões em que se envolvem os juristas brasileiros, porém esse país está sempre na discussão das grandes potências, além do que uma abordagem da situação em outro país, com uma cultura diferente e uma legislação trabalhista diferente, faz com que vejamos o caso brasileiro com outros olhos.

Nesse sentido, partiremos de algumas conceituações iniciais sobre o nosso objeto, qual seja o trabalho mediado por plataformas, para depois adentrarmos na questão russa. A partir daí traçamos uma breve história desses aplicativos na Rússia - no caso os que possuem a maior fatia de mercado - para examinar como se dá a relação entre esses trabalhadores e as empresas na Rússia e para compreender se há um movimento ou decisão judicial envolvendo a garantia de direitos trabalhistas básicos a eles.

2. *Gig-Economy* e direitos sociais

Em suma, falar em trabalhadores plataformizados importa abordar a conceituação da *gig-economy*, para reconhecer onde se insere tal regime de trabalho na atualidade e suas peculiaridades. Descreve Valerio de Stefano a economia de bicos como contendo duas formas

de trabalho precárias, o *crowdwork* e o *work-on-demand via apps*. Nesse sentido:

> Crowdwork is work that is executed through online platforms that put in contact an indefinite number of organisations, businesses and individuals through the internet, potentially allowing connecting clients and workers on a global basis. The nature of the tasks performed on crowdwork platforms may vary considerably [...] In "work on-demand via apps", jobs related to traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, are offered and assigned through mobile apps. The businesses running these apps normally intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce. (DE STEFANO, 2016, p. 2/3)[237]

Além disso, percebe-se que tal regime se diferencia da economia colaborativa, a *sharing economy*, marcada por relações *peer-to-peer*, em que o foco da relação não é meramente comercial, como aquele que acontece na economia tradicional (BOTSMAN; ROGERS, 2011), marcada pela utilização da *idle capacity* de bens, como expõe BOTSMAN, 2015): "In some ways they create value from the 'idling capacity' of an asset, whether it's empty spaces on Airbnb, spare seats in cars on Lyft, skills and time on Taskrabbit, or say unused WIFI on Fon1" (2015, p. 19)[238].

237 "Trabalho de multidão é o trabalho executado em plataformas online que colocam em contato um número indefinido de organizações, empresas e indivíduos pela internet, possibilitando a conexão de clientes e trabalhadores em escala global. A natureza das tarefas executadas nesse tipo de trabalho podem variar consideravelmente [...] No 'trabalho sob demanda via aplicativos', trabalhos relativos a empregos tradicionais como transporte, limpeza e tarefas, assim como trabalhos administrativos, são arregimentados e assumidos mediante aplicativos em dispositivos móveis. As empresas que gerenciam tais aplicativos normalmente intervêm estabelecendo padrões mínimos de qualidade do serviço e na seleção e direção da força de trabalho." Tradução livre.

238 "De certa forma eles criam valores a partir da 'capacidade ociosa' de um ativo, quais sejam espaços vazios no Airbnb, assentos vagos em carros no Lyft, habilidades e

Como se observa, há diferenças gritantes entre as duas formas, sendo o trabalho de transporte de passageiros e *deliveries* por aplicativo claramente um exemplo da primeira forma de organização econômica. Vale ressaltar que, apesar do apelo midiático e do discurso apelativo da disrupção, esse tipo de trabalho não se relaciona com a economia colaborativa.

Não se trata somente de uma pessoa com tempo e um carro disponível que decide fornecer corridas ou realizar entregas, mas se trata de uma nova forma de organização de trabalho, na qual grandes empresas, como a Uber e Yandex - no caso russo, valem-se da força de trabalho informal para prestarem serviços diversos, alegando serem apenas o intermediário, sem nenhuma participação na relação entre o passageiro e o motorista.

Nesse sentido, os trabalhadores contratados via essas plataformas e aplicativos comumente ficam excluídos dos direitos sociais que lhes são concedidos pela legislação, seja no Brasil, na Inglaterra ou na Rússia, em razão de uma classificação errônea como contratantes independentes.

Muitos deles dependem do trabalho na plataforma como única fonte de renda, e muitas vezes estão excluídos do sistema de seguridade social, bem como deixam de receber direitos atinentes às relações trabalhistas em geral. Como exemplo, o auxílio-doença, existente tanto no Brasil quanto na Rússia, conforme se observa no artigo 183 do Código de Trabalho da Rússia (RÚSSIA, 2002).

Essa situação foi evidenciada na pandemia causada pela COVID-19, em que muitos trabalhadores se viram sem o mínimo de segurança para conduzir suas atividades rotineiras no trabalho realizado por aplicativos. Isso, no Brasil, inclusive, levou diversos trabalhadores às ruas no *#BrequedosApps*, uma greve em que buscavam melhores condições de trabalho e mais transparência na relação com os aplicativos (SCHAVELZON, 2020).

O problema, no entanto, não é de maneira nenhuma novo, já tendo chamado a atenção de políticos e reguladores ao redor do mundo. No caso, já em 2017 alguns estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho já apontavam esse problema. Leia-se:

---

tempo no Taskrabbit, ou mesmo WI-FI não utilizada no Fon1" Tradução livre.

> Workers in the gig economy are typically classified as independent contractors and thus are not covered by the provisions of labour or social security law. A 2015 ILO survey of two leading micro-task platforms revealed that nearly 40 per cent of workers crowdworked as their main source of income. Among American Amazon Mechanical Turk workers for whom crowdworking was the main source of income, less than ten per cent made contributions to social security and only eight per cent made contributions to a private pension fund (ILO, 2017, p. 7)

Dessa maneira, é preciso começar a reconhecer a situação dos trabalhadores de plataforma como verdadeiro trabalho, não somente na condição de bicos ou tarefas (DE STEFANO, 2019), o que significa permitir o acesso a direitos fundamentais do trabalho, tais como o direito de associação e à negociação coletiva, algo que, por exemplo, a Uber tentou barrar na cidade de Seattle, nos Estados Unidos (BENSINGER, 2017).

Para além disso, também é preciso notar que, em determinados casos, é importante que se reconheça o vínculo entre empresas e trabalhadores, algo que já se deu na França (CARVALHO, 2020) e na Inglaterra (BROWNE, 2017), pelas vias judiciais, e na Califórnia, pela via legislativa.

3. Uma breve história dos aplicativos de trabalho na Rússia

Dada a nossa limitação espacial, destacamos as duas maiores plataformas (aplicativos) de trabalho na Federação Russa, quais sejam: a empresa norte-americana Uber e a empresa local Yandex, que prestam tanto o serviço de transporte quanto o de entrega de mercadorias.

A começar pela Uber, assemelha-se à situação do mercado de corridas por aplicativo chinês (KIRBY, 2016), em que há uma forte concorrência de empresas locais, que já gozam da confiança e preferência dos habitantes do país. Dessa forma, assim como na China

e em outras regiões do sudeste asiático, a participação da empresa na Rússia não foi tão bem-sucedida como em outras regiões, apesar do que a empresa tentou mostrar em seu lançamento na bolsa de valores norte-americana (RUSSELL, 2019).

Sua entrada na Rússia se deu em 2013, e em 2014 era lançada em Moscou. Logo de entrada, a empresa enfrentou a concorrência da rival Yandex.Taxi, mostrando-se incapaz de superar a empresa local. De 2014 a 2017, período em que também enfrentava concorrência da empresa Didi na China, a Uber realizou menos corridas que a rival russa, não conseguindo manter um preço competitivo no país.

Segundo dados da Yandex, em junho de 2017, a quantidade de corridas realizadas na plataforma Uber foi de 12 milhões de corridas, enquanto a da Yandex.Taxi foi quase o dobro disso (BHUIYAN, 2017). Assim, nesse mesmo ano a empresa decidiu abrir mão da competição por meio de uma fusão, anunciando que iria se juntar à Yandex na operação em países como Rússia, Bielo-Rússia, Armênia, Cazaquistão.

A operação conjunta combinou tanto os serviços de transporte quanto os de entrega de alimentos, valendo-se a Uber de atuar juntamente com a Yandex, que também possui buscadores na internet e sistemas de mapas e navegação. À época, anunciou-se que a Uber teria 36.6% (trinta e seis vírgula seis por cento) da nova companhia, enquanto a Yandex teria 59,3% (cinquenta e nove vírgula três por cento) (HERN, 2017).

Apesar disso, a operação conjunta deu à Uber um prejuízo de quarenta e dois milhões de dólares até o momento de seu IPO (*Initial Public Offering*), conforme informado pela empresa (KISELYOV, 2019).

A Yandex, por outro lado, é uma empresa de internet russa que opera o maior motor de busca na Rússia, sendo nesse quesito superior ao Google por lá. A empresa é datada da década de 1990 e desenvolve diversos serviços e produtos para a web (YANDEX, 2019). Seu serviço de *ride-sharing*, por sua vez, foi lançado em 2011 (Yandex.Taxi), tendo se fundido à Uber em fevereiro de 2018 (YANDEX TAXI, 2020).

O serviço de entrega de alimentos, o Yandex.Eats, veio em fevereiro de 2018, após a aquisição da *Foodfox* e *Uber.Eats* (YANDEX TAXI, 2020). A empresa ainda opera o Yandex.Lavka, que funciona de forma semelhante a empresas como Rappi, que entregam compras e produtos

domésticos da mesma forma que entregam refeições em geral.

Dessa forma, a empresa, baseada na Rússia, opera em diversos países que compunham a antiga União Soviética, valendo-se de seus serviços tecnológicos para aprimorar os serviços prestados nos seus aplicativos, tais como o uso de seu sistema de mapas e geolocalização para o Yandex.Taxi.

Vencer a concorrente Uber, no entanto, não foi tão barato, tendo a empresa sofrido com prejuízos milionários durante boa parte da sua briga com a empresa norte-americana (GRISWOLD, 2017). De acordo com a pesquisadora Olga Chesalina, podemos destacar que:

> Yandex appears to be a dominant player in the field of services on demand with "Yandex.Taxi" in the field of transportation services and "Yandex. Eda" (subsidiary of Yandex.Taxi) in the field of food deliveries. As of January 2020, Yandex.Eda provided services in 31 cities of Russia and collaborated with more than 14,000 restaurants, processing more than a million orders a month.12 Uber entered the Russian market in 2013 and, in 2017, merged with Yandex.Taxi. A majority stake in the new joint firm (59 percent) is owned by Yandex.Taxi. At the end of 2018, Yandex.Taxi provided services in 18 countries and more than 300 cities. In July 2017, an agreement was signed between Yandex and Uber to merge the online taxi booking business in Russia, Belarus, Georgia, Armenia and Kazakhstan; 53.9 percent of the shares in the new enterprise belong to Yandex" (CHESALINA, 2019, p. 51)[239].

239 Yandex parece ser um jogador dominante no campo dos serviços a pedido com "Yandex.Taxi" no campo dos serviços de transporte e "Yandex.Eda" (subsidiária de Yandex.Taxi) no campo das entregas de alimentos. A partir de Janeiro de 2020, Yandex.Eda prestou serviços em 31 cidades da Rússia e colaborou com mais de 14.000 restaurantes, processando mais de um milhão de encomendas por mês.12 Uber entrou no mercado russo em 2013 e, em 2017, fundiu-se com Yandex.Taxi. Uma participação maioritária na nova empresa conjunta (59 por cento) é detida pela Yandex.Taxi. No final de 2018, Yandex.Taxi prestava serviços em 18 países e em mais de 300 cidades. Em Julho de 2017, foi assinado um acordo entre Yandex e Uber para fundir o negócio de reservas de táxis online na Rússia, Bielorrússia, Geórgia, Arménia e Cazaquistão;

Dessa forma, observa-se que a operação da empresa russa se alonga por diversos países e mobiliza milhares de trabalhadores nos seus serviços de "taxi" e delivery de comida.

4. Relações de trabalho na *Gig-Economy*: o caso Russo

Para examinarmos a situação dos trabalhadores na economia de bicos russa, precisamos entender brevemente como se dá o vínculo trabalhista entre o empregado e o empregador, ou seja, quais os elementos são exigidos para que seja reconhecido o vínculo empregatício. Além disso, é importante entender como se dá a prestação de serviços de transporte de passageiros e entrega de mercadorias fora do âmbito do trabalho por aplicativo.

De início, o Código Trabalhista Russo (RÚSSIA, 2002) elenca que o empregado é aquele indivíduo que está adentrando uma relação de trabalho com o empregador, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, em que se pode observar a proeminência do quesito de subordinação. Veja-se o artigo 15 do Código Trabalhista Russo:

> Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (RUSSIA, 2002)[240]

53,9% das acções da nova empresa pertencem a Yandex. Tradução nossa.

240 "Uma relação de trabalho é uma relação baseada num acordo entre um empregado e o empregador sobre o desempenho pessoal do empregado de uma função de trabalho

No caso russo, no entanto, estudos sobre a condição e a quantidade de trabalhadores vinculados. Segundo Olga Chesalina "Until now, no official or other statistical data or comprehensive studies on digital labour platforms in Russia are available. There are only some publications concerning some characteristics of electronically mediated self-employment." (CHESALINA, 2019, p. 51)[241].

A situação, porém, é semelhante à de outros países, inexiste reconhecimento de vínculo entre as plataformas e os trabalhadores. Em suma:

> Similar to other countries, Yandex and also other platforms (in Russian terminology– aggregator) pretend to be only an intermediary and a marketplace. While many platforms have a triangular structure (platform – client – worker on demand), Yandex. Taxi, or Yandex.Eda respectively, have adopted a "quadrilateral" structure; hereby, not every one of these four relationships is contractually regulated. Four-sided structures are not unique in the field of work on demand, e.g. Uber collaborates with drivers' cooperative societies that employ the drivers (without own cars) themselves; the business structure of the delivery platform "Glovo" in Serbia is five-sided and involves – apart from clients – the platform, restaurants and other stores as partners, couriers, and a private employment agency which assigns couriers [...] In this structure, the taxi service companies are partners of the platform.

(trabalho numa posição de acordo com o horário do pessoal, profissão, especialidade, com indicação de qualificação; um tipo específico de trabalho atribuído ao empregado) no interesse, sob a gestão e controlo do empregador, e a subordinação do empregado às regras do regulamento interno do trabalho, enquanto o empregador assegura as condições de trabalho previstas pela legislação laboral e outros regulamentos" Tradução nossa.

241 Até agora, não existem dados oficiais ou outros dados estatísticos ou estudos abrangentes sobre plataformas de trabalho digitais na Rússia. Existem apenas algumas publicações relativas a algumas características do trabalho independente mediado electronicamente. Tradução nossa.

> However, they are not a taxi company in the literal sense, but organisations or individual entrepreneurs that provide transportation services among other activities like car repairs, car rentals, or information services. Between the partner and Yandex.Taxi, an agreement on the provision of access to the information service is concluded; – Between the partner and the driver, a car rental contract, a car sub-rental contract or a contract for paid services of vehicle driving is concluded. In Russia, drivers 'on demand' in most cases do not even have their own vehicle. In other countries, the ownership of a car by Uber drivers indicates their economic independence. In Russia, in many cases the drivers only rent their car for working purposes, which causes high pressure to work more hours and to do more rides to make a profit. Drivers are de facto self-employed persons. (CHESALINA, 2019, p. 52/53)[242]

242 "À semelhança de outros países, Yandex e também outras plataformas (em terminologia russa-agregador) fingem ser apenas um intermediário e um mercado. Enquanto muitas plataformas têm uma estrutura triangular (plataforma - cliente - trabalhador por encomenda), Yandex. Táxi, ou Yandex.Eda respectivamente, adoptaram uma estrutura "quadrilateral"; por este meio, nem todas estas quatro relações são contratualmente reguladas. As estruturas quadriláteras não são únicas no campo do trabalho a pedido, por exemplo, Uber colabora com sociedades cooperativas de motoristas que empregam os próprios motoristas (sem carros próprios); a estrutura empresarial da plataforma de entrega "Glovo" na Sérvia é de cinco lados e envolve - para além dos clientes - a plataforma, restaurantes e outras lojas como parceiros, correios, e uma agência de emprego privada que atribui os correios [...] Nesta estrutura, as empresas de serviços de táxi são parceiras da plataforma. No entanto, não são uma empresa de táxis no sentido literal, mas sim organizações ou empresários individuais que prestam serviços de transporte entre outras actividades como reparação de automóveis, aluguer de automóveis, ou serviços de informação. Entre o parceiro e Yandex.Taxi, é celebrado um acordo sobre a prestação de acesso ao serviço de informação; - Entre o parceiro e o condutor, é celebrado um contrato de aluguer de automóvel, um contrato de sub aluguer de automóvel ou um contrato de serviços pagos de condução de veículos. Na Rússia, os motoristas "a pedido" na maioria dos casos nem sequer têm o seu próprio veículo. Noutros países, a propriedade de um automóvel pelos condutores Uber indica a sua independência económica. Na Rússia, em muitos casos, os condutores apenas alugam o seu carro para fins de trabalho, o que causa uma grande pressão para trabalhar mais horas e fazer mais viagens para obter lucros. Os motoristas são de facto trabalhadores independentes". Tradução nossa

Nesse cenário, é comum que empresas contratem motoristas para prestar o serviço, na medida em que é pouco usual que os motoristas tenham carros próprios, bem como não é incomum a participação de empresas também na intermediação do trabalho dos entregadores. Vale ressaltar que na Rússia o mercado de transporte de passageiros não tem uma regulação tão intensa e o serviço era majoritariamente prestado por motoristas informais.

Ainda, no caso russo é muito comum que exista o contrato oficial entre o motorista e um terceiro que providencia a informação sobre corridas, de forma que o pagamento recebido pelo motorista não é considerado como oriundo do transporte de passageiros e sim de serviços informacionais (DAVLETGILDEEV; KLIMOVSKAYA, 2019).

Para além disso, o trabalho por aplicativos é realizado, em grande parte, por trabalhadores que não são de origem eslava, principalmente imigrantes (WITTE, 2018), pois não é exigida a cidadania russa para adentrarem nos aplicativos, e não é incomum existirem reclamações a respeito dos pagamentos baixos pelas corridas (WITTE, 2018).

De acordo com uma pesquisa realizada com motoristas russos (WITTE, 2018), muitos motoristas reclamam que em alguns dias não conseguem ganhar dinheiro suficiente para pagar o aluguel dos carros que utilizam. No caso das entrevistas, apenas dois motoristas informaram que dirigiam o próprio carro, de um total de mais de vinte motoristas entrevistados.

Finalmente, diversos trabalhadores também manifestaram seu descontentamento com relação ao trabalho não pago, como no caso em que precisam dirigir até uma área distante e não conseguem uma viagem de volta para o local onde estavam anteriormente (WITTE, 2018).

5. Acesso aos direitos por parte dos trabalhadores Russos

A situação russa, como descrito, é extremamente complexa e existe pouca literatura disponível a respeito do tema. Com relação ao acesso a direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores de aplicativo, ao contrário de outros países na Europa, onde já se reconheceu o vínculo entre as empresas e os trabalhadores, a situação na Rússia é diferente.

O país já vivenciou reclamações e movimentos grevistas tanto de entregadores por aplicativo (MANYAKHIN, 2019), especialmente a

greve recente dos entregadores vinculados ao aplicativo Delivery Club em nove de julho de 2020 (IMT Moscow, 2020). Além disso, também já ocorreram greves de taxistas por aplicativo em menor escala, porém sem o apoio do público ou cobertura da mídia (ZEVELEVA, 2019).

No tocante à disputas judiciais, o país também não está imune a respeito da discussão nos tribunais sobre o vínculo empregatício entre os motoristas *on-demand* e as plataformas. Ocorre, no entanto, que o caso russo é peculiar, haja vista que a maior parte das demandas são direcionadas não às plataformas, mas aos parceiros que agenciam esses motoristas (CHESALINA, 2019, p. 54) - os operadores logísticos, à semelhança do que existe no Brasil (MACHADO, 2020). Ainda, esclarece Olga Chesalina que a discussão sobre a classificação de trabalhadores em plataforma ainda é incipiente no país (CHESALINA, 2019, p. 58)

Em um dos casos em que foi pleiteado o reconhecimento do vínculo empregatício (LENINSKY DISTRICT COURT, 2017), o tribunal entendeu que tanto a Yandex.Taxi como o parceiro ofereciam serviços de informação destinados a facilitar o encontro - *matching* - de passageiros e motoristas, apesar de ser necessário que se leve em consideração a situação factual, à semelhança do princípio da prevalência do conteúdo sobre a forma no Brasil (RÚSSIA, 2018).

Dessa forma, é importante notar que plataformas como a Yandex.Taxi exercem atos e funções atinentes ao empregador, tais como estabelecimento de preços de forma unilateral, desligamento de motoristas e entregadores dos aplicativos, além de exercer a subordinação mediada por meios tecnológicos (CHESALINA, 2019, p. 57). Os parceiros, no caso, também atuam na função de empregadores, instalando os aplicativos nos celulares dos trabalhadores, bem como estabelecem uma jornada de trabalho (CHESALINA, 2019, p. 58).

Além disso, a empresa também estabelece padrões de conduta para os motoristas, que se veem obrigados a socializar para receber melhores comentários e receberem uma maior pontuação no aplicativo, o que implica em mais corridas (WITTE, 2019)

Assim, ainda não existe uma solução padrão para o país, ao contrário do que acontece com outros países pelo reconhecimento do vínculo empregatício judicialmente ou pela promulgação de novas leis. Dessa maneira, a situação russa ainda permanece em disputa,

assim como no Brasil, onde não há um posicionamento unívoco dos magistrados a respeito do tema.

6. Conclusão

A partir da nossa análise, é possível perceber que a situação russa, embora peculiar pela existência de empresas parceiras na relação com as plataformas de trabalho, em muito se assemelha aos casos internacionais. Há reclamações constantes no tocante à remuneração e condições de trabalho, sem que haja uma resposta coerente por parte das autoridades.

Dessa forma, vale notar que a legislação russa não impede o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, o que se observa pela caracterização das partes da relação de trabalho no Código Trabalhista Russo, bem como pela aceitação do princípio da primazia da realidade sobre a forma pela Suprema Corte do país.

Isso quer dizer que é o problema de caracterização dos vínculos entre trabalhadores e aplicativos se apresenta como um problema global, embora possa demandar uma solução pensada nos moldes de cada país.

Além disso, é importante notar que em países emergentes a situação costuma se dissociar daquela dos países ditos desenvolvidos, na medida em que, pelo menos no caso russo, os aplicativos ocupam mercados cuja regulamentação é limitada e absorvem uma massa de trabalhadores informais que, por diversas vezes, envolve imigrantes ou nacionais desempregados que não conseguem se recolocar no mercado.

Finalmente, ainda que seja necessária a realização de mais pesquisas e o avanço da literatura na Rússia, pode-se perceber que hoje os trabalhadores nesse país não têm acesso a alguns direitos trabalhistas básicos e se veem na encruzilhada entre a situação real de trabalho e a sua classificação errônea por parte das empresas como contratantes independentes.

7. Referências

BENSINGER, Greg. Uber Gears Up to Block Bid to Form a Union in Seattle. Publicado em 11 de março de 2017. Disponível em <https://www.wsj.com/articles/uber-gears-up-to-block-bid-to-form-a-union-in-seattle-1489237201> Acesso em 20 de outubro de 2020.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOTSMAN, Rachel. The Rise of Collaborative Consumption. Aspire Magazine. Edição de outubro/novembro de 2015, p. 17/20, 2015.

BROWNE, Ryan. Uber suffers another setback in the UK as a judge rules that drivers require workers' rights. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em <https://www.cnbc.com/2017/11/10/uber-suffers-another-setback-in-the-uk-as-its-loses-employment-tribunal-over-drivers-rights.html> Acesso em 20 de outubro de 2020.

BHUYIAN, Johana. Uber is ending its uphill battle in Russia and merging with top competitor Yandex. Publicado em 13 de julho de 2017. Disponível em <https://www.vox.com/2017/7/13/15964142/uber-russia-yandex-merge-company> Acesso em 20 de outubro de 2020.

CALIFORNIA. Assembly Bill No. 5 de 19 de setembro de 2019. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>

CHESALINA, Olga. *Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study.* Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. EISSN 2255-2081 N.º 1-2, Vol. 7, noviembre 2018, pp. 17-28.

CHESALINA, Olga. Social and Labour Rights of "New" SelfEmployed Persons (and in Particular Self-Employed Platform Workers) in Russia. Russian Law Journal, Vol. 8, pp. 49–78, 2019.

DAVLETGILDEEV, Rustem; KLIMOVSKAYA, Lenara. LEGAL STATUS OF PLATFORM WORKERS IN RUSSIA: RIGHT ON UNEMPLOYMENT AND SOCIAL ASSISTANCE. Humanities & Social

Sciences Reviews, Vol 7, No 6, 2019, pp 639-643, https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7695.

DE STEFANO, Valerio. Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law. Compara-tive Labor Law and Policy Journal, 37(3), 1–10, 2016.

DE STEFANO, Valerio. THE GIG ECONOMY AND LABOUR REGULATION: an international and comparative approach. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. 4. 68-79. 10.26843/mestradodireito.v4i2.158, 2019.

EGOROV, Vladislav. *National Labour Law Profile: Russian Federation*. Disponível em <https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158917/lang--en/index.htm> Acesso em 21 de outubro de 2020.

GRISWOLD, Alison. Yandex.Taxi bested Uber in Russia. It wasn't cheap. Revista Quartz. Publicado em 13 de julho de 2017. Disponível em <https://qz.com/1028866/yandex-taxi-yndx-bested-uber-in-russia-it-wasnt-cheap/> Acesso em 20 de outubro de 2020.

HERN, Alex. Uber stages retreat in Russia as it merges with rival Yandex. The Guardian. Publicado em 13 de julho de 2017. Disponível em<https://www.theguardian.com/technology/2017/jul/13/uber-russia-yandex-chinese-business> Acesso em 20 de outubro de 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Strengthening social protection for the future of work. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. 15-17 February 2017. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559136.pdf>

IMT Moscow. Russia: solidarity with Moscow couriers' strike. Publicado em 13 de julho de 2020. Disponível em <https://www.marxist.com/russia-solidarity-with-moscow-couriers-strike.htm> Acesso em 20 de outubro de 2020.

KIRBY, William C. The Real Reason Uber Is Giving Up in China. Publicado em 02 de agosto de 2016. Disponível em <https://hbr.org/2016/08/the-real-reason-uber-is-giving-up-in-china> Acesso em 20 de outubro de 2020.

KISELYOV, Sergei. Yandex Has The Right to Sell its Stake in Joint Venture With Uber; BNE Intellinews. Publicado em 15 de abril de 2019.

Disponível em <https://www.themoscowtimes.com/2019/04/15/yandex-has-the-right-to-sell-its-stake-in-joint-venture-with-uber-a65236> Acesso em 20 de outubro de 2020.

MACHADO, Leandro. A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do IFood. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791> Acesso em 20 de outubro de 2020.

MANYAKHIN, Peter. «12 километров пешком»: новосибирские курьеры «Яндекс.Еды» пожаловались на условия труда. 23 de abril de 2019. Disponível em <https://tayga.info/146144>

Решение Ленинского районного суда г. Кирова от 6 декабря 2017 г. по делу №2-4168/2017 [Ruling of the Leninsky District Court of Kirov of 6 December 2017 in case No. 2-4168/2017].

RUSSIA. *LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001* (2020). Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.ht> Acesso em 21 de outubro de 2020.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7 [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 15 of 29 May 2018. On the Application of the Legislation Regulating the Labour of Workers Who Are Employed by Micro Enterprises – Individuals and Legal Entities –, by Courts, 7 Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation (2018)], para. 13.

RUSSELL, Jon. Uber has already made billions from its exits in China, Russia and Southeast Asia. Publicado em 12 de abril de 2019. Disponível em <https://techcrunch.com/2019/04/11/uber-global-exits-billions/> Acesso em 20 de outubro de 2020.

SCHAVELZON, Salvador. A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários. El País, 25 de julho de 2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html> Acesso em 20 de outubro de 2020.

ZEVELEVA, Katherine. Russian gig economy violates worker rights with society's tacit acceptance. Publicado em 22 de julho de 2019. Disponível em <https://ohrh.law.ox.ac.uk/russian-gig-economy-violates-worker-rights-with-societys-tacit-acceptance/> Acesso em 22 de outubro de 2020.

WITTE, Klemens. Self-exploitation or working time autonomy? Yandex Taxi drivers in Moscow. Disponível na forma online em <https://doc-research.org/de/2018/10/self-exploitation-working-time-autonomy-yandex-taxi-drivers-moscow/> Acesso em 22 de outubro de 2020.

WITTE, Klemens. Platform labour conditions: Yandex innovation prompts concerns. Doc-Research Institute. Publicado em 07 de março de 2019. Disponível em <https://doc-research.org/2019/03/platform-labour-conditions-yandex-innovation-prompts-concerns/> Acesso em 20 de outubro de 2020.

YANDEX. History of Yandex (2019). Disponível em <https://yandex.com/company/history/2019> Acesso em 20 de outubro de 2020.

YANDEX TAXI. About Company. Página Institucional da Empresa. Disponível em <https://taxi.yandex.com/company/> Acesso em 20 de outubro de 2020.

ZEVELEVA, Katherine. Russian gig economy violates worker rights with society's tacit acceptance. Publicado em 22 de julho de 2019. Disponível em <https://ohrh.law.ox.ac.uk/russian-gig-economy-violates-worker-rights-with-societys-tacit-acceptance/> Acesso em 22 de outubro de 2020.

A regulamentação da Uber na Austrália e as batalhas judiciais contra o reconhecimento da relação de emprego com os seus motoristas

Raissa Lott Caldeira da Cunha[243]

1. Introdução

Na maior parte dos países em que a Uber começou a operar, o serviço de transporte de passageiros por ela oferecido não se enquadrava nos requisitos definidos pelas leis locais. Com o intuito de se estabelecer nesses países, a Uber adotou agressivas estratégias para conquistar seus mercados e forçar os seus governos a reformarem suas legislações, regulamentando a sua atuação.

Nem sempre essas estratégias tiveram os efeitos desejados pela empresa, resultando na sua proibição em alguns países. Por outro lado, países como a Austrália se renderam à forte pressão exercida pela Uber, modificando suas leis do setor de transporte de passageiros para incorporar o serviço prestado pela Uber.

Em meados de 2016, os estados australianos começaram, gradativamente, a regulamentar a atuação da Uber em seus territórios, reformando suas legislações de transporte de passageiros. Com as reformas, o transporte por aplicativo passou a ter que observar diversas regras comuns às demais categorias de transportes de passageiros, como taxistas, carros de aluguel e outros.

Desde a sua regulamentação na Austrália, algumas decisões de tribunais australianos declararam que a Uber e outras empresas de aplicativos de transporte são, essencialmente, empresas de transporte. No entanto, até o momento permanece controversa a questão relativa à possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e os seus motoristas, existindo poucas decisões da Corte Trabalhista australiana sobre o assunto.

Esse artigo busca traçar um panorama da Uber na Austrália, passando pelas questões que antecederam a sua regulamentação, pelas reformas promovidas nas legislações estaduais e pelas recentes

243 Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

decisões da Corte Trabalhista australiana sobre a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego entre a Uber e seus motoristas.

2. Histórico da Uber na Austrália: da ilegalidade às reformas na indústria de transportes de passageiros

2.1. Estratégias adotadas pela Uber para forçar a sua regulamentação na Austrália

A Uber foi lançada na Austrália em outubro de 2012, em Sydney, capital do estado de Nova Gales do Sul. [1]. Inicialmente, a plataforma oferecia apenas o serviço de UberBlack, que operava em conformidade com as leis e protocolos do governo para o setor de táxis e carros alugados, contando com motoristas profissionais, providos de carteira de habilitação para fins comerciais e seguro para transporte fretado de passageiros. Após o lançamento, a Uber expandiu sua atuação para Melbourne, capital do estado de Victoria, e Brisbane, capital do estado de Queensland. Em junho de 2013, a Uber lançou o UberTaxi, em Sydney, serviço que permitia aos seus usuários solicitar corridas de motoristas de táxis cadastrados na plataforma. [2]

Em abril de 2014, após meses de campanhas de marketing em todo o país, foi oficialmente lançado o UberX na Austrália, que oferecia o serviço de transporte de passageiros em veículos particulares, conduzidos por motoristas não-profissionais, providos de carteira de habilitação comum. Até o final daquele ano, o UberX começou a operar na Nova Galês do Sul, Victoria, Queensland, Austrália Meridional e Austrália Ocidental.

No entanto, perante as legislações estaduais australianas de transporte de passageiros, o serviço oferecido pelo UberX era ilegal, por não contar com as licenças e demais autorizações exigidas ao setor de táxis. Dessa forma, em meados de 2014, os governos dos estados em que o UberX estava operando começaram a emitir multas aos motoristas identificados transportando passageiros em veículos particulares via aplicativo Uber.

Em Queensland, desde agosto de 2014, o *Department of Transport and Main Roads (TMR)* passou a multar os motoristas da Uber, por

estarem prestando serviço de transporte de passageiros sem a licença necessária. No entanto, a empresa continuou operando e expandindo o seu número de motoristas e usuários no estado. Assim, em abril de 2016, o parlamento de Queensland aprovou medidas mais rígidas para tentar conter o avanço da Uber, determinando o pagamento de multas no montante de $2356 para os motoristas e $23.560 para as empresas que administrassem um serviço ilegal de táxis. [3]

Em um relatório de junho de 2016, apenas três meses após a alteração da legislação, os inspetores de transporte de Queensland informaram que cerca de 723 motoristas da Uber haviam sido multados por prestarem serviço de transporte de passageiros ilegalmente, sendo que 89 deles teriam sido multados mais de uma vez, sendo arrecadada a quantia de $1.717.184, em multas, apenas naquele período. [4]

Em outubro de 2015, a *Taxi Services Commission (TSC)* de Victoria informou que, no período de um ano, cerca de 355 motoristas haviam sido multados, após serem identificados realizando ilegalmente transporte de passageiros em veículos particulares, via aplicativo Uber, sendo o valor total das multas aplicadas por volta de $594,000. [5] Além disso, a TSC moveu processos judiciais contra 12 motoristas da Uber por operarem um serviço de transporte de passageiros sem as licenças necessárias. [6]

Por sua vez, na Nova Galês do Sul, a partir de junho de 2014, a *Roads and Maritime Service (RMS)* começou a emitir multas, que poderiam chegar ao valor de $2500, para motoristas da Uber, por não estarem cumprindo com as exigências do *Passenger Transport Act*, que determinava que o transporte de passageiros deveria ser realizado por táxis devidamente licenciados ou carros de aluguel, conduzidos por motoristas profissionais, autorizados pelo RMS. [7]

Em janeiro de 2015, o Departamento de Transportes da Nova Galês do Sul informou que o RMS havia multado 33 motoristas da Uber, totalizando o montante de $28,500 em multas, desde o lançamento do serviço UberX no estado. [8] Além disso, em setembro de 2015, cerca de 40 motoristas da Uber tiveram o registro do seu veículo e a sua habilitação suspensos no estado, após a conclusão de investigação coordenada pelas autoridades australianas. [9]

Na Austrália Meridional, a partir de agosto de 2014, foram

estabelecidas multas, entre $3150 e $8000, para motoristas identificados realizando ilegalmente o serviço de transporte de passageiros via aplicativo Uber. [10] Ainda, na Austrália Ocidental, em abril de 2015, o Departamento de Transporte havia emitido aos motoristas da Uber sete advertências, duas contravenções e 53 notificações para provar que estariam cumprindo as exigências do *Transport Co-ordination Act 1966*. Em agosto do mesmo ano, 29 motoristas da uber foram levados à justiça sob a acusação de operarem um serviço de táxi ilegalmente. [11]

Em todos os casos, a Uber declarou nas mídias que arcaria com o pagamento das multas emitidas aos motoristas, efetivamente realizando o seu pagamento ou reembolsando os valores pagos pelos motoristas, bem como incentivou motoristas e usuários a continuarem utilizando o aplicativo para o transporte de passageiros. [12] Essa estratégia foi essencial para a Uber se consolidar nas grandes cidades australianas e continuar a expandir sua área de atuação para o interior dos estados, contando com um crescente número de usuários e motoristas, apesar da forte repressão das autoridades australianas.

Paralelamente a essa frente de atuação que ganhou as mídias e foi largamente propagada pela Uber em seus meios oficiais de comunicação, em meados de 2014, uma nova e agressiva estratégia foi colocada em prática de forma sigilosa pela Uber. Tratava-se do software Greyball, uma ferramenta que permitia, entre outras coisas, identificar e negar serviços a determinados usuários.[244]

Sendo largamente utilizado nos estados australianos em que

244 O jornal The New York Times, em 03 de março de 2017, tornou público o uso do Greyball pela Uber, nas cidades de Oregon, Boston, Las Vegas e Paris, bem como nos países Austrália, Coreia do Sul e China. Em resposta, a Uber admitiu o uso da ferramenta, afirmando que ela teria sido projetada para negar corridas a usuários que violassem os termos de serviço da empresa, incluindo aqueles envolvidos em operações secretas. Vide: ISAAC, Mike. How Uber Deceives the Authorities Worldwide.The New York Times. 03 mar. 2017. Disponível em: https://www.nytimes.com/2017/03/03/technology/uber-greyball-program-evade-authorities.html. Acesso em: 15 out. 2020. Autoridades dos estados australianos de Nova Galês do Sul e Victoria afirmaram ter sido impedidos de utilizar o aplicativo para solicitar uma corrida, precisando adotar novas táticas para tentar conter o avanço da Uber. Vide: NICHOLLS, Sean; CRONAU, Peter; FALLON, Mary. How Australian transport authorities played cat and mouse with Uber's Greyball. ABC NEWS. 19 mar. 2019. Disponível em: https://www.abc.net.au/news/2019-03-18/how-australian-authorities-played-cat-and-mouse-with-uber/10900892. Acesso em: 15 out. 2020.

o serviço de transporte de passageiros da Uber era ilegal, o *Greyball* foi responsável por impedir ou dificultar que os governos fossem capazes de fazer cumprir suas leis, atrapalhando a fiscalização e as investigações promovidas pelas autoridades policiais e agentes dos Departamentos de Trânsito. A ferramenta atuava modificando a funcionalidade do aplicativo Uber quando a tentativa de pedir uma corrida viesse de um chip ou cartão de crédito suspeito ou identificado como pertencente a um agente de transporte ou autoridade policial, mostrando "carros fantasmas" nos mapas desses usuários, impedindo-os de solicitar uma corrida real.

Com o uso das referidas estratégias a Uber foi capaz de se estabelecer definitivamente na Austrália, conquistando um elevado número de usuários e motoristas em todo o país. Dessa forma, após longas negociações com os governos, gradativamente, ocorreram alterações nas regulamentações de transporte de passageiros em cada um dos estados australianos. Essa questão será abordada com maiores detalhes no próximo tópico.

2.2. A regulamentação da Uber na Austrália: reformas no setor de transporte de passageiros

A legalização da Uber na Austrália ocorreu com a revisão das legislações de transporte de passageiros em cada estado australiano. De um modo geral, as regulamentações incidiram sobre questões relativas à segurança dos passageiros, estabelecendo requisitos mínimos para os veículos e para os motoristas, bem como impuseram aos motoristas a obrigatoriedade da aquisição e renovação contínua de licenças ou autorizações definidas pelos Departamentos de Trânsito estaduais. Além disso, alguns estados definiram que os motoristas de aplicativos não poderiam aceitar corridas em plena rua sem a intermediação dos aplicativos digitais ou em pontos de táxis. Também foram implementados por vários governos pacotes de assistência financeira a motoristas de táxi, após a promoção de alterações em suas legislações.

A seguir, serão abordadas as reformas promovidas na legislação do Território da Capital Australiana e em cada um dos estados australianos.

2.2.1. Regulamentação da Uber no Território da Capital Australiana

No Território da Capital Australiana, em 1º de agosto de 2016, foram aprovadas novas regras para o serviço de transporte de passageiros, estando os motoristas obrigados a atender os requisitos estabelecidos pela *Road Transport (Public Passenger Services) Regulation 2002* e pela *Road Transport (Driver Licensing) Regulation 2000*. [13] Segundo a nova regulamentação, os motoristas devem possuir carteira de habilitação específica para o serviço prestado e autorização para realizar o transporte de passageiros, bem como devem comprovar ter participado de curso voltado para o atendimento de "pessoas vulneráveis", nos termos do *Working with Vulnerable People (Background Checking) Act 2011*.

Além disso, devem apresentar certificado de inspeção veicular atualizado, contratação de seguro com cobertura para terceiros e licença para o veículo ser utilizado no transporte de passageiros. Os veículos também devem ser identificados com um selo que indica a sua utilização para o transporte de passageiros.

2.2.2. Regulamentação da Uber na Nova Galês da Sul

A Nova Galês do Sul foi o primeiro estado australiano a introduzir o transporte de passageiros via aplicativo em sua legislação, com a aprovação da *Point to Point Transport (Taxis and Hire Vehicles) Act 2016* [14], em 22 de junho de 2016. Após, em agosto de 2017, foi aprovada a *Point to Point Transport (Taxis and Hire Vehicles) Regulation 2017* [15]. De acordo com as normas, os motoristas de aplicativos devem possuir uma autorização para realizar o transporte de passageiros, bem como devem registrar seu veículo para uso comercial e cumprir com padrões de segurança. Para obter a autorização, os motoristas devem possuir carteira de habilitação definitiva, apresentar avaliação médica atestando a integridade da sua saúde física e psíquica, exame oftalmológico e certidão negativa de antecedentes criminais. [16]

O governo da Nova Galês do Sul também foi o primeiro a estabelecer um pacote de compensação e assistência para os

motoristas de táxi, no valor de $250 milhões. Para financiar o pacote, a partir de 1 de fevereiro de 2018, passou a ser cobrada, de todos os motoristas que realizam transporte de passageiros, uma taxa de $1 por cada viagem realizada.[17]

2.2.3. Regulamentação da Uber na Austrália Meridional

Em 1º de julho de 2016, o governo da Austrália Meridional introduziu reformas no *Passenger Transport Act 1994* e no *Passenger Transport Regulations 2009*, regulamentando o transporte de passageiros em veículos particulares, mediante solicitação por aplicativo, no estado. [18] Para cumprir com os requisitos impostos pela nova regulamentação, os motoristas devem apresentar certidão negativa de antecedentes criminais e exames médicos e oftalmológicos atualizados. [19] Além disso, os motoristas devem obter uma autorização para realizar o serviço de transporte de passageiros, bem como contratar um seguro com cobertura para terceiros e um seguro de danos pessoais causados por veículos automotores. [20]

O governo da Austrália Meridional adotou também uma taxa de $1 sobre todas as corridas realizadas, com a finalidade de custear um pacote de assistência aos titulares e locatários de licenças de táxis, reduzir as taxas anuais para todos os serviços de transporte de passageiros e para apoiar outras iniciativas da indústria, especialmente as voltadas para o atendimento às pessoas com deficiência. [21]

2.2.4. Regulamentação da Uber na Tasmânia

Em 1º agosto de 2016 foram realizadas reformas na legislação de transporte de passageiros da Tasmânia, com a aprovação da *Taxi and Hire Vehicle Industries Amendment Act 2016*. A nova legislação reconheceu os motoristas de aplicativo como prestadores de serviço de transporte de passageiros, isentando-os, no entanto, da obrigação de obter uma licença de táxi. Por outro lado, os motoristas deveriam obedecer determinados requisitos, incluindo a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais, exames médicos periódicos, comprovante de participação em curso sobre trabalho com

"pessoas vulneráveis", realização de inspeção veicular e contratação de seguro com cobertura para terceiros. [22]

Atualmente, o governo da Tasmânia está se preparando para apresentar uma nova legislação para o serviço de transporte de passageiros, que irá abordar os seguintes pontos: suspensão da cobrança de novas licenças de táxis pelo período de quatro anos, manutenção das licenças para carros de aluguel e veículos de luxo, regulamentação das empresas responsáveis pela intermediação entre os motoristas e os passageiros e requisitos de segurança para os veículos e motoristas. [23]

2.2.5. Regulamentação da Uber em Queensland

Em Queensland, em 05 de setembro de 2016, o governo aprovou o *Queensland Personalised Transport Horizon*, um complexo programa de reforma do setor de transporte de passageiros, com duração de 05 anos, que tem o intuito de promover, dentre outras coisas, a desregulamentação da indústria de táxis, carros de aluguel e limusines. Atualmente, o programa se encontra no seu terceiro e último estágio, tendo sido efetivamente implementadas reformas na legislação estadual. [24]

Com as novas leis, todos os motoristas que realizam o transporte de passageiros devem possuir uma autorização emitida pelo *Departament of Transport and Main Roads* de Queensland para prestarem o serviço, bem como devem apresentar certidão de histórico de motorista e atestado médico de saúde regularmente. Ainda, os motoristas devem ser submetidos a verificações periódicas de antecedentes criminais e devem cumprir com a determinação de tolerância zero para álcool e drogas. [25]

Além disso, os veículos utilizados no transporte de passageiros devem passar por inspeção anual, ser equipados com câmera de segurança, identificados com adesivo em local visível e ser assegurados com seguro com cobertura para terceiros. O governo de Queensland também estabeleceu um pacote de assistência para os setores afetados pelas reformas, no valor de $100 milhões.

2.2.6. Regulamentação da Uber em Victoria

As reformas na indústria de veículos comerciais de passageiros de Victoria foram realizadas, em 10 de agosto de 2017, por meio da aprovação do *Commercial Passenger Vehicle Industry Bill 2017*. Essa legislação foi novamente reformada no final de 2017 e na metade de 2018, sendo aprovadas alterações ainda mais profundas na indústria de transporte de passageiros do estado. [26]

Com as alterações, foi adotado um novo sistema de registro dos veículos utilizados no transporte de passageiros, sendo abolidas as licenças para táxis e carros de aluguel. Também foram abolidas as tarifas pré-fixadas para o transporte de passageiros, exceto para as corridas realizadas na região metropolitana de Victoria sem a prévia solicitação por aplicativo, site ou telefone. Além disso, todos os motoristas devem possuir uma autorização para realizar o transporte de passageiros, bem como devem apresentar certificado negativo de antecedentes criminais e avaliações médicas periódicas. [27]

O governo de Victoria também adotou um pacote de assistência de $500 milhões para aqueles motoristas que possuíam uma licença para o transporte de passageiros antes das reformas, sendo adotada uma taxa de $1 por cada corrida realizada no estado para custear o pacote.

2.2.7. Regulamentação da Uber no Território do Norte

Em 1º de dezembro de 2017, o Território do Norte implementou um novo modelo regulatório de transporte de passageiros, que seria dividido em dois estágios. [28] O primeiro estágio foi voltado para a regulamentação do serviço de transporte de passageiros via aplicativo que seria futuramente permitido operar no estado, consistindo na elaboração e divulgação de procedimentos para o cadastramento das empresas interessadas e dos novos motoristas, elaboração de um código de conduta a ser observado pelos motoristas, passageiros e empresas e definição dos requisitos mínimos para aprovação dos veículos utilizados para o serviço.

No segundo estágio do plano, que teve início em 1º de fevereiro

de 2018, o transporte de passageiros via aplicativo foi oficialmente legalizado no estado. Também nessa data ocorreu a redução, em cerca de 75%, do valor das licenças cobradas aos taxistas e demais veículos comerciais de transporte de passageiros [29], bem como começou a ser cobrada uma taxa de $1 por corrida realizada, para arcar com os custos da regulação da indústria de transporte de passageiros e para promover melhorias no serviço prestado para pessoas com deficiência [30].

Atualmente, para operar no Território do Norte é preciso que os motoristas adquiram uma licença para realizar o transporte de passageiros, que deve ser renovada anualmente. Além disso, é obrigatória a realização de um treinamento antes de se iniciar a prestação do serviço. Por sua vez, os veículos devem conter sinalização que os identifique como veículos de transporte de passageiros, bem como devem passar por inspeção e ser segurados contra danos pessoais causados por veículos automotores [31].

2.2.8. Regulamentação da Uber na Austrália Ocidental

Na Austrália Ocidental foi aprovada nova legislação de transporte de passageiros em 30 de outubro de 2018. A *Transport (Road Passenger Services) Act 2018* [32] determinou a abolição da licença que era exigida aos motoristas de táxis, sendo estabelecida, em seu lugar, uma autorização para prestação do serviço de transporte de passageiros, que deve ser renovada anualmente, por todos os motoristas que prestam esse serviço, independente da categoria que integram. [33]

Como parte das mudanças promovidas pela legislação, passou a ser exigido dos motoristas a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais e exames médicos periódicos. Os veículos devem passar por inspeção e conter câmera de segurança em seu interior.

A partir de 1 de abril de 2019, com a aprovação do *Transport (Road Passenger Services) Regulations 2019*, o governo da Austrália Ocidental passou a exigir o pagamento de uma taxa sobre cada corrida realizada, com a finalidade de custear um pacote de compensação aos taxistas, no valor de $120 milhões.

3. Classificação dos motoristas da Uber na Austrália: a atuação da corte trabalhista e do órgão de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas

As reformas promovidas nas legislações de transporte de passageiros dos estados australianos regulamentaram o serviço prestado pela Uber e demais aplicativos de transporte, tornando-os legais em todo o país. No entanto, as novas leis não adentraram na questão do vínculo existente entre as empresas detentoras dos aplicativos de transporte e os seus motoristas.

Por sua vez, mantendo o posicionamento que já vinha adotando nos demais países em que se estabeleceu, a Uber alegou se tratar de uma empresa de tecnologia, cuja função é apenas conectar os motoristas aos usuários da plataforma digital, não possuindo, portanto, vínculo empregatício com os motoristas. Assim, ao classificar como trabalhadores autônomos os motoristas que utilizam a sua plataforma digital, a Uber tem conseguido se esquivar de suas responsabilidades e deveres trabalhistas, regulados pelo Fair Work Act 2009[245].

Dessa forma, os motoristas da Uber que pretendem contestar judicialmente os seus salários ou a rescisão dos seus contratos, por exemplo, devem primeiramente contestar o seu status de trabalhador autônomo. Para determinar se um indivíduo é um trabalhador autônomo ou um empregado as cortes australianas adotaram um teste, denominado *multi-factor (common law) test*. [34]

Esse teste examina a natureza da relação existente entre as partes, com base em uma série de perguntas que buscam elucidar se existe controle sobre o trabalho exercido pelo trabalhador, de quem são as ferramentas ou equipamentos utilizados no trabalho, como é feito o pagamento, se o trabalhador pode delegar a execução do trabalho para outra pessoa e se o trabalhador pode fornecer serviços para outras empresas. As proteções contra a fraude na contratação do serviço autônomo estão previstas no Fair Work Act 2009.

Tendo em vista a dimensão das operações da Uber na Austrália,

245 A Fair Work Act 2009 (Lei) é a principal lei trabalhista da Austrália, ela estabelece os termos e condições de emprego, bem como os direitos e responsabilidades dos trabalhadores, empregadores e sindicatos.

existem poucos casos em que motoristas contestaram o seu status de trabalhador autônomo judicialmente. Sem exceção, nenhum desses casos teve um desfecho favorável aos trabalhadores. Nos próximos tópicos, serão abordadas três decisões da Fair Work Commission (FWC)[246] que declararam inexistir relação de emprego entre a Uber e seus motoristas e a conclusão das investigações realizadas pelo Fair Work Ombudsman (FWO)[247].

3.1. Caso "*Kaseris vs. Rasier Pacific V.O.F.*" perante a *Fair Work Commission* (2017)

Trata-se de caso levado à Corte pelo motorista da Uber em Victoria, Michail Kaseris, em razão da desativação de sua conta no aplicativo da Uber devido à baixa avaliação dos passageiros, sob a alegação de dispensa por motivo injusto [35]. A Uber apresentou contestação alegando que Kaseris não era um empregado e, portanto, não podia apresentar uma ação contra dispensa injusta, com base no artigo 382[248] do Fair Work Act 2009.

A Corte concluiu que, de acordo com os termos e condições da Uber, com os quais Kaseris teria concordado, a empresa apenas teria fornecido a sua plataforma digital para o motorista se conectar com usuários que precisavam de serviços de transporte. Faltava a esse acordo o elemento chave para a configuração da relação de emprego, uma vez que o motorista não estaria obrigado a realizar qualquer trabalho ou fornecer qualquer serviço para a Uber.

Segundo a Corte, aplicando o *multi-factor (common law) test*, teria restado evidente que o motorista poderia decidir se ou quando prestaria o serviço de transporte de passageiros usando a plataforma da Uber, podendo recusar corridas, bem como o motorista utilizava

246 A Fair Work Commission (FWC) é o Tribunal do Trabalho da Austrália.

247 O Fair Work Ombudsman (FWO) da Austrália é um órgão independente, criado pelo Fair Work Act 2009, cujo principal papel é monitorar, investigar e impor o cumprimento das leis trabalhistas pelas empresas, bem como iniciar procedimentos legais frente a violações a direitos trabalhistas e fazer intermediação entre sindicatos, empresas e outras partes interessadas.

248 O artigo 382 do Fair Work Act 2009 determina os requisitos para um trabalhador ser protegido de uma dispensa injusta.

veículo próprio e havia providenciado os demais equipamentos necessários para a realização do serviço, não usava uniforme ou exibia a logotipo da uber no veículo, dentre outros elementos. Assim, em 21 de dezembro de 2017, a Corte decidiu que Kaseris era um trabalhador autônomo e, portanto, não poderia ingressar com uma ação de dispensa injusta contra a Uber.

3.2. Caso "*Pallage vs. Rasier Pacific Pty Ltd*" perante a *Fair Work Commission* (2018)

O caso foi levado à Corte por Janaka Namal Pallage, motorista da Uber em Victoria, também sob a alegação de dispensa por motivo injusto, em razão da desativação de sua conta no aplicativo da Uber devido à violação, não especificada pela empresa, de dispositivo do Código de Conduta da Uber. [36]

Diante dos registros de corridas de Pallage pelo aplicativo da Uber, que demonstravam que o motorista teria completado cerca de 1400 corridas utilizando o aplicativo da Uber em um período de 14 meses, a Corte concluiu que as alegações da Uber de que seria apenas uma empresa de tecnologia, atuando meramente na conexão dos motoristas com os usuários de sua plataforma digital, não se sustentavam. Segundo a Corte, a tecnologia desenvolvida pela Uber seria apenas um instrumento para a realização de seus negócios, que seriam, em verdade, a prestação de serviços de transporte.

Apesar disso, em 11 de maio de 2018, após a realização do *multi factor (common law) test*, a Corte concluiu que Pallage não era um empregado da Uber, uma vez que cabia a ele decidir quando e por quanto tempo o serviço seria prestado, podendo recusar corridas, bem como havia adquirido por conta própria os equipamentos necessários para a realização do serviço, não utilizava uniforme com a logotipo da empresa, recebia seu salário de forma irregular, a depender da quantidade de corridas realizadas, podia transportar passageiros utilizando plataformas digitais de outras empresas, dentre outros elementos.

3.3. Caso "*Suliman vs. Rasier Pacific Pty Ltd*" perante a *Fair Work Commission* (2019)

Em 12 de julho de 2019, a Corte rejeitou pela terceira vez uma ação de dispensa por motivo injusto proposta por um motorista da Uber. [37] O caso trouxe uma novidade devido à alegação do motorista Rajab Suliman de que o serviço por ele prestado poderia ser enquadrado como trabalho eventual[249].

A Corte, no entanto, não aceitou a analogia, concluindo que no trabalho eventual o empregado não pode se recusar a realizar um serviço após ter comparecido ao trabalho. Isso não ocorreria na relação entre a Uber e os seus motoristas, uma vez que os motoristas não poderiam ser obrigados pela Uber a aceitar solicitações de passageiros mesmo estando conectados ao seu aplicativo.

3.4. Conclusão da investigação do *Fair Work Ombudsman* sobre a relação entre a Uber e os seus motoristas

Em 7 de junho de 2019, o Fair Work Ombudsman (FWO) da Austrália emitiu um comunicado de imprensa informando sobre a conclusão da sua investigação sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e os seus motoristas, nos termos da Fair Work Act de 2009.

A investigação começou em 2017, após provocação do órgão por motoristas da Uber, e teriam sido analisados contratos de diversos motoristas, registros do horário de entrada e saída do aplicativo, extratos de pagamento e registros bancários, bem como teriam sido feitas entrevistas com motoristas. Finalizada a investigação, o Fair Work Ombudsman concluiu pela inexistência de relação de emprego entre a Uber e os seus motoristas, declarando que nenhuma ação seria implementada contra a Uber, por ela estar operando em conformidade com a lei.

Segundo o órgão, para que o vínculo empregatício exista,

249 Na Austrália existe a figura do empregado eventual, o qual pode apresentar uma ação de dispensa injusta perante a Corte, nos termos do artigo 384 do Fair Work Act 2009.

deve haver, no mínimo, a obrigação de um funcionário executar o seu trabalho quando exigido pelo empregador, o que não teria sido observado na relação da Uber com os seus motoristas. Além disso, outro fator chave para a conclusão do Fair Work Ombudsman teria sido a inexistência de controle de jornada por parte da Uber.

Cabe observar que o Fair Work Ombudsman apenas emitiu um comunicado de imprensa informando sobre a conclusão da investigação, não concedendo acesso público aos documentos levantados e ao relatório final da investigação. Ainda, conforme relatado pelo jornal The Sydney Morning Herald, o Fair Work Ombudsman teria se recusado a fornecer acesso a esses documentos quando solicitado pelo jornal. [38]

4. Conclusão

Como visto, as agressivas estratégias adotadas pela Uber pressionaram os governos dos estados australianos a regulamentarem a sua atuação, sendo realizadas reformas nas legislações de transporte de passageiros em todo o país. Após se tornar legal o transporte de passageiros por aplicativo na Austrália, permaneceu controversa a questão do vínculo entre as empresas de aplicativos de transporte e os motoristas.

Os três casos levados à Fair Work Commission por motoristas da Uber sob a alegação de dispensa injusta foram rejeitados pela Corte, por não serem os trabalhadores reconhecidos como empregados, com base em uma suposta ausência de subordinação entre a empresa e os seus motoristas. De igual maneira, as investigações promovidas pelo Fair Work Ombudsman concluíram inexistir relação de emprego entre a Uber e os seus motoristas devido à ausência de subordinação e controle de jornada por parte da empresa sobre os trabalhadores.

Ao analisarem a dinâmica do trabalho desses motoristas com base na subordinação clássica, a Corte Australiana e o órgão fiscalizador das relações de trabalho da Austrália ignoraram as diversas formas de controle alternativas utilizadas no trabalho plataformizado, inclusive pela Uber sobre os seus motoristas. [39] Com efeito, o relatório elaborado pelo estado de Victoria sobre o trabalho

plataformizado revelou que os algoritmos dos aplicativo de transporte controlam de perto os comportamentos dos motoristas quando eles estão conectados, desencorajando a rejeição de corridas. [40]

Como informado pelo relatório, os motoristas que rejeitam muitas corridas podem sofrer penalidades pela empresa, como suspensões ou até mesmo a desativação da sua conta. Por outro lado, as empresas recompensam os motoristas que aceitam mais corridas, financeiramente ou com outros incentivos. Além disso, o controle é exercido pelo "Código de Conduta" da empresa, estando os motoristas sujeitos a suspensão ou exclusão das plataformas caso a sua avaliação pelos usuários do aplicativo não atinja os níveis considerados adequados pela empresa.

Dessa forma, as decisões existentes até o momento revelam a incompreensão da Corte Australiana e do órgão de fiscalização das relações trabalhistas da Austrália sobre a realidade do trabalho desempenhado pelos trabalhadores plataformizados, bem como lançam luz à necessária adequação do teste denominado *multi-factor (common law) test* para examinar a natureza da relação existente entre as empresas de aplicativos de transporte e os seus motoristas.

5. Referências

[1] RUSSELL, Jon. Uber goes official in Australia as it ends 6 weeks of testing and launches in Sydney. TNW. 30 nov. 2012. Disponível em: https://thenextweb.com/au/2012/11/30/uber-goes-official-in--australia-as-it-comes-out-of-testing-and-launches-in-sydney/.

[2] CATANZARITI, Ross. Uber Taxi launches in Sydney. ARN. 14 jun. 2013. Disponível em: https://www.arnnet.com.au/article/464772/uber_taxi_launches_sydney/.

[3] BURKE, Gail. Taxi drivers vs Uber: Ridesharing drivers face heftier penalties under new Queensland laws. ABC News. 20 abr. 2016. Disponível em: https://www.abc.net.au/news/2016-04-21/taxi-drivers--vs-uber-ride-sharing-drivers-face-heftier-penalties/7344300.

[4] BRANCO, Jorge. Uber Queensland drivers fined $1.7 million in three months. 19 jul. 2016. Brisbane Times. Disponível em: https://www.brisbanetimes.com.au/national/queensland/uber-queensland-

-drivers-fined-17-million-in-three-months-20160719-gq8zv3.html#:~:-text=Uber%20drivers%20have%20been%20fined,laws%20gave%20them%20more%20powers.

[5] DOWLING, Jason. Ride-sharing costs: Uber drivers fined near $600,000 as hire-car battle goes on the age. The Age. 24 out. 2015. Disponível em: https://www.theage.com.au/national/victoria/fines-for-uber-drivers-near-600000-as-hirecar-battle-goes-on-20151024-gkhhrk.html.

[6] HOY, Greg. Victorian taxi commission's undercover investigation prompts court action against Uber drivers. ABC News. 11 dez. 2014. Disponível em: https://www.abc.net.au/news/2014-12-11/victorian-taxi-commission-takes-aim-at-ride-sharing-app-uber/5961524

[7] GRUBB, Ben. NSW cracks down on Uber ride-sharing. The Sydney Morning Herald. 17 jun. 2014. Disponível em: https://www.smh.com.au/technology/nsw-cracks-down-on-uber-ridesharing-20140617-zsabx.html#:~:text=The%20NSW%20government%20has%20begun,motorists%20who%20offer%20the%20service.&text=%22The%20Uber%20X%20services%20are,in%20unaccredited%20and%20unlicensed%20vehicles.%22

[8] REILLY, Claire. UberX drivers taken to court for "illegal" ride-sharing. Jan. 18, 2015.Road Show. Disponível em: https://www.cnet.com/roadshow/news/uber-x-drivers-taken-to-court-for-illegal-ride-sharing/

[9] NSW Government suspends licences of 40 UberX drivers. 28 set. 2015. Disponível em: https://www.news.com.au/finance/business/technology/nsw-government-suspends-licences-of-40-uberx-drivers/news-story/425417615b3ec7625cab7f3b3d71df16

[10] Uber illegal and drivers will be fined, says South Australia government. The Sydney Morning Herald. 25 ago. 2014. Disponível em: https://www.smh.com.au/business/uber-illegal-and-drivers-will-be-fined-says-south-australia-government-20140825-1082cc.html

[11] Perth Uber drivers charged with operating illegal taxi services. Perth Now. 11 ago. 2015. Disponível em: https://www.perthnow.com.au/news/wa/perth-uber-drivers-charged-with-operating-illegal--taxi-services-ng-eb8d51b288c205c0af02fd049a79919e

[12] Ride-share app Uber pledges to pay traffic fines for WA

drivers. Perth Now. 11 out. 2014. Disponível em: https://www.perthnow.com.au/news/wa/ride-share-app-uber-pledges-to-pay-traffic-fines-for-wa-drivers-ng-1df67c93a3b46bd1c3b4fd9c26d78edd

[13] Rideshare accreditation and licensing in the ACT. ACT Government. 11 set. 2020. Disponível em: https://www.accesscanberra.act.gov.au/app/answers/detail/a_id/3283/~/rideshare-accreditation-and-licensing-in-the-act#!tabs-1

[14] AUSTRALIA. NEW SOUTH WALES. Point to Point Transport (Taxis and Hire Vehicles) Act 2016 No 34. 28 jul. 2016. Disponível em: https://www.legislation.nsw.gov.au/view/whole/html/inforce/current/act-2016-034

[15] AUSTRALIA. NEW SOUTH WALES. Point to Point Transport (Taxis and Hire Vehicles) Regulation 2017. 18 ago. 2017. Disponível em: https://www.legislation.nsw.gov.au/view/html/inforce/current/sl-2017-0424#

[16] Application for a passenger transport licence code. NSW Government. Service NSW. Disponível em: https://www.service.nsw.gov.au/transaction/application-passenger-transport-licence-code

[17] The Industry Adjustment Assistance Package. NSW Government. Transport for NSW. Disponível em: https://www.transport.nsw.gov.au/projects/industry-adjustment-assistance-package

[18] Passenger services. Department for Infrastructure and Transport. 15 out. 2020. Disponível em: https://www.sa.gov.au/topics/driving-and-transport/industry-services/taxi-and-passenger-transport/passenger-services

[19] Drivers and operators. Department for Infrastructure and Transport. 20 ago. 2020. Disponível em: https://www.sa.gov.au/topics/driving-and-transport/industry-services/taxi-and-passenger-transport/driver-and-operator-accreditation

[20] Taxi and Chauffeur Vehicle Industry Reform. Government of South Australia. Disponível em: https://dit.sa.gov.au/__data/assets/pdf_file/0006/256749/Taxi_Review_factsheet_3.pdf

[21 Point to Point Transport Service Transaction Levy FAQs Information for passengers. Government of South Australia. Department of Planning, Transport and Infrastructure. Disponível em: https://dit.sa.gov.au/__data/assets/pdf_file/0008/315179/$1_Levy_-_FAQ_for_Pas-

sengers.pdf

[22] Taxi and Hire Vehicle Industries Regulatory Review. Tasmanian Government. Department of State Growth. Disponível em: https://www.transport.tas.gov.au/__data/assets/pdf_file/0009/142596/THVI_Regulatory_Review_-_Consultation_Paper,_December_2016_-_FINAL.pdf

[23] On-demand passenger transport review. Tasmanian Government. Transport Services. 27 Ago. 2020. Disponível em: https://www.transport.tas.gov.au/public_transport/industry_and_operator_information/on_demand_passenger_transport_review

[24] Changes in Queensland's personalised transport industry. Queensland Government. Department of Transport and Main Roads. 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.tmr.qld.gov.au/business-industry/Taxi-and-limousine/Queenslands-Personalised-Transport-Horizon/A-new-framework-for-the-personalised-transport-industry

[25] Ride-booking service standards. Queensland Government. 1 Out. 2019. Disponível em: https://www.qld.gov.au/transport/public/operators/information-for-passengers/passenger-rights-and-fares/ride-book-service

[26] Taxi and hire car industry reforms. Victoria State Government. Department of Transport. Disponível em: https://transport.vic.gov.au/getting-around/taxis-hire-car-and-ridesharing/industry-reforms

[27] A new industry. A new approach to regulation. Commercial passenger vehicles Victoria. 19 jun. 2020. Disponível em: https://cpv.vic.gov.au/about-us/a-new-industry.-a-new-approach-to-regulation

[28] Ridesharing Transport Services. Northern Territory Government. Department of Infrastructure, Planning and Logistics. 21 Out. 2020. Disponível em: https://dipl.nt.gov.au/strategies/commercial-passenger-vehicle-reforms/ridesharing

[29] New Licence Fees. Northern Territory Government. Department of Infrastructure, Planning and Logistics. 28 jan. 2020. Disponível em: https://dipl.nt.gov.au/strategies/commercial-passenger-vehicle-reforms/ridesharing/new-licence-fees

[30] Per trip levy on commercial passenger vehicles. Northern Territory Government. 17 fev. 2020. Disponível em: https://nt.gov.au/

driving/industry/per-trip-levy-on-commercial-passenger-vehicles

[31] New Regulatory Model. Northern Territory Government. Department of Infrastructure, Planning and Logistics. 28 Jan. 2020. Disponível em: https://dipl.nt.gov.au/strategies/commercial-passenger-vehicle-reforms/ridesharing/new-regulatory-model

[32] AUSTRALIA. WESTERN AUSTRALIA. Transport (Road Passenger Services) Act 2018. 30 out. 2018. Disponível em: https://www.legislation.wa.gov.au/legislation/statutes.nsf/law_a147199.html

[33] About on-demand transport. The Government of Western Australia. Department of Transport. Jan 23 2019. Disponível em: https://www.transport.wa.gov.au/On-demandTransport/about-on-demand-transport.asp

[34] How to determine if a worker is an employee or an independent contractor. Australia Government. Australia Building and Construction Commission. https://www.abcc.gov.au/resources/fact-sheets/independent-contractors/how-determine-if-worker-employee-or-independent-contractor#:~:text=The%20courts%20have%20adopted%20a,make%20a%20decision%20on%20balance

[35] AUSTRALIA. FAIR WORK COMMISSION. Mr Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F (U2017/9452) [2017] FWC 6610. Disponível em: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2017fwc6610.htm

[36] AUSTRALIA. FAIR WORK COMMISSION. Janaka Namal Pallage v Rasier Pacific Pty Ltd [2018] (U2017/13448) FWC 2579. Disponível em: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc2579.htm

[37] AUSTRALIA. FAIR WORK COMMISSION. Rajab Suliman v Rasier Pacific Pty Ltd (U2019/2392) [2019] FWC 4807. Disponível em: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm

[38] PATTY, Anna. Fair Work watchdog hiding details behind Uber knockback decision. The Sydney Morning Herald. 11 nov. 2019. Disponível em: https://www.smh.com.au/business/workplace/fair-work-watchdog-hiding-details-behind-uber-knockback-decision-20190805-p52e2f.html

[39] FORSYTH, Anthony Forsyth. Playing Catch-Up but Falling

Short: Regulating Work in the Gig Economy in Australia, King's Law Journal, King's Law Journal, 2020, Vol. 31, No. 2, 287–300.

[40] INDUSTRIAL RELATIONS VICTORIA. Department of Premier and Cabinet. The report of the inquiry into the Victorian on-demand workforce. The State of Victoria, June, 2020. Disponível em: https://engage.vic.gov.au/inquiry-on-demand-workforce

Trabalhadores da Uber na Colômbia e no Brasil: entre precariedades e regulações

Breno Lucas de Carvalho Ribeiro[250]

1. Introdução

A nova morfologia do trabalho promove uma série de complexificações e fragmentações nas formas laborais. As mudanças promovidas nos sistemas econômicos, a partir das novas maneiras de gestão das empresas, impactam fortemente a organização e o controle das novas formas de trabalho. Esse capitalismo exige, ao redor do mundo, uma série de reformulações e novas exigências.

As empresas de aplicativos, principalmente, a Uber não foge dessa lógica. Os impactos das novas formas de trabalho se dão de modo maciço e, geralmente, homogêneo, contudo, há especificidades e formas de enfrentamento diferentes ao redor do mundo.

O Brasil e a Colômbia são países latino-americanos que apresentam especificidades na gestão dessas novas formas de trabalho que merecem ser analisadas. É preciso, dessa maneira, averiguar o entrecruzamento de dados estatísticos com análise da doutrina contemporânea. Para isso, propõe a análise das formas precárias e das regulações da empresa Uber na Colômbia e no Brasil.

Em paralelo, é preciso coadunar uma análise econômica, social e jurídica na tentativa de demonstrar um novo aspecto da temática apresentada. A partir disso, estabelecerá comparações e tensões entre as noções na tentativa de averiguar, como objetivo geral, de que modo os aplicativos, na era digital, promove a intensificação da marginalização dos trabalhadores de aplicativos.

Propõe-se, em primeiro plano, a discussão das relações dessa nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro, no controle e na gestão dos trabalhadores da Uber. Posteriormente, adentrará nas especificidades jurídico-econômicas

250 Mestrando do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-Graduando em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Pesquisador bolsista de dedicação exclusiva (CAPES- PROEX.),

da Colômbia na tentativa de compreender os obstáculos do país na regularização e nos impasses jurídicos para sua livre circulação.

Perpassada essa temática, buscará aprofundar nas marginalizações dos trabalhadores no país mencionado e as dificuldades do Estado em obter patamares mínimos de trabalho. No último tópico, articulará dados oficiais do Governo brasileiro na tentativa de compreender as dificuldades dos trabalhadores da Uber no país. Por fim, serão realizadas aproximações e tensões entre as nações a partir dos seus elementos particulares.

2. *Gig-Economy*, indústria 4.0 e economia colaborativa

A *uberização* é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente invisibilizadas, assumindo, assim, a forma de prestação de serviços, paralelamente, excluindo as relações de assalariamento e exploração do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 11)

A partir da Indústria 4.0[251] tem-se uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro "na qual os aplicativos e aparelhos eletrônicos exercem controle, supervisão e comando na *ciberindústria* do século XXI" (ANTUNES, 2020, p. 15)

Os aplicativos utilizam-se dos "algoritmos, da inteligência artificial e todo arsenal digital, canalizado para fins estritamente lucrativos" o que possibilita novas modalidades de trabalho, resultando na exclusão da legislação social protetora (ANTUNES, 2020, p. 20)

Esses algoritmos são organizados por *softwares* que, por meio dos programas informáticos, automatizam a tomada de decisões de "gestão das dimensões do trabalho, incluindo todo o espectro socioeconômico dos locais de trabalho, bem como todo o ciclo de vida da relação de trabalho" (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 89)

Sob o comando dos algoritmos, "as empresas conseguem obter o controle do trabalho, de que são exemplos os registros em tempo real da realização de cada tarefa e de velocidade, local e movimentos realizados, mensuração da tarefa e da velocidade" (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 66)

251 Proposta que nasceu na Alemanha, em 2011, em razão do profundo aprofundamento das tecnologias na era produtiva, estruturada a partir das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Essa economia colaborativa[252] constitui-se como um sistema em que se comportam e se intercambiam bens e serviços por meio das plataformas tecnológicas. Partindo dessas definições, as empresas que utilizam dessas ferramentas têm como objetivo principal a redução dos custos de operação e aumentar a exploração do trabalho.

As estratégias de contratação e gestão do trabalho mascaram o assalariamento presente nas relações que se estabelecem, o que se verifica, principalmente, as empresas de aplicativos de transporte. A negação do "assalariamento é um elemento da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia, o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição" (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p.60)

Dentro desse arranjo, as pessoas podem compartilhar seus veículos, solicitar um serviço de transporte por meio de um aplicativo, por exemplo. No entanto, a inserção da tecnologia nas relações laborais tem modificado a estrutura típica tradicional das organizações empresariais e de seus elementos - prestação pessoal de serviços, remuneração, subordinação- tendo que se ajustar as diversas transformações (GONZALES, 2017, p. 03)

Os serviços de táxis privados ou particulares gerados, a partir do uso de um aplicativo digital, tem sido estabelecido dentro da denominada "economia GIG". Nesse sistema, encontram-se empregos de curta duração ou esporádicos, caracterizados- em sua maioria- pela informalidade ou que requerem necessariamente de maior tempo ou a presença física do prestador de serviços em um centro de trabalho e, sobretudo, sem que, essas tarefas impliquem em vínculo laboral com direitos laborais e proteção social (GONZALES, 2017, p. 05)

A Uber[253], por exemplo, é uma empresa de tecnologia "plataformizada" que, por meio de seu aplicativo, conecta os usuários para que consigam se deslocar com maior facilidade. Autodefine-se como uma base de dados, oportunidade em que os clientes e os

252 Esta economia informal responde a uma estrutura incipiente da organização produtiva, na qual os trabalhadores não gozam de benefícios sociais, nem estabilidade e garantias no emprego, têm rendimentos baixos e irregulares. A maioria das pessoas neste setor de trabalho não tem escolaridade e poucas possibilidades de mudança para um emprego formal.

253 tendo sido criado em 2009 e começou a operar em São Francisco e Nova York em 2010 e hoje realiza em média mais de 3 milhões de viagens por dia

prestadores de serviços (condutores da plataforma) se encontram virtualmente. A empresa é um aplicativo que, aproveitando da chamada "economia colaborativa" se considera como mero intermediário entre usuários e condutores.

Perpassada e analisada a temática acima exposta, se buscará analisar, dentro desse sistema econômico, os desafios da Uber na Colômbia.

3. Entraves da Uber na Colômbia

Na Colômbia, especificamente, as plataformas digitais tiveram um grande *boom* no mercado de trabalho. A economia tem experimentado um crescimento econômico nos últimos anos, com aumento do emprego. Contudo, verifica-se que, paralelamente, houve elevação do subemprego, da terceirização e da desigualdade de renda. "O acesso ao trabalho por meio de plataformas digitais não é controlado pelo Estado, tampouco existe uma regulamentação que proteja os trabalhadores que prestam serviços; o que tem causado aumento da informalidade e da precariedade". A forma de acesso ao trabalho é produto das mudanças na economia e das demandas que surgem, com pouca ou nenhuma regulamentação (YANITZA, 2019, p. 156).

Segundo as estatísticas, na Colômbia em julho de 2019, a taxa de desemprego de 13 cidades e áreas metropolitanas era de 10,3%, assim, trabalhar em plataformas digitais tem sido uma oportunidade de emprego, sendo o único meio de subsistência para esses trabalhadores (YANITZA, 2019, p. 157). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a informalidade total na Colômbia em 2018 era de 60,6% e no setor rural chegava a 89,2%

Dentro desse cenário, o país encontra alguns desafios. Recentemente, a cidade foi listada como a segunda pior cidade do mundo para dirigir através do aplicativo *Waze*[254] que deu à cidade uma classificação de 3.4 de 10.0, este depois de avaliar 50 milhões de usuários em 32 países e 167 áreas adicionando a isso os problemas

254 Serviço de navegação GPS que é baixado para um celular, usuários de aplicativos podem relatar qualquer situação apresentado na estrada como: engarrafamentos, acidentes, bloqueios, etc.

legais que o aplicativo teve (ARISTIZÁBAL; PÉREZ, 2016, p. 15)

Um dos problemas do excesso de veículos públicos que transitam em Bogotá é o número de táxis vazios, considerando que a capital tem mais táxis que Nova York, "mostrando que há 51.885 carros, principalmente táxis amarelos, representando 57,1% do total 90.923 veículos públicos cadastrados, ou mais da metade do serviço público é composto por esse tipo de transporte" (ARISTIZÁBAL; PÉREZ, 2016, p. 18)

Em 2013, a plataforma Uber entrou na Colômbia, a partir desse momento gerou um impacto inegável na sociedade e na economia do país. Esse modelo de "mobilidade compartilhada", já teve cerca de 86 mil sócios regentes (BARRERO; PARRA; ALBERTO, 2020, p. 06)

Atualmente, essa plataforma "retém entre 35 e 40% de cada serviço prestado, sendo o restante do valor recebido pelo motorista que arca com os custos operacionais, como combustível, manutenção, seguro, alimentação e em muitos casos o aluguel do veículo, deixando uma porcentagem de cada vez ganho inferior" (BARRERO; PARRA; ALBERTO, 2020, p. 07)

Verifica-se, também, que Bogotá tem uma normativa que não permite as novas dinâmicas sociais em matéria de transporte. As leis que existem foram realizadas há mais de uma década que regulam unicamente o serviço público de transporte e não dão possibilidade de incluir um serviço diferente.

O último decreto que foi expedido (2297 de 2015), o qual tentou regular a atividade do Uber, se limita a tomar elementos da lei existente e adicionar um outro componente diferente sem ter em conta a realidade social. A Uber argumenta que não é uma empresa de transporte e tampouco se constituirá como tal. Como consequência, as diferentes autoridades públicas e entidades governamentais consideram sua operação como ilegal, motivo pelo qual se tem intentado o encerramento de suas atividades por meio de multas, sanções e outros tipos de medida.

Nesse sentido, a Superintendência da Indústria e Comércio (SIC), que regula a concorrência e protege os consumidores, afirma que a Uber tem violado as regras de concorrência ao fornecer

irregularmente serviços de transporte público individual[255]. Contudo, o Supremo Tribunal de Bogotá[256] revogou a sentença que havia proibido o uso desse aplicativo. De acordo com a decisão da mais alta corte, a decisão encerra o processo contra a Uber e autoriza a plataforma de tecnologia a retornar à legalidade total na Colômbia.

No que se refere ao acórdão externado pela Câmara Cível do Superior Tribunal de Justiça fora ordenado a revogação da decisão proferida pela Superintendência da Indústria e Comércio (SIC), em 20 de dezembro de 2019, que determinou a suspensão das atividades da empresa Uber em resposta ao processo movido pela Cotech S.A (Taxis Libres), concorrente e empresa de taxi, contra Uber BV, Uber Technologies Inc. e Uber Colombia S.A.S.

Inicialmente, a SIC decidiu que as três empresas indicavam "atos de concorrência desleal por violação de regras e desvio de clientes (artigos 8º e 18º da Lei 256 de 1996) por prestar irregularmente o serviço de transporte público individual".

A instância superior determinou, ainda, que o artigo 23 da Lei 256 de 1996 prevê que "ações de concorrência desleal estão prescritas no prazo de dois (dois) anos a partir do momento em que a pessoa legitimada tomou conhecimento do ato de concorrência desleal (limitação ordinária) e, de qualquer forma, pelo curso de três anos a partir do momento da realização do ato (limitação extraordinária)". [257]

Em suma, o Tribunal afirmou que a autora (Cotech), apresentou a queixa posteriormente à suposta irregularidade da Uber ter sido cometida. Ressalta-se que a plataforma tem cerca de 2 milhões de usuários na Colômbia e mais de 88.000 motoristas, tendo ameaçado a decisão primeva à arbitragem internacional, observando uma possível violação de um acordo comercial EUA-Colômbia e, em segundo plano,

255 Dezembro de 2019

256 O Superior Tribunal de Justiça, Sétima Câmara de Decisão Cível, em 18 de junho de 2020, emitiu o acórdão antecipado no processo verbal de Concorrência Desleal instaurada pela Comunicaciones Tech y Transportes S.A. (Cotech S.A.). contra a Uber Colômbia S.A.S., Uber Technologies Inc e Uber B.V.

257 O Tribunal afirmou que "o prazo de prescrição começou a correr desde a cessação da conduta relatada como injusta". Portanto, o termo prescritivo começa a ser calculado uma vez que o autor é produzido e conhecido, ou se é um ato contínuo, a partir do momento em que o ato terminou, sem ser óbvio que nos termos do artigo 27 do Código Civil, "Quando o significado da lei é claro, sua redação não deve ser negligenciada literalmente sob o pretexto de consultar seu espírito".

que os danos pela suspensão do seu serviço poderiam exceder US$ 250 milhões.

Dessa maneira, perpassados os desafios e os entraves do aplicativo, os aspectos da regularidade e da legalidade, se averiguará, no tópico a seguir, de que forma se dá a precariedade e as tensões dos trabalhadores da Uber no país em comento.

4. Precaridade e regulação: desafios dos trabalhadores da Uber na Colômbia

Não existe uma legislação que reconheça, especificamente, os trabalhadores de plataformas digitais, o que existe, de fato, são projetos de lei para regulamentar o Trabalho Digital na Colômbia. Nas relações de economia colaborativa, "não há subordinação ou dependência contínua do trabalhador em relação ao empregador, o que lhe confere o poder de exigir o cumprimento das ordens estabelecidas no art. 23 do Código do Trabalho Substantivo[258]". (YANITZA, 2019, p. 160)

Há vínculos entre trabalhadores de aplicativos que implicam, de fato, em prestações de um serviço efetivo, sendo que as referidos relações laborais cumprem os elementos contidos no artigo 23 do Código de Trabalho da Colômbia para se configurarem como contrato de trabalho. Contudo, "como esse tipo de contratação não é regulamentado, muitas vezes, os direitos dos trabalhadores são violados, exigindo uma análise detida da forma como atuam" (CAMPOS; RAFAELA, 2019, p. 15)

Veja-se que o artigo 25 da Constituição Política protege o direito ao trabalho por ser uma obrigação social, mas sua proteção não se deve apenas a uma atividade laboral subordinada, mas em todas as suas formas. Nesse sentido, a decisão C-397/2006 indica que o sistema constitucional colombiano contempla o trabalho em geral, seja ele

258 Artigo 23 (Elementos Essenciais) 1. Para que haja contrato de trabalho se querem que concorram estes três elementos essenciais: a. a atividade pessoal do trabalho, é dizer, realizada por si mesmo; b. a continuada subordinação ou dependência do trabalhador ao respectivo patrão, que faculta a este exigir os cumprimentos de origem [...]; c. um salário como retribuição do serviço. 2. Uma vez reunidos os três elementos de que trata este artigo, se entende que existe contrato de trabalho e não deixa de ser por razão do nome que se razão do nome dado a ele ou outras condições ou modalidades adicionadas a ele.

subordinado ou dependente ou independente, pois é um dos valores e finalidades do Estado; fundamental para proteger a dignidade humana

Contudo, a falta de regulamentação específica para novos modelos de negócios - que surgem com base em tecnologias - gera inquietação em diversos segmentos da sociedade, uma vez que não fornece regras claras de acordo com cada atividade.

Isso promove um lucro maior por parte das plataformas que tiram vantagens das lacunas jurídicas e da ausência de regulamentação, como a falta de reconhecimento da segurança social dos motoristas, do seguro para prestação de serviço e da carga tributária.

Embora o legislador regule o tema das TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), de forma genérica, atualmente, o ordenamento jurídico colombiano não possui uma regulação que se concentre especificamente nas plataformas digitais em aspectos-chave como "condições de trabalho em plataformas dedicadas ao atribuição de micro tarefas, taxas, disponibilidade e intensidade de trabalho, recusas, ausência de pagamento, comunicação do trabalhador com clientes e operadores de plataforma, cobertura da proteção social e tipos de tarefas realizadas" (RAFAELA; CAMPOS, 2019, p. 13)

A deficiência regulatória torna necessário buscar soluções práticas que não limitem essa forma de empreendedorismo empresarial, visto que a implementação de inovações tecnológicas deve ser entendida como o mecanismo que as empresas e os comerciantes estão utilizando para criar e produzir valores para os clientes, onde o surgimento das relações de trabalho é iminente (RAFAELA; CAMPOS, 2019, p. 13)

Sendo uma atividade supostamente realizada por conta própria promove a eliminação de limites mínimos de condição decentes e dignas aos trabalhadores, oportunidade em que são violados direitos individuais e coletivos, o que urge a necessidade de implementar medidas de defesa e proteção do trabalhador.

Apesar de a Colômbia ter realizado uma reforma fiscal, recentemente, em que contemplou as plataformas digitais, pela primeira vez, a referida inclusão foi apenas destinada a tributação, de modo que as regras que foram estabelecidas sobre os serviços digitais tiveram atuações parciais, o que significa que a questão ainda

é um vazio legal que não está disposto a um quadro jurídico ou fiscal relevante.

Os juízes da república têm a função de validar se o funcionamento de uma plataforma particular é legal ou não, uma situação que aconteceu, por exemplo, com a plataforma Uber. Segue-se que a questão, como não é regulada, é uma fonte de violação dos direitos daqueles que ingressam nessas tecnologias. Por isso, é necessário estabelecer um regime legal que se aplique a todas as plataformas digitais no que prevê os parâmetros e as regras de funcionamento, bem como o âmbito de seus serviços (CAMPOS; RAFAELA, 2019, p. 15)

Dessa maneira, é necessária uma regulação oportuna que permita às plataformas digitais serem encorajadas a continuar o funcionamento, contudo, com medidas regulatórias e regras fixas. Um dos problemas da digitalização do trabalho está concentrado na crença de uma tendência de flexibilidade no que diz respeito às obrigações decorrentes de todo o trabalho, caracterizado numa suposta gestão particular de horários organizados pelos trabalhos e que estes consigam direcionar e controlar a atuação dos seus serviços em determinados lugares.

Dito o exposto, serão analisadas as especificidades da Uber no Brasil a fim de que se consiga estabelecer relações comparativas.

5. Desafios dos trabalhadores da Uber no Brasil

No início de 2012, o Brasil tinha 484 mil pessoas, cuja principal fonte de renda eram serviços de transporte por aplicativo, de acordo com a Pesquisa Nacional de Empregados e Desempregados (Pnad) Contínua Trimestral. Os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, no fim de 2019, esse número aumentou para 1 milhão, com crescimento de 137,6% em oito anos.

Paralelo a isto, uma pesquisa do Instituto Locomotiva, divulgada em 2019, indica que aproximadamente 5,5 milhões de brasileiros estão cadastrados em aplicativos como *Uber*[259], *99pop, iFood* e *Rappi*.

259 Considera-se que 20% dos motoristas da Uber no mundo são brasileiros. Muito preferem alugar veículos para trabalhar, o que vem se tornando um novo modelo de negócios, já que boa parte deles não tem veículo próprio nem tem condições de

Entre 2012 e 2019, 666 mil brasileiros se tornaram motoristas de aplicativos. Os números mostram que o desemprego atingiu também os profissionais mais qualificados. De acordo com o IBGE, a maioria dos motoristas tem entre 30 anos e 49 anos de idade, representando 52% dos trabalhadores, sendo que cerca de 12% têm ensino superior incompleto e 5% têm o superior completo.

Somado ao cenário exposto, os motoristas encontram dificuldades, como o alto custo de um carro com os requisitos exigidos pela Uber. Veja-se que há entraves iniciais como o valor de sua aquisição, mas também de "manutenção, documentação e gasolina, faz com que esse investimento, para poder gerar renda efetiva, tenha que ser diluído com o maior número de horas de trabalho possível" (BABOIN, 2017, p.348)

Outra situação negativa é a impossibilidade de definição dos valores cobrados pela UBER tampouco possuem o conhecimento específico dos algoritmos utilizados como forma de conhecer o cálculo pré-definido da cobrança. Esses trabalhadores têm jornadas diárias frequentemente superiores a oito horas; remuneração salarial rebaixada, em contraposição ao aumento e intensificação do trabalho; crescimento de um contingente sem acesso a qualquer direito social e do trabalho.

As exigências das empresas de aplicativos se amoldam e se encontram no conceito de empregador que dirige, organiza e assalaria os empregados, veja-se que a Uber exerce o controle dos pontos do serviço como a "qualidade de automóveis, os exames toxicológicos, a abordagem a clientes, a manutenção de setores de qualidade e o monitoramento da prestação de serviços e sua prestação (CARELLI, 2020, p. 71).

A Uber, no Brasil, por exemplo, estabelece a figura do trabalhador autônomo sem autonomia e independente, contudo, sem ter, de fato, seu próprio negócio. Conforme Carelli (2020, p. 78) "são falsos empreendedores, que não formam negócio por não terem clientela e por isso não têm qualquer chance de prosperar". O que ocorre é a existência de um vínculo de emprego, sem direitos mínimos e resguardado, camuflado em uma prestação de serviço fictícia

financiar um automóvel

Isso é "totalmente contrário a lei e à própria definição de empregado e empregador tentar aferir a existência da relação de emprego pela rigidez ou pela flexibilidade na prestação de trabalho" (CARELLI, 2020, p. 78)

Dessa maneira, as empresas de serviço sob demanda, via aplicativos, promovem a precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais. Chama-se precarização, pois tem como consequência na redução dos patamares mínimos de proteção ao trabalho assegurados pela legislação brasileira. Flexibilização rigidamente controlada, pois, "embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a fluidez, essa fluidez não decorre de maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho, mas, ao contrário, decorre de maior controle gerencial do uso da mão de obra", o que é otimizado por avançados sistemas tecnológicos (BABOIN, 2017, p. 356)

6. Considerações finais

A economia de compartilhamento é uma realidade inevitável. As empresas de aplicativos promovem a organização econômica de modo a explorar, de forma cada vez intensa, os trabalhadores. Estes não possuem direitos tampouco há legislações que estabeleçam proteções significativas, o que se verificou tanto no Brasil quanto na Colômbia. Superado o aspecto da legalidade e da possibilidade de exercer suas atividades, os países latino-americanos enfrentam outros desafios: a precariedade promovida por um trabalho em um sistema intensificado pelo fordismo.

Verifica-se que não há o cumprimento das obrigações legais estabelecidas pelo Estado e não há normas que protejam esse tipo de contratação. Soma-se a isso o fato de não haver controle do Estado que permita determinar a realidade do país em termos de contratações, filiação ao sistema geral de Previdência Social, ou mecanismos.

As plataformas aproveitam dos vazios jurídicos e a falta de proteção do Estado, tanto no Brasil quanto na Colômbia, uma vez que há um *déficit* na formalização das relações de trabalho que passa pelo exercício dos direitos.

Percebe-se que inexistem mecanismos que considerem as necessidades do mercado de trabalho bem como uma legislação que proteja, ainda que minimamente, os trabalhadores que prestam os seus serviços através de plataformas digitais, sendo ignorados os seus direitos.

A Colômbia é um Estado que, segundo as estatísticas apresentadas ao longo do artigo, possuem taxas de desemprego baixas, ao mesmo tempo, lida com o desafio do aumento das taxas de informalidade, emprego temporário, o que explica possui um dos mais altos índices de informalidade da América Latina.

No Brasil, o reconhecimento de um vínculo de emprego tem sido rechaçado pelos Tribunais, como se percebe pelas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e pelo Superior Tribunal de Justiça.

Diante do exposto, o Direito do Trabalho não se constitui como condição elementar para que as novas tecnologias sejam implementadas em benefício de toda a coletividade. O Direito do Trabalho caminha em conjunto com as novas formas de relacionamento do homem ante a produção de bens e serviços. O trabalho humano é instrumento inerente à transformação do mundo e sua proteção do trabalhador é fundamental para que a evolução tecnológica avance evitando uma transformação prejudicial àqueles que mais impulsionam tal desenvolvimento.

7. Referências

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 – São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.– São Paulo: Boitempo, 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, mar. 2017.

BARRERO, Amaya. PARRA, C.A.C. ALBERTO, Carlos. (2020).

Economía colaborativa: ¿Crecimiento económico o cortina de humo para ganancia de grandes multinacionales? Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y administrativas. Programa de Economía. Especialización en Administración Financiera. Bogotá, Colombia

CARDIM, Maria Eduarda. Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% de 2012 a 2019. Correio Brasiliense, 23 de fev. de 2020, Economia. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/23/internas_economia,829826/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresceu-136-de-2012-a-2019.shtml>. Acesso em 17 de out. de 2020

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho: efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CASTRO, Mário Torres. Comparación de factores que han afectado la regulación de Uber en Bogotá, Colombia y Ciudad de México, México. Universidad de Los Andes, Bogotá Colombia [2016].

CHAPARRO, Irma. Evaluación del impacto socioeconómico del transporte urbano en la ciudad de Bogotá. El caso del sistema de transporte masivo, Transmilenio. Santiago de Chile, CEPAL, 2002.

COLÔMBIA. Sentença da Corte Constitucional da Colômbia. C-397/2006, 24 de maio de 2006. Disponível em: http: // www. corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-397-06.htm. Acesso em: 21 out. 2020.

CAMPOS, Melo. RAFAELA, Angie (2019). Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

OIT. Programa de ação da Colômbia 2018-2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima / --- sro-lima / documents / publication / wcms_639728.pdf. Acesso em: 21 jul. 2019

JARAMILLO, Carlos Alberto. Análise do acórdão declarando a origem da exceção de limitação do pôr do sol na Cotech V. Uber. ht-

tps://derinformatico.uexternado.edu.co/analisis-de-la-sentencia-que--declaro-la-procedencia-de-la-excepcion-de-prescripcion-extintiva--en-el-caso-cotech-v-uber/

TRIBUNAL de Colombia revoca dictamen contra Uber y le permite retomar sus operaciones legalmente. Migalhas Latinoamerica, Colômbia, 19 de jun. de 2020. Disponível em: <https://la.migalhas.com/Calientes/134,MI329312,21048-Tribunal+de+Colombia+revoca+-dictamen+contra+Uber+y+le+permite+retomar>. Acesso em 18 de out. de 2020

YANITZA, Gitaldo. A economia colaborativa na Colômbia: uma nova forma de informalidade nas relações de trabalho. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 8, n 3, 2019.

Trabalho de plataforma na Dinamarca: O modelo de mercado de trabalho Nórdico e o direito laboral Dinamarqueses frente à economia de plataforma e à uberização

Nancy Vidal Meneghini[260]

1. Introdução

A Dinamarca é um país nórdico da Europa setentrional, cujo modelo de mercado de trabalho reflete o generoso Estado de bem-estar social, abrangendo sistemas de negociações coletiva e fortes parcerias sociais com o Estado. Contudo, na última década, o país testemunhou um aumento de empresas de plataforma, como a Uber e Upwork, que apontam direções opostas em relação a esse modelo.

Sob a pérfida promessa de inovação, empregos flexíveis e novas fontes de renda, a Uber, grande representante desses novos modelos de negócios, chamados de economia de plataforma, chegou à Dinamarca, e aos demais países nórdicos, no ano de 2014, aumentando os riscos para os trabalhadores e desafiando a relação de trabalho tradicional e os modelos de mercado e de bem-estar sobre os quais esses países se baseiam.

Após várias ações contra a Uber, a empresa suspendeu os serviços prestados em todos os países nórdicos em 2016 e 2017. Isso ocorreu no mesmo contexto em que o Tribunal Europeu de Justiça (TJE) decidiu que a Uber deveria ser reconhecida como uma empresa de transporte nos termos da legislação da União Europeia. No caso específico da Dinamarca, em março de 2017, a Uber anunciou que encerraria suas operações devido a alterações na lei de táxi que foram realizadas para restringir as operações futuras da empresa no país.

A fim de compreender como o direito dinamarquês, tanto a legislação, quanto os Tribunais, lidou com a questão do trabalho das plataformas e os motivos que levaram à suspensão dos serviços no país,

260 Bacharel em direito e mestranda pela UFMG. Linha de pesquisa Acesso à Justiça e Direitos Humanos. Monitora do Programa RECAJ-UFMG: Ensino, Pesquisa E Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos. Voluntária no Programa Pílulas Jurídicas do RECAJ – UFMG. Assistente do Advogado-Geral do Estado de Minas Gerais.

a fim de traçar um breve paralelo em relação ao tratamento da questão no Brasil, tratar-se-á de questões relativas às peculiaridades do direito trabalhista dinamarquês e do tratamento dado aos trabalhadores de um modo geral. Ademais, explorar-se-á como a economia da plataforma contribui para a deterioração das condições de trabalho do modelo nórdico e como a resistência à empresa sempre foi muito presente na Dinamarca.

2. Visão geral do direito trabalhista Dinamarquês

A legislação dinamarquesa distingue os trabalhadores em categorias específicas: (1) Empregados assalariados ("*salaried employees*" ou "*white-collar employees*"); (2) Trabalhadores ou operários ("*Workers*" ou "*blue-collar employees*"); (3) Diretores executivos ("*Chief executive officers"*); (4) Empregados acionistas *("Employee shareholders"*); e (5) Trabalhadores autônomos ou contratantes independentes ("*Self-employed workers*" ou *"independent contractors*").

Os empregados assalariados correspondem àqueles que geralmente trabalham nos setores comercial e de escritório, em depósitos, gerenciam ou supervisionam o trabalho de terceiros ou prestam serviços de assistência técnica ou clínica. Para serem considerados como tal, devem estar empregados por, pelo menos, oito horas semanais em média e ocupar um cargo em que o trabalho seja executado sob as instruções do empregador (subordinação). Os trabalhadores, ou operários, por sua vez, são aqueles que geralmente realizam trabalhos especializado ou industrial e são normalmente empregados nas indústrias de manufatura, com subordinação ao empregador. São, muitas vezes, membros de um sindicato.

Os diretores executivos são àqueles registrados como CEOs na Autoridade Empresarial Dinamarquesa e usualmente não são protegidos pela Lei dos Empregados Assalariados, Lei Consolidada nº 1002 de 24 de agosto de 2017, uma vez que não são considerados como tendo uma relação de emprego propriamente dita. Os empregados acionistas, por sua vez, são aqueles empregados que detém certo número e tipo de ações na empresa.

Por fim, os trabalhadores autônomos ou contratantes

independentes são aqueles que se caracterizam por seu nível de independência, realizando tarefas próprias, sem subordinação alguma, com o intuito de obter lucro próprio e pessoal.

Na Dinamarca, o principal risco no caso de classificação equivocada de um empregado como trabalhador autônomo, diretor executivo ou empregado acionista é que tanto os funcionários assalariados quanto os trabalhadores/operários estão sujeitos a certas proteções sob a lei estatutária (por exemplo, a Lei de Férias, Lei Consolidada nº 60, de 30 de janeiro de 2018 e, para trabalhadores assalariados, a Lei dos Trabalhadores Assalariados). Desta feita, as empresas podem ser responsabilizadas por isso.

A legislação dinamarquesa, quanto aos direitos do trabalho, fornece proteção estatutária para empregados assalariados e trabalhadores em diversas áreas, sobretudo no que tange à disciplina dos contratos de trabalho, à jornada, aos direitos de férias, à dispensa, ao trabalho temporário, ao trabalho "a tempo parcial", à não discriminação, às transferências de empresas e aos convênios restritivos pós-emprego. Ademais, os assalariados estão sujeitos à Lei do Trabalhador Assalariado, que oferece proteção em relação à períodos de aviso prévio, verbas rescisórias, indenização por rescisão ilegal e licença-maternidade, entre outras.

Já os trabalhadores estão sujeitos aos Acordos Coletivos de Trabalho (Collective bargaining agreements – CBAs). Esses instrumentos incluem proteções em relação a salários, delegados sindicais, horas de trabalho, direito a férias, períodos de aviso prévio, demissão ilegal, licença relacionada a parto e pensão. Nos casos em que os trabalhadores não estão sujeitos a um CBA, o emprego é regulado apenas pelo contrato de trabalho.

A Lei sobre Certificados de Trabalho dinamarquesa, Lei Consolidada nº 240 de 17 de março de 2010, exige que os empregados recebam a notificação por escrito de todos os termos materiais do emprego no contrato de trabalho. No mínimo, as informações devem incluir detalhes sobre o seguinte: nome e endereço do empregador e do empregado; endereço do local de trabalho; descrição do conteúdo do trabalho, ou o título designado, posição, posição ou categoria de trabalho; data de início do emprego; duração do emprego (se o emprego

não for por tempo indeterminado); direito a férias remuneradas; duração do aviso de rescisão; remuneração e prazo de pagamento; jornada de trabalho diária ou semanal; qualquer CBA que se aplique ao cargo. Ademais, há termos implícitos nos contratos de trabalho: sujeição ao dever de lealdade e confidencialidade; e dever dos empregadores de notificar os empregados sobre qualquer alteração significativa nas condições de trabalho.

O sistema de legislação trabalhista na Dinamarca é principalmente baseado nos Acordos Coletivos de Trabalhos (CBAs). A maioria dos CBAs é celebrada entre os sindicatos e associações patronais e regulam o salário e as condições de trabalho no setor. Uma empresa pode tornar-se sujeita a um CBA através da adesão a uma organização de empregadores ou se a empresa aderir a um CBA diretamente ou por referência. Não há, como no direito brasileiro, a diferenciação entre Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho.

Observa-se, portanto, que o direito dinamarquês diferencia os trabalhadores, *lato sensu,* em categorias, de acordo com as funções que exercem, o tipo de instrumento normativo que regula sua relação de trabalho, bem como se há ou não o elemento da subordinação e em qual medida. No caso dos trabalhadores autônomos, o direito dinamarquês considera que apenas fazem parte da categoria aqueles indivíduos que não são subordinados a outrem de forma alguma, realizando suas próprias atividades de forma independente, obtendo para si os lucros do empreendimento em sua totalidade. A esses indivíduos não se aplica a legislação trabalhista estatutária, ou os CBAs, ou qualquer outro instrumento normativo estatal.

As empresas como a Uber, de economia de plataforma, utilizam justamente essa categoria para classificar os trabalhadores que prestam serviços intermediados pelos seus sistemas e aplicativos. No entanto, note-se que se trata de uma má classificação, não só na Dinamarca, mas também no Brasil, ainda que não se tenha esse reconhecimento formal por parte dos tribunais brasileiros até o momento.

2. O modelo de mercado de trabalho próprio da Dinamarca e a economia de plataforma

A "economia de plataforma", fruto de um processo denominado de Revolução 4.0, Quarta Revolução Industrial ou ainda Indústria 4.0, surgiu em meados de 2010, tornando-se um fenômeno global. Essa Revolução respeito ao uso de tecnologias para a troca de dados, automação por meio de sistemas cyber-físicos (compostos por elementos computacionais colaborativos para a gestão de entidades físicas), Internet das coisas (relacionada com a capacidade dos objetos cotidianos se conectarem à internet e coletar e transmitir dados) e computação em nuvem (que é o fornecimento de serviços de computação de armazenamento, servidores, banco de dados, rede, software, de forma online).

O desenvolvimento tecnológico gerado no contexto da Revolução 4.0 modificou sobremaneira a rotina e os costumes dos indivíduos e grupos sociais, as formas de comunicação e as relações intersubjetivas. Nesse sentido, as relações e o mercado de trabalho, no mundo todo, e, via de consequência, nos países nórdicos, como a Dinamarca, também sofreram modificações em diversos aspectos.

O modelo de mercado de trabalho dinamarquês é visto como voluntarista. Ou seja, de acordo com esse modelo, os salários e as condições de trabalho são reguladas principalmente por meio de acordos coletivos firmados entre os sindicatos e as organizações de empregadores. No país, a densidade sindical e a cobertura do acordo coletivo são comparativamente altas em comparação com outros modelos (ANDERSEN et al., 2014), visto que, diferentemente do que ocorre em muitos outros países europeus, a regulamentação legal desempenha um papel relativamente limitado na regulamentação do mercado de trabalho dinamarquês.

O Estado, os empregadores e as organizações sindicais, atuando como "parceiros sociais" são elementos de suma importância no modelo de mercado de trabalho dinamarquês, desempenhando um papel fundamental em diversas dimensões regulatórias: unilateral, bipartite ou tripartite (MAILAND, 2008; ILSØE, 2017).

A primeira dimensão, unilateral, refere-se a iniciativas

individuais dos parceiros sociais, com fraca influência dos outros parceiros. Pode ser tanto uma iniciativa unilateral governamental, através da regulamentação de leis e de jurisprudência, como unilateral por parte dos sindicatos.

A dimensão bipartite, por sua vez, refere-se à autorregulação por parte dos sindicatos e organizações de empregadores por meio de negociação coletiva e implementação, fiscalização e administração dos acordos celebrados. Essa é a dimensão que tem maior nível de influência no mercado de trabalho.

A dimensão tripartite, por sua vez, envolve todos os parceiros sociais. Nesse sentido, os sindicatos e organizações patronais colaboram com o estado na formulação de políticas e revisões da legislação.

A economia das plataformas digitais influencia todas essas dimensões afetas ao mercado de trabalho dinamarquês. Desta feita, observou-se que, na Dinamarca, como nos demais países nórdicos, todos os três parceiros sociais reagiram, desde o início do seu advento, ao movimento da economia das plataformas.

As repostas tripartidas iniciais para os novos desafios que surgiram com a economia das plataformas digitais foram no sentido de cooperação e compartilhamento de informações, de organização de conferências e financiamento de pesquisas para debates dos temas por parte dos três parceiros sociais. Na Dinamarca, foi formado em 2017 o Conselho de Disrupção, que se concentrou no futuro do trabalho e foi seguido pelo Council on Sharing Economy (2019).

Além disso, também foram realizados acordos tripartites na Dinamarca que tangenciaram o tema da mudança do mercado de trabalho resultante da economia de plataforma. Em 2017, por exemplo, foi firmado um acordo sobre seguro-desemprego entre os três parceiros sociais com o objetivo de tornar mais fácil combinar empregos assalariados e trabalho independente (incluindo trabalho de plataforma), gerando renda para os fundos de subsídio de desemprego de ambas as classificações.

No que tange aos acordos bipartites, nos países nórdicos foram firmados alguns acordos envolvendo as empresas de economia de plataforma. No caso da Dinamarca, cita-se o exemplo do acordo

entre Hilfr e 3F, por meio do qual permitiu-se que os trabalhadores da plataforma decidam por si próprios se serão classificados como autônomos ou funcionários, nos termos do acordo.

Hilfr é uma plataforma de trabalho dinamarquesa fundada em 2017, que facilita a limpeza privada na casa de famílias. Na Dinamarca, salários e condições de trabalho no setor da limpeza privada é menos regulamentado do que na maioria dos outros setores profissionais, visto que menos funcionários são cobertos por acordos coletivos e apenas por meio de acordos de adesão e cláusulas trabalhistas (MAILAND; LARSEN, 2020), e o trabalho não declarado é generalizado (BENTSEN et al., 2018). Assim, a prestação de serviços de limpeza em residências era considerada um negócio atraente por muitas plataformas digitais, o que fez com que surgissem plataformas concorrentes à Hilfr.

No início de 2018, a Hilfr tomou a iniciativa de iniciar negociações com a 3F, que representa os trabalhadores da indústria de limpeza privada, com o objetivo de desenvolver melhores condições para os usuários trabalhadores da plataforma, como uma estratégia de negócios. A 3F entrou em negociações com o objetivo de aumentar os salários dos trabalhadores e melhorar as condições de trabalho. O acordo inclui uma estipulação em que "Hilfrs" podem escolher se querem ser funcionários ou *freelancers*. É projetado como um modelo de escada, onde espera-se que os níveis de remuneração, pensão e similares sejam renegociados para cima no futuro. O acordo também estabeleceu que os benefícios sociais - como treinamento adicional, licença maternidade remunerada e regras para delegados sindicais - serão discutidas em renegociações futuras. Note-se, portanto, que tais acordos, de dimensão bipartite, são, antes de uma mera concessão de benefícios aos trabalhadores, uma estratégia de marketing e anti-concorrencial por parte da empresa dinamarquesa.

Quanto às respostas unilaterais governamentais, por exemplo, uma nova lei de táxi foi emitida em 2017, após um longo período de debates governamentais e processos judiciais contra Uber (ILSØE & MADSEN, 2018).

Outro tipo de resposta unilateral são as respostas dos sindicatos dinamarqueses para os problemas que os trabalhadores enfrentam na economia de plataforma. Nesse sentido, o sindicato dinamarquês HK

desenvolveu um esquema de seguro para trabalhadores de plataforma que são membros do sindicato (ILSØE, 2017; ILSØE & LARSEN, 2020). Além disso, vários outros sindicatos dinamarqueses desenvolveram regimes próprios de pensões para trabalhadores independentes e autônomos membros.

Verifica-se, portanto, que a economia de plataforma modificou sobremaneira o mercado de trabalho dos países nórdicos de um modo geral, sobretudo da Dinamarca, no sentido de reduzir as garantias aos trabalhadores. Em que pese as modificações no mercado de trabalho, todos os parceiros sociais apresentaram respostas, em diversas dimensões, ao problema, a fim de combater a precarização da situação desses trabalhadores "plataformizados".

3. A uberização e o tratamento da Dinamarca

Uberização é o termo utilizado para tratar de um fenômeno geral, marcado por um modelo de negócio denominado de disruptivo, ou seja, de acordo com Clayton M. Christensen, Michael E. Raynor e Rory McDonald (2015), um modelo de negócio que traz uma inovação que desestabiliza os concorrentes e torna ultrapassado tudo o que se conhece até então no seu segmento de atuação. Em que pese reconhecer todo o caráter inovador desses aplicativos - que inclusive mudaram hábitos sociais em uma velocidade inimaginável há pouco tempo atrás, possuindo adesão da esmagadora maioria da população- é preciso destacar que, em termos trabalhistas, essa modalidade de trabalho não é tão inovadora assim.

Em linhas gerais, as empresas responsáveis por esses tipos de aplicativos digitais vendem um discurso de que fornecem apenas uma ferramenta, para facilitar a captação de clientes para o trabalhador autônomo. No entanto, verifica-se que essa relação entre o trabalhador e a empresa do aplicativo trata-se de verdadeira relação empregatícia, sob a máscara de uma falsa autonomia, pregando e tentando iludir o trabalhador com a afirmação de que está ausente a subordinação, categoria central da relação de emprego.

Tratam-se de visões economicistas que visam deslegitimar e desregulamentar as relações de emprego em todos os lugares

do mundo, sob o pretenso argumento de progresso econômico e de garantia de maior autonomia para o trabalhador motorista ou entregador, mascarando verdadeira exploração de mão de obra pelo capital de forma máxima, intensa e sequer imaginada.

Como já visto, a nova tecnologia modificou, de fato, as relações e o modelo de mercado de trabalho dos países nórdicos de bem-estar social e de parceiros sociais, com foco no caso da Dinamarca. Destaca-se que essa mudança foi global, mas que, diferentemente da forma como ocorreu em outros países, como é o caso do Brasil, dos países norte-americanos e outros países europeus, no caso dos países nórdicos, sobretudo da Dinamarca, essas empresas plataformizadas sempre enfrentaram uma certa resistência por parte dos parceiros sociais.

O aplicativo UBER começou a funcionar na Dinamarca em novembro de 2014. De acordo com dados da companhia, haviam 2 mil motoristas e 300 mil usuários do serviço no país. O modelo Uber Pop permitia a todos os residentes dinamarqueses com carteira de habilitação, um carro relativamente novo e sem ficha criminal a inscrição como motorista da plataforma.

Contudo, a empresa americana sempre enfrentou dificuldades e resistência por parte de todos os parceiros sociais na Dinamarca. Desde a entrada da Uber nos país, os sindicatos têm sido altamente críticos à Uber por diversos motivos, enquanto as organizações empresariais representantes das empresas de transporte criticam, basicamente, dois aspectos: que a empresa está operando ilegalmente e que promove a desregulamentação do setor de táxis.

Em suma, foram quatro questões fundamentais suscitadas pelos parceiros sociais dinamarqueses: em relação à questão da tributação; da competição injusta; da segurança social e de questões trabalhistas; e da união dos motoristas.

No que tange à tributação, a relutância da empresa (e dos motoristas) em pagar impostos parece ser uma preocupação geral para os sindicatos e para as associações de empregadores nos países nórdicos. Isso porque, além de entrar com tarifas menores à que os passageiros pagam nos taxis, os Ubers ainda não pagam impostos aos governos. Quanto à questão da concorrência desleal, as empresas de

transporte e de taxis parecem envolver mais riscos e têm custos de mão de obra mais altos, em comparação às plataformas digitais que facilitam o trabalho autônomo solo.

Quanto à segurança social e questões trabalhistas, os sindicatos dinamarqueses insurgiam-se diante da relutância inicial da Uber da necessidade de cumprir a Lei Dinamarquesa de Táxis. Os sindicatos enfatizam as diferenças salariais entre os motoristas "autônomos" e funcionários que trabalham no setor de transporte. A falta de benefícios sociais para os motoristas Uber significa que, no todo, a remuneração dos plataformizados era inferior ao nível fornecido pelos acordos coletivos para os trabalhadores do setor de transporte na Dinamarca. Ademais, ressaltam que os motoristas autônomos carregam mais riscos por conta própria do que os trabalhadores das empresas que atuam em conformidade com a Lei de taxis e, ao mesmo tempo, não percebem salários muito mais altos do que os assalariados para cobrir o seguro contra esses riscos. Além disso, motoristas autônomos têm de cobrir os próprios custos com combustível e os pedágios.

Por fim, ainda se observa a dificuldade no que tange a falta de um local de trabalho fixo dos motoristas da Uber, que inibe seu potencial para ser sindicalizado e fazer frente aos abusos perpetrados pela empresa americana.

A Uber suspendeu todos os seus serviços de transporte de passageiros na Dinamarca em abril 2017 após alterações ao regulamento de táxi do país. Antes das alterações, uma série de motoristas Uber foram condenados pelo Tribunal Dinamarquês por fornecer transporte de passageiros sem licença de táxi. No entanto, ainda que suspensas as atividades, a Uber manteve 40 desenvolvedores de software localizados em Aarhuspara trabalhar no desenvolvimento do aplicativo.

O regulamento de táxi foi alterado no início de 2017, ampliando sobremaneira as restrições às licenças para transporte de passageiros, exigindo taxímetro e sensor de assento, afirmando assim a ilegalidade das operações do Uber. Ademais, a legislação estabelece que os motoristas têm que ser conectados a um centro de operações e deve ter completado duas semanas de Treinamento oficial. Tais restrições, somadas às inúmeras condenações dos motoristas, tornaram a

atividade da Uber inviável e insustentável no país, levando à suspensão dos serviços.

Atualmente, os aplicativos de transportes em funcionamento no âmbito da Dinamarca não são como as plataformas Uber, Cabify e 99pop, de economia de plataforma, mas são, apenas aplicativos para compra de passagens e de itinerários e rotas dos transportes públicos. São exemplos os apps dinamarqueses o Rejseplanen e DOT Mobilleter.

4. Breve paralelo da situação da Dinamarca em comparação ao tratamento dado pelo direito Brasileiro

Antes de traçar um paralelo entre a experiência da economia de plataforma vivenciada pela Dinamarca, em comparação com a experiência brasileira, faz-se necessário fazer uma breve comparação em relação aos direitos trabalhistas, de modo geral, de ambos países.

A primeira diferença essencial no que tange ao direito laboral dinamarquês e o brasileiro diz respeito às classificações dos trabalhadores. No caso da Dinamarca, trabalhadores são divididos em cinco categorias específicas, por sua vez, como empregados assalariados, operários, diretores executivos, empregados acionistas e trabalhadores autônomos ou contratantes independentes. Ademias, no país nórdico, apenas se aplica a legislação trabalhistas aos empregados assalariados e aos operários, ficando, sobretudo os trabalhadores autônomos à mercê de proteção legislativa dos parceiros sociais.

No caso do direito do trabalho brasileiro, não há essas diferenciações entre empregados conforme as atividades que desempenham (assalariados ou operários) ou se são acionistas ou não na empresa. No caso brasileiro, tem-se como objeto do direito do trabalho e da legislação trabalhista a relação de emprego, a qual é uma modalidade única de trabalho, inconfundível com as demais relações laborais. Tal relação é caracterizada por cinco elementos fáticos jurídicos: a prestação por pessoa física; a pessoalidade; a onerosidade; a não eventualidade; e a subordinação.

No direito laboral dinamarquês não há a exigência explicita desses cinco requisitos, mas percebe-se que a subordinação é um elemento essencial para diferenciar as demais classificações de

trabalhadores dos trabalhadores autônomos, visto que nas relações laborais desses últimos não há o elemento da subordinação.

Ademais, verificou-se que na Dinamarca há uma forte coordenação entre três agentes distintos: o Estado, os sindicatos e as empresas, os quais recebem, inclusive, a denominação de "parceiros sociais". Diferentemente de como ocorre no Brasil, onde, muitas das vezes, esses agentes adotam posturas antagônicas (sobretudo os sindicatos e as associações patronais), ao que parece, na Dinamarca todos os agentes atuam cooperativamente no sentido de promover garantias aos trabalhadores e o melhor funcionamento do mercado de trabalho, como verificou-se no caso da resposta à chegada da Uber no país.

Por fim, observa-se também que, diferentemente do que ocorre no Brasil, o principal fator de resistência na Dinamarca em relação à Uber, e o principal aspecto que levou à judicialização de ações em face da empresa, é, antes de mais nada, o desrespeito da Uber à legislação de taxis existente no país. Ainda que no Estado brasileiro a Uber tenha causado uma insurgência por parte dos taxistas, os quais também alegaram a concorrência desleal, os principais pontos de debate envolvendo a chegada da empresa norte americana e a incorporação da economia de plataforma no mercado brasileiro foram diferentes do caso dinamarquês.

No Brasil, os principais debates envolvendo a Uber e as demais empresas de plataforma envolvem questões de precarização dos direitos trabalhistas e da necessidade de se reconhecer o vínculo empregatício dos "motoristas-parceiros". Isso porque, ao contrário do que prega a Uber (no sentido de afirmar que trata-se de trabalho autônomo), verifica-se que essas relações típicas da economia de plataforma são prestadas pelo trabalhador (pessoa física) que possui seu *login* próprio, com pessoalidade, com onerosidade (o motorista/entregador recebe uma porcentagem do valor da viagem), de forma não eventual (o sistema do aplicativo estimula o motorista/entregador a fazer cada vez mais corridas e caso não faça ou seja mal avaliado conforme elementos algorítmicos, pode ser até "desligado" da plataforma) e subordinação (o motorista/entregador é controlado pelo aplicativo, podendo sofrer, inclusive, sanções disciplinares). Portanto,

estão presentes todos os cinco elementos da relação de emprego que o direito do trabalho brasileiro estabelece como requisitos para o reconhecimento.

5. Conclusão

A ascensão da economia de plataforma nos países nórdicos de modo geral, mais especificamente na Dinamarca, criou uma série de desafios para o modelo de mercado de trabalho voluntarista típico da região. Tais desafios compreendem questões como tributárias, de condições de concorrência equitativa em relação aos negócios tradicionais, de seguridade social e direitos trabalhistas, bem como questões sobre a união dos motoristas. Isso porque a economia de plataforma, trouxe para o contexto dinamarquês condições de trabalho inseguras, obstáculos à organização e representação de interesses, e via de consequência, à autorregulação por meio dos CBAs (principais fontes de normatização laboral no país).

Contudo, observa-se que, na Dinamarca, as empresas que representam esse tipo de economia de plataforma, como a Uber, desde a sua chegada na última década, enfrentaram resistências de dimensões distintas por parte dos chamados "parceiros sociais", ou seja, por parte do Estado, dos sindicatos e das organizações empresariais. Essas resistências se deram tanto em dimensão unilateral, por parte de um só agente, como em dimensões bipartites e tripartites, envolvendo a atuação articulada de todos os parceiros sociais.

No que tange às repostas de dimensão unilateral, no âmbito Estatal observou-se a modificação mais rigorosa na legislação de taxis do país e as respostas dos Tribunais condenando os motoristas e a Uber por desrespeito à essa legislação. Tais respostas dadas por parte do legislativo e dos Tribunais dinamarqueses foram tão incisivas que levaram à Uber a suspender oficialmente os seus serviços na Dinamarca no ano de 2017.

Em comparação com a experiência brasileira da chegada dessas empresas de economia de plataforma, verificou-se que em ambos países houveram modificações drásticas no mercado e nas relações de trabalho, de forma a tornar mais precárias situações

jurídicas de direito do trabalho previamente existentes. Ademais, em ambos os países, a economia de plataforma gerou, ainda que com focos distintos, amplas discussões e problematizações inspiradas na consecução de um objetivo comum: amenizar os efeitos deletérios dessa economia nos modelos de mercados e de relações de trabalho e empregatícias peculiares de cada país.

6. Referências

ANDERSEN, SK., Dølvik, JE. & Ibsen, CL. (2014). De nordiske aftalemodeller i åbne marker - udfordringer og perspektiver , Fafo / Faos. Nordmod2030, relatório no. 9

DÚNADAN, Ramon. Revolução 4.0: Seu novo concorrente tem nervos de aço! Open Blog. Disponível em: <https://www.agenciaopen.com/agencia-open/revolucao-4-0> Acesso em: 25/05/2020

HOWCROFT, D. & BERGWELL-KÅRENBORN, B. (2019). Uma Tipologia de Plataformas de Crowdwork, Trabalho, Emprego e Sociedade , 33 (1), 21-38. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0950017018760136 Iden, J., Fredriksen, VK. & Kvitstein, I. (2019). Muligheter e konsekvenser ved å delta på digitale plataforma. Magma, 3, 18-24.

ILSØE, A. & LARSEN, TP. (2020). Plataformas digitais em funcionamento. Champanhe ou coquetel de riscos? Em um.Strømmen-Bakhtiar & E. Vinogradov (Eds.), The Impact of the Sharing Economy on Business and Sociedade. Londres: Routledge, 1–20

ILSØE, A. & MADSEN, L. (2017). Digitalisering af arbejdsnarkedet. Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. Faos Research note 157. Copenhagen: Faos, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

ILSØE, A. (2012). O outro lado da descentralização organizada: negociação no nível da empresa em Dinamarca, British Journal of Industrial Relations , 50 (4), 760-781. Disponível em: https://doi.org/10.1111 / j.1467-8543.2011.00875.x

ILSØE, A. (2017). A digitalização do trabalho de serviço - respostas dos parceiros sociais na Dinamarca, Suécia e Alemanha, Transfer , 23 (3) 333-348. Disponível em: https://doi.org/10.1177/1024258917702274

ILSØE, A., & MADSEN, LW (2018). Relações Industriais e Diálogo Social na Idade de Economia colaborativa (IRSDACE): Relatório Nacional da Dinamarca . Faos Research nota 163. Copenhagen: Faos, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

MAILAND, M. & LARSEN, TP. (2020). Projeto de Qualidade de Serviço Doméstico Pessoal - Relatório Nacional Dinamarca , Faos Research report 175, Copenhagen: Faos, Sociologisk Institutt, University of Copenhagen.

MAILAND, M. (2008). Regulering af arbejde og velfærd: mod nye arbejdsdelinger mellem staten og parter de arbejdsmarkedets . Copenhague: Jurist- og Økonomforbundets forlag.

O ridículo mosaico de 30.000 *Small Businesses*: A Uber no Reino Unido e as contribuições para a classificação laboral dos motoristas de aplicativos

Bianca Caroline Bento Menezes[261*]

1. Introdução

O que podemos aprender com a decisão do Reino Unido no caso Uber? Essa foi a pergunta feita por Ana Frazão em 2016 quando o *Employment Tribunal* de Londres proferiu a primeira decisão no litígio entre dois motoristas e a Uber, reconhecendo o vínculo entre os trabalhadores e a plataforma. Em 2017 o Tribunal de Apelação manteve a sentença, em 2018 foi a vez da Corte de Apelação e em 2020 a demanda foi discutida pela Suprema Corte britânica. No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho, em uma ação similar, decidiu pela inexistência de vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma, messes depois o *breque dos apps* chamou a atenção do mundo, tornando evidentes as contradições desse modelo de exploração que classifica seus trabalhadores como contratados independentes ou autônomos, como no caso do Brasil.

Quatro anos mais tarde, retoma-se a pergunta: o que podemos aprender? E ainda: o que não aprendemos? Possui o Brasil um complexo de vira-lata, por isso vai na contramão dos países *desenvolvidos*? (CARELLI, 2020) Quais são as possíveis marcos regulatórios para o trabalho na *gig economy*? Como aplicá-los? Essas são as questões suscitam profundas discussões no mundo acadêmico, jurídico e social, de tal forma que o presente estudo visa contribuir com a discussão, apresentando uma pequena síntese sobre a Uber no Reino Unido.

A pesquisadora por detrás desse texto, em seu reafirmado compromisso decolonial do direito do trabalho, se preocupa em realizar um estudo de direito comparado que não incorra em transposições coloniais ou descrições de experiências brasileiras por

261 Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG na Linha História, Poder e Liberdade. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências, vinculado à Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. Endereço eletrônico: biancacaroline.menezes@gmail.com

meio de figuras eurocentradas, silenciando as particularidades de um país que passou pelo processo de colonização. Pretende evitar também qualquer comparação que rebaixe ou subalternize a imagem do Brasil e que reforçaria a colonialidade do ser, desvelada na reiteração da figura do colonizado como atrasado e inferior por natureza.

Ao mesmo tempo, foge de posições essencialistas que veem como impraticável o diálogo de experiências com atores de outras localidades globais. Deslocando o conceito de Walter Mignolo (2000) e Ramón Grosfoguel (2008), baseia-se na ideia do pensamento crítico de fronteira, ainda que a pesquisa tenha centralidade na experiência britânica, para extrair o melhor dos instrumentos modernos e emprega-los em usos contra hegemônicos.

Como parte da proposta de um método decolonial de produção do saber, deve-se aqui apontar o lócus de enunciação da pesquisadora como uma acadêmica brasileira do interior de Minas Gerais que nunca conheceu a Europa ou o Reino Unido especificamente. Estaria, então, apta para essa pesquisa? Essa fora uma das angústias que lhe apareceram durante a coleta de dados, posteriormente sanada por essa denúncia do lócus e pelo apoio de outros pesquisadores que lhe precedem nos estudos. E, quanto a esses pesquisadores antecessores, reforça-se aqui o caráter coletivo da construção do conhecimento, uma vez que esse texto integra uma cartografia do trabalho via aplicativo no mundo, construída a partir do trabalho em conjunto.

Quanto às questões metodológicas, o objetivo principal do estudo é conhecer as principais discussões sobre o trabalho de motoristas da Uber no Reino Unido. Para isso, buscou-se por meio de pesquisa bibliográfica e coleta de informações no site oficial da empresa e em sites de viagem investigar como o serviço é executado no país, quais as tensões em relação às regulamentações locais e como as questões do vínculo de trabalho se desdobrou no tribunal.

O texto se encontra dividido em quatro tópicos, no primeiro foram delimitados os conceitos de *sharing economy* e *gig economy* para que pudessem ser avaliados dentro dos casos concretos apresentados. O segundo ilustra o sistema jurídico laboral britânico, apontando as principais categorias. O terceiro faz um panorama geral da inserção da Uber no Reino Unido, apresentando algumas implicações. No último

tópico, foram apresentados os principais aspectos do caso Aslam, Ferrar e outros versus Uber BV e outros.

2. A ideia de economia compartilhada e suas derivações

Disrupção é a palavra mais utilizada nos últimos tempos quando se fala em tecnologia. Seu significado refere-se a uma ruptura com o padrão anterior, a ponto de torná-lo obsoleto. Esse é também um dos adjetivos para descrever a economia compartilhada (*sharing economy*), que também é conhecida por outros nomes como economia colaborativa (*collaborative economy*), *peer-production economy* e *peer-to-peer economy*. Tal modelo de economia tornou-se expressivo dentro da sociedade, empresas como Uber e Airbnb, pioneiras na proliferação do modelo, desde o início dos últimos cinco anos já operavam em diversas cidades do mundo, abrangendo um vultoso número de clientes. (KOOPMAN; MITCHELL; THIERER, 2015, p. 531).

A ideia por traz da economia compartilhada se baseia na possibilidade de consumidores compartilharem bens com baixos custos de transação. A diminuição dos custos é viabilizada pela tecnologia que conecta o consumidor ao possuidor do bem compartilhado sem nunca terem se visto. Além disso, as ferramentas tecnológicas otimizam as buscas, preveem comportamentos dos consumidores e estimulam os usuários a aumentarem a cooperação. Dessa forma, os custos se tornam reduzidos e o acesso aos bens facilitado, fazendo da economia compartilhada um grande fenômeno por permitir que um grande número de usuários tenham acesso aos bens por um preço baixo. Nesses termos, os dois elementos necessários para economia compartilhada são a existência de bens físicos que sistematicamente tem um excesso de capacidade de utilização e uma atitude ou motivação de compartilhar (RANCHORDÁS, 2015, p. 416).

Desse modo, a essência desse modelo de economia é o compartilhamento motivado por um espírito de colaboração entre o indivíduo que possui um bem ocioso e o que precisa utilizá-lo de modo casual. Por isso a atribuição do nome *peer-to-peer,* que significa de pessoa para pessoa, ou seja, a transação colaborativa ocorre entre quem tem o bem e quem deseja utilizá-lo, sem que haja transferência

de titularidade ou intermediação de um terceiro. Ocorre que muitos negócios que atualmente se rotulam como um modelo de economia compartilhada, na verdade, não atendem à essência básica de compartilhamento colaborativo (FUNG SO; *et al.*, 2019, p. 455). É o caso por exemplo de empresas de varejo eletrônico, que vendem o bem (transferência de ativos) em vez de compartilhá-lo ou de plataformas de transporte que intervém e exploram a atividade, rompendo com a lógica *peer-to-peer*.

Podendo ou não ser realmente classificada como *de compartilhamento,* o fato é que esse modelo de negócio ganhou destaque durante a última década. Como aponta Sofia Ranchordás (2015, p. 417), a razão da aderência pelo mercado consumidor deve-se, principalmente, por ser o exatamente o tipo de inovação adequada para tempos de crise econômica e individualismo acentuado, pois vende a ideia de que consumidores possam ter acesso à bens por preços mais baixos e quem o compartilha venha a auferir uma renda extra.

Todavia, esse fenômeno não alcança apenas o mercado e suas formas de consumo, mas também o trabalho humano e suas formas de exploração. Não raro, o bem compartilhado pelas plataformas é a força de trabalho e esse compartilhamento não ocorre de maneira de direta com o consumidor, mas regulado por empresas que exploram a atividade. Tem-se então a expressão do fenômeno que tomou a alcunha de *gig economy* e refere-se ao trabalho por plataforma online.

Segundo Valério Stefano (2016, p. 1), as formas de exploração do trabalho que existem dentro da *gig economy* são duas, a primeira é chamada *crowdwork*, literalmente traduzido como trabalho em multidão ou em colaboração coletiva. Nesse modelo os trabalhadores encontram nas plataformas a oferta de pequenas tarefas a serem realizadas como viagens curtas, criação de logomarcas, marcação e edição de fotos. Trata-se de um trabalho de curta duração e a remuneração corresponde apenas ao tempo efetivo de trabalho, não transmitindo ao trabalhador qualquer compensação pelo período gasto em frente a tela em busca da próxima atividade (BERG; STEFANO, 2016).

A segunda forma de exploração do trabalho dentro da *gig*

economy é conhecida por *work on-demand via apps*, traduzindo, seria o trabalho sob demanda mediado por aplicativos. Essa modalidade é tradicionalmente utilizada para os serviços de transporte e limpeza, mas também para algumas atividades administrativas, que são oferecidos e distribuídos para os trabalhadores por intermédio dos aplicativos. As empresas executoras dos aplicativos, via de regra, fazem intervenções nas configurações de padrões mínimos de qualidade, na seleção e na gestão de mão de obra (STEFANO, 2016, p. 3). Este é o modelo adotado pela Uber para prestação do serviço de transporte.

Se o modelo *gig economy*, somado à ideia de economia compartilhada, ganhou a aceitação dos consumidores por oferecer preços menores do que o mercado tradicional, mostrando-se adequado às necessidades de períodos de crise econômica, o cenário de instabilidade financeira e fechamento dos postos de trabalho em virtude da crise, também fez com que o volume de trabalhadores utilizando as plataformas inchasse. Conforme aponta Valerio Stefano (2016, p. 1), apesar da inconsistência dos dados sobre o número de trabalhadores registrados nas plataformas, evidentemente não se tratava de um fenômeno desprezível. No Brasil em 2019, foram divulgados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que indicavam que 3,8 milhões de pessoas declararam ter os aplicativos como principal fonte de renda, o que corresponde a 17% dos autônomos do país (BERNARDI, 2019). Em 2020, em virtude da crise sanitária e econômica, o número veio a crescer, alcançando a marca de 4,7 milhões de pessoas.

As ferramentas de tecnologia das plataformas permitem um acesso escalável aos trabalhadores, chegando a um nível de flexibilização inédito. Dá-se assim um sistema de contratação especializada imediata de trabalhadores que são dispensados no momento seguinte à conclusão da tarefa (STEFANO, 2016, p. 4). A remuneração pelo trabalho nesse modelo cobre apenas o tempo de efetivo trabalho, excluindo de seu arcabouço o tempo de disponibilidade do trabalhador gasto enquanto aguarda ser chamado, além de não compreender também dentro do quantum remuneratórios os valores destinados à proteção social. Se os custos com a proteção social e com

os próprios riscos do empreendimento em razão da ociosidade de demanda estão sendo arcados pelo trabalhador, há uma inversão da lógica fundante do direito do trabalho no que diz respeito à alteridade e proteção.

Sobre o tema, Valerio Setefano (2016, p. 4) afirma que o grande problema consiste na classificação dos trabalhadores da *gig economy* como independentes, o que leva à exclusão das proteções laborais e previdenciárias. Ainda, aponta que esses riscos, ou seja, as desvantagens, são negociados com os trabalhadores pela flexibilidade do trabalho, tomado como vantajoso não ter um chefe, poder escolher o horário de trabalho e conciliá-lo com outras atividades. Segundo o autor, esses benefícios são supervalorizados, pois em um cenário em que o trabalho por plataforma se torna a principal ou única fonte de renda, o que ocorre na realidade é uma competição entre os trabalhadores e a longa duração das jornadas para arrecadar uma remuneração que contemple os custos mínimos de vida.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também chama a atenção para o enfoque da classificação dos trabalhadores de aplicativos como independentes, o que, em última análise, disfarça uma relação típica de trabalho. Na *gig economy*, os trabalhadores são descritos e classificados como trabalhadores autônomos, inseridos nas plataformas como contratados independentes, embora, na realidade, o trabalho seja mediado por essa teia tecnológica, que supervisiona e direciona as remunerações, não chegando, portanto, a ser assim tão livre quanto o veiculado (EMPLEO).

Chega-se aqui ao ponto central das configurações da exploração do trabalho pelas plataformas: a disputa em torno da classificação dos trabalhadores. A discussão será retomada no último tópico que tratará das decisões da justiça britânica no caso dos motoristas Aslam, Ferrar e outros em face da Uber.

3. Aspectos gerais do direito laboral no Reino Unido

Essa parte do estudo se dedica a desenhar um panorama básico sobre o modelo do ordenamento jurídico laboral britânico. O intuito desse desenho introdutório é oferecer elementos básicos para melhor

compreensão das decisões judiciais que serão exploradas no tópico seguinte.

Dentre os países europeus, o Reino Unido integra um grupo de viés mais liberal dos direitos laborais (DIREITOS). Ademais, outra diferença em relação ao restante do continente europeu, é que, pela tradição do *common law,* não havia no Reino Unido um código do trabalho prevendo todos os direitos laborais e procedimentos de forma pormenorizada (MORGERO).

O distanciamento da matriz do *common law* e formação de um regime predominantemente estatutário se deu por volta de 1979 quando direitos trabalhistas começaram a ser reconhecidos em nível supranacional. Assim, as fontes do direito do trabalho no Reino Unido são as leis esparsas, das quais podem ser citadas *Employment Rights Act, Mininum Wage Act, Work Time Regulation e Equalities Act,* ao lado dos costumes e convenções internacionais da OIT (MORGERO). São exemplos de direitos mínimos dos trabalhadores salário mínimo, férias remuneradas de 28 dias, limitação do módulo semanal em 48h, só podendo ser excedido por acordo individual entre as partes e acesso aos planos de previdência.

Grosso modo, existem três categorias legais de trabalhadores no Reino Unido os empregados (*employees*), os trabalhadores (*workers*) e os autônomos (*self-employed*), cada uma possui um estatuto diferente a depender da classificação. De acordo com a Seção 203 do *Employment Rights Act, employee* é o indivíduo que celebrou ou trabalha sob um contrato de trabalho, que pode ser expresso ou implícito, se expresso, escrito ou verbal.

Na prática, o *employee* se caracteriza por requisitos muito parecidos com os do direito pátrio como a não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação, além disso, nessa modalidade, os insumos para o trabalho são fornecidos pelo empregador e os impostos recolhidos por ele. Os direitos atribuídos a essa categoria, a título exemplificativo são salário mínimo, possibilidade de filiação a sindicatos, férias anuais pagas, proteção contra deduções salariais ilegais e discriminação, licença paternidade e maternidade, limitação da carga horária do módulo semanal, dentre outros.

O mesmo instrumento normativo também conceitua os *workers* como aquele indivíduo que se insere na relação de trabalho pelo contrato de emprego ou por algum outro contrato de trabalho sob o qual se compromete a executar algum serviço a alguém que não seja um cliente ou empreendimento exercido por um indivíduo. Assim, diferenciam-se por integrarem uma relação descontínua e eventual, são trabalhadores temporários, mas que não podem ser considerados contratados independentes. O empregador fornece uniformes e utensílios, além de proceder com o recolhimento de impostos. São direitos dessa categoria salário mínimo, férias anuais remuneradas, limitação do módulo semanal em 48 horas, aderir a um sindicato, proteção contra acidentes no trabalho e outros. Geralmente, os trabalhadores zero-hora, se enquadram nessa categoria quanto ao estatuto jurídico.

Já o *self-employed* é responsável pelo recolhimento do próprio imposto e seguro nacional, pode delegar o trabalho para outra pessoa, é dono dos utilitários para o trabalho, fornece faturas pelo trabalho e não recebe salário e assume os riscos de lucros e perdas pelo negócio. Esses trabalhadores têm direito a saúde e segurança no trabalho, proteção contra discriminações ilegais e auxílio maternidade para as mulheres.

A competência para julgar conflitos de relação de trabalho em primeira instância é dos *Employment Tribunals* (Tribunais do Trabalho) que possuem atuação tripartite e base na simplicidade procedimental, dispensada a participação de advogados para causas até determinado teto. A segunda instância é formada pelos *Employment Appeals Tribunal* (Tribunal de Apelação do Trabalho) com duas sedes, a primeira situada em Londres e com jurisdição na Inglaterra e País de Gales e a segunda em Edimburgo, com jurisdição na Escócia. Os tribunais de apelação rediscutem apenas a matéria de direito (MORGERO).

4. A inserção da Uber no Reino Unido enquanto serviço de transporte e plataforma de trabalho

Segundo informações do site oficial da marca, a Uber presta serviços em 19 cidades/regiões do Reino Unido. As empresas

controladoras dos dados na União Europeia e no Reino Unido são a Uber B.V. e a Uber Technologies Inc, a primeira com sede na Holanda e a segunda nos Estados Unidos. Os únicos concorrentes da empresa no ramo do transporte são os táxis tradicionais. No setor de entregas, as principais empresas que atuam nos países britânicos são a *Uber Eats, Deliveroo* e *Stuart.* Em 2016 a Uber tinha dois milhões de passageiros registrados em Londres e 30.000 motoristas.

O início da inserção da Uber no mercado de transporte na região, bem como em outras partes do mundo, foi marcado por conflitos com aqueles que já atuavam no modelo tradicional, contudo os impasses não se encerram em disputas comerciais, alcançando questões como segurança pública e trabalho ilegal que ainda não foram resolvidas.

Um dos primeiros problemas que apareceram com o surgimento do novo modelo de economia foi quanto a regulamentação dessas práticas, ou a falta de. Segundo Ranchordás (2015) e Koopman, Mitchell e Thierer (2015) regulamentar esse mercado é uma questão de implicações complexas, levantando discussões sobre o cabimento da aplicação de leis existentes ou criação de novas. Outro ponto também, é que se trata de plataformas globais e com normas flexíveis, mas que se inserem em contextos locais com normas por vezes mais rígidas, assim, a não aplicação das normas reguladoras das atividades padrão para as novas formas provocou diversas discussões sobre concorrência desleal.

Em Londres houve uma discussão em 2014 acerca da interpretação e enquadramentos jurídicos. Questionou-se se o aplicativo da Uber poderia ser considerado uma espécie de taxímetro para fins legais. Ocorre que apenas os *black cabs* licenciados tinham autorização da lei para utilizar taxímetros, o que levou a diversas reclamações pelos motoristas de táxi. A demanda foi dirimida pelo órgão responsável, Transport for London (TfL), onde ficou decidido que não era o caso do aplicativo ser considerado um taxímetro, contudo os impasses entre os motoristas da Uber e taxistas licenciados ainda perduraram (RANCHORDÁS, 2015, p. 418).

Os *black cabs* são os tradicionais táxis londrinos de grande simbologia cultural e histórica não só em Londres, mas em todo

Reino Unido. Ainda é um dos meios de transporte mais utilizados na cidade, embora o preço da corrida chegue a ser de até 20% superior a do Uber (HERNANDES, 2020). Existem também os *minicabs*, que é um serviço de táxi alternativo em Londres. Tanto os *black cabs* como os *minicabs* são dirigidos por motoristas licenciados para o transporte de passageiros, que passam por um rigoroso treinamento com duração de mais três anos (ENEIDA, 2019).

Em 2017, a Uber teve sua licença de funcionamento em Londres caçada pela agência reguladora. Segundo a TfL, a Uber é inapta e inadequada para operar na cidade por não oferecer condições de segurança e proteção pública, isso porque a agência considerou preocupante a falta de informação sobre os crimes que ocorreram durante as viagens e a forma que a empresa obtém os atestados médicos e ficha de antecedentes criminais dos motoristas. Outra razão, foi que a agência acusou a empresa de utilizar um *software* secreto de nome *Grayball,* com a finalidade de evitar as fiscalizações (POR QUE, 2017). Já em 2019, o pedido de renovação foi negado pela agência reguladora que reafirmou suas razões, destacando que a empresa coloca em risco a segurança dos passageiros, apontou ainda que uma mudança no sistema da empresa permitia que os motoristas carregassem suas fotos na conta de outros motoristas (LUQUE, 2019). Meses depois, a justiça britânica revogou o ato municipal, sob o argumento de que a Uber havia efetivado as correções no aplicativo de forma satisfatória, tornando-se assim apta para operar em Londres.

O problema apontado pela TfL na identificação dos motoristas implica não somente em riscos para a segurança dos consumidores, mas em fraudes em termos de matéria laboral. As contas de *apps* de entrega podem se tornar espaços de aluguel de identidades para imigrantes sem visto de trabalho. De acordo com a matéria realizada por Fernanda Odila (2019), brasileiros, quando chegam ao Reino Unido com visto de turista e decidem ficar no país, utilizam do aluguel ou compra clandestina de contas em aplicativos de entregas originalmente pertencentes a pessoas que passaram pelo processo de avaliação. Conforme aponta a matéria, a fiscalização para entregadores de bicicleta que trabalham pelos aplicativos é bem menos intensa do que sob aqueles contratados pelos restaurantes ou sob quem trabalha

por plataforma, mas dirigindo carros.

Os elementos trazidos nesse tópico ilustram as repercussões que tem o trabalho por plataforma via aplicativos, que podem ser tanto de interesse público coletivo de segurança quanto de proteção social por meio do trabalho. Por outro lado, essas implicações se chocam com o interesse individual dos consumidores pelas plataformas, em razão dos preços baixos e comodidade na utilização dos serviços, como traços típicos do novo modelo de economia baseado na compartilhamento. Assim, compreendido o contexto britânico quanto ao ordenamento jurídico e inserção da *gig economy* nos serviços de transporte e entrega, passa-se ao último tópico que tratará da análise das decisões proferidas na demanda ajuizada por motoristas em face da Uber no Reino Unido.

5. Disputa judicial entre motoristas e a Uber no Reino Unido

Questões sobre como regulamentar a *gig economy* e sobre o status jurídico de seus trabalhadores tem gerado grandes debates jurídicos, acadêmicos e populares em todo o globo. As empresas *gig* classificam seus trabalhadores como contratados independentes, o que aumenta seus lucros, mas, em contrapartida, intensifica a precarização do trabalho (DUBAL, 2017, p. 740). Nesse sentido, os esforços têm sido direcionados para trazer os trabalhadores para dentro do círculo de proteção laboral, o que leva aos tribunais a discussão sobre qual seria a classificação correta desses trabalhadores.

Em 2016, o *Employment Tribunal* de Londres proferiu decisão na ação proposta por Yaseen Aslam e James Ferrar, motoristas da Uber, em face da Uber B.V. e das duas controladoras Uber London Ltd e a Uber Britania Ltd, que operam no Reino Unido. Na ação, os motoristas pleitearam, dentre outros pedidos, o direito a férias pagas, salário mínimo e descanso semanal remunerado com fundamento nas normas legais contidas no *Employment Rights Act, Work Time Regulations e National Minimum Wage Regulations*.

Para terem acesso aos direitos pleiteados, os motoristas deveriam se enquadrar nos conceitos de *employee* ou *worker*, trazidos pelas referidas leis. O tribunal de primeira instância entendeu que

havia o enquadramento nos conceitos legais e, consequentemente, a existência do vínculo entre os motoristas e a empresa, caracterizando a Uber como prestadora de serviço de transporte que emprega motoristas em relação de trabalho dependente, não autônomo. A decisão foi reafirmada pelo *Employment Appeals Tribunal.*

Para chegar a essa decisão, o tribunal analisou o modelo de negócio da Uber e apontou que a empresa gerencia o serviço essencial do negócio (transporte de pessoas), embora buscasse desviar-se das responsabilidades reguladas e fizesse com que motoristas e passageiros concordassem, por meio do contrato de adesão, que ela não provê o serviço de transporte. A plataforma se defendeu sob a alegação de ser um mero serviço de tecnologia que conecta motoristas e passageiros, contudo o tribunal demonstrou desconfiança quanto a essa alegação, afirmando que em seus documentos e cláusulas contratuais a empresa recorre a ficções, linguagem torcida e novas terminologias (FRAZÃO, 2016). O magistrado que atuou no caso, chegou a afirmar não ser possível negar que a Uber está no mercado como fornecedora de serviço de transporte, se o próprio senso comum diz o contrário (REINO UNIDO, 2018).

O tribunal se baseou então na verificação de como o serviço é prestado na realidade para buscar os elementos que afastasse ou confirmasse o vínculo de trabalho. Desse modo, utilizou-se de elementos fáticos para chegar a decisão, dentre outros, pode-se destacar a constatação de que a Uber entrevista e recruta motoristas, que controla a atividade exigindo padrões de conduta, que pune as recusas de viagens, determina rota padrão, impõe valor da tarifa, delimita a escolha do veículo, controla a execução de deveres dos motoristas, retém queixas de motoristas e passageiros, aceita o risco da perda e altera unilateralmente o contrato e questões sobre descontos. Nesse sentido, de acordo o entendimento do magistrado britânico, não é possível aceitar que os motoristas ocupem a posição de clientes da plataforma, conforme a alegação de defesa. O magistrado chegou a chamar de ridícula a noção de que Londres seria um mosaico de 30.000 pequenos empreendedores ligados por uma plataforma comum e que, em cada caso, o "empreendimento" é na verdade um homem com um

carro dirigindo para ganhar a vida[262] (REINO UNIDO, 2018).

Como se pode notar, a partir das três categorias de trabalhadores existentes no Reino Unido, *employee, workers* e *self-employed*, destacadas na seção anterior, o motorista da Uber em nada se enquadra com a última, pois muito embora o automóvel e o celular utilizados possam ser do trabalhador, o que se aproxima mais de uma transferência de custos do trabalho, ele não detém autonomia para exercer sua atividade, não podendo cobrar a própria tarifa ou estabelecer as regras de execução. A incisiva interferência da empresa e suas formas de controle descaracterizam o modelo de serviço de economia compartilhada *peer-to-peer* (FUNG SO; *et al.*, 2019), apresentado no capítulo inicial. Se motorista e passageiro não podem negociar entre si os termos do serviço, não é uma relação de pessoa para pessoa, mas de uma empresa para seus subordinados.

Outro ponto importante da decisão, é a utilização do que o direito brasileiro conhece como primazia da realidade sob a forma, caracterizado como princípio do direito do trabalho e traduzido pela ideia de que, no ramo laboral, deve prevalecer a prática concreta da prestação do serviço em detrimento do pacto formal. Tal princípio, como explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 244) deriva-se de uma regra do direito civil que determina aos os aplicadores do direito "se atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade". Na decisão em análise, o magistrado britânico concluiu que o contrato formal entre a Uber e os motoristas não corresponde à realidade, escondendo o verdadeiro acordo de relação de trabalho dependente (REINO UNIDO, 2018). Significa que, embora o contrato diga expressamente que os motoristas não são empregados da plataforma, as práticas de gestão efetivadas correspondem a outra relação e estas práticas é que devem ser levadas em consideração para a classificação correta dos trabalhadores.

Quanto à eventualidade da prestação do serviço, o tribunal frisou que de fato os motoristas não estão sob o comando da empresa quando o aplicativo está desligado, todavia, a partir do momento em que ligam o aplicativo e estão nas áreas autorizadas, o contrato

262 No original: The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common "plataform" is to our minds faintly ridiculous. In each case, a business consists of a man with a car seeking to make a living by driving it.

de trabalho passa a vigorar (REINO UNIDO, 2018). Um raciocínio parecido foi utilizado sentença proferida na ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) brasileiro em face da Loggi Tecnologia LTDA sob o processo de número 1001058-88.2018.5.02.0008. Segundo a magistrada brasileira que julgou o caso, não há subordinação quando o aplicativo de entrega está desligado, mas ao ativá-lo, o motorista se insere à lógica de controle do aplicativo, existindo assim a subordinação. Noutro sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) brasileiro, messes após, proferiu acórdão para o agravo de instrumento em recurso de revista no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, em que negou o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, ao descaracterizar o elemento da subordinação em virtude da possibilidade do motorista ficar *of-line*. O TST também concluiu que a ampla flexibilidade na escolha de horários condiz com a autonomia da atividade e que as avaliações feitas pela plataforma são de serventia de interesse público de segurança.

Verifica-se que no caso julgado pelo tribunal superior brasileiro, faltou uma análise aprofundada das práticas realizadas pela plataforma sob a luz do princípio da primazia da realidade sob a forma, como ocorreu na sentença britânica e na ação proposta pelo MPT em face da Loggi. Os ministros julgadores do TST produziram a decisão com base na análise relacionando as provas apreciadas nos autos com os argumentos formais apresentados pela Uber e não com as práticas efetivas.

Para fins de conclusão desse tópico, retoma-se ao tema da demanda apreciada pela justiça britânica. A Uber recorreu da decisão para o Corte de Apelações que em dezembro de 2018 manteve a decisão, enfatizando que ação trata essencialmente da classificação jurídica dos motoristas, assim reafirmou o raciocínio da análise de primeira instância ao concluir que os termos do contrato escrito da Uber, que classificam os trabalhadores como independentes, não refletem a realidade. A Uber apelou para a Suprema Corte britânica e solicitou uma audiência ocorrida em setembro de 2020, mas a decisão não fora publicada até a data de redação deste artigo.

7. Conclusão

O presente estudo tratou dos problemas de regulamentação do trabalho na *gig economy*, tomando por centro de análise as experiências da Uber no Reino Unido. A investigação iniciou-se pela delimitação dos conceitos de *sharing economy* e *gig economy*, com a finalidade de compreensão do modelo de negócio da Uber, passou pela apresentação da estrutura jurídica laboral britânica, pelas tensões da inserção do modelo de negócio da plataforma no contexto do país e chegou à discussão sobre a classificação dos motoristas em relação a plataforma, a partir do caso Aslam, Ferrar e outros versus Uber BV e outros.

Como primeiro apontamento necessário a título de conclusão, deve-se frisar que, embora o Reino Unido seja marcado por um direito laboral de características mais liberais, a decisão em sede de matéria de emprego apresentada não se distanciou dos parâmetros protetivos necessários para relações de trabalho sustentáveis. A decisão judicial britânica se pautou na análise da realidade fática da prestação do serviço, onde puderam ser identificados elementos caracterizadores de uma relação de trabalho dependente.

Os principais argumentos apresentados pela Uber em juízo - e que também aparecem em propagandas publicitárias e no termo de adesão - são de que seu negócio se encerra em serviço de tecnologia que liga motoristas e passageiros. Contudo, o tribunal britânico, por meio de uma análise minuciosa do modelo de negócio, verificou que a plataforma exerce sim gestão sobre o serviço de transporte, descaracterizando a forma de economia compartilhada e de empresa de tecnologia. A justiça britânica privilegiou a análise dos fatos concretos, em detrimento das formas delineadas em contratos, ao contrário do que fez a justiça brasileira no acórdão proferido pelo TST em matéria similar.

A classificação correta dos motoristas de aplicativos é uma questão em debate nos vários pontos do globo em que o serviço é prestado. Por isso conclui-se que as análises e posições defendidas pelo tribunal britânico contribuem para que as classificações possam ser realizadas de forma mais condizente com o que se opera no plano fático da execução do serviço.

8. Referências

BERG, Janine; STEFANO, Valerio. Quer melhorar o crowdwork? Regulamente-o. Global Labor Column nº 240, junho de 2016. Disponível em: http://columnport.global-labouruniversity.org/2016/09/quermelhorarocrowdworkregulamenteo.html#:~:text=Crowdwork%20%5Bliteralmente%2C%20'trabalho%20em,%2C%20se%20alguma%2C%20prote%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas. Acesso em: 13 de out de 2020.

BERNARDI, Carolina. 3,8 milhões de brasileiros tem nos apps sua principal fonte de renda. Tec Mundo, 2019. Disponível em: https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm. Acesso em: 12 de out de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Loggi Tecnologia LTDA e outros. São Paulo, 27 de agosto de 2018.

CARELLI, Rodrigo. O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas. Blog do Rodrigo Carelli, 2020. Disponível em: https://rodrigocarelli.org/2020/03/04/o-brasil-na-contramao-e-o-complexo-de-vira-latas/. Acesso: 15 de out de 2020.

DIREITOS trabalhistas na Inglaterra, como funcionam? Direitos Brasil. Disponível em: https://direitosbrasil.com/direitostrabalhistasnainglaterracomofuncionam/#:~:text=A%20carga%20hor%C3%A1ria%20m%C3%A1xima%20de,horas%20em%20m%C3%A9dia%20por%20semana.&text=Menores%20de%2018%20anos%20n%C3%A3o,ou%2040%20horas%20por%20semana. Acesso em: 11 de out de 2020.

DUBAL, Venna B..Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy. Wis. L. Rev. 239, 2017. Disponível em: https://repository.uchastings.edu/faculty_scholarship/1598.

GROSFOGUEL, Ramón. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos pós-coloniais: transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 80, p. 115-147, 2008.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. Portal Jota, 01 de novembro de 2016. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_ to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016. Acesso em 11 de out de 2020.

EMPLOYMENTS Status and rigths. TUC Changing the worls of wor for good, Londres. Disponível em: https://www.tuc.org.uk/employment-status-and-rights. Acesso em: 11 de out de 2020.

ENEIDA. Vai de táxi em Londres? Londres para principiantes, 14 de fevereiro de 2019. Disponível em: https://www.londresparaprincipiantes.com/vai-de-taxi-em-londres/. Acesso: 14 de out de 2020.

KOOPMAN, Christopher; MITCHELL, Matthew; THIERER, Adam. The sharing economy and consumer protection regulation: the case for policy change. The Journal of Business, Entrepreneurship & Law, Malibu, v. 8, p. 530-545, 2015.

HERNANDES, Dalmo. Black Cabs: a origem dos icônicos táxis londrinos. Flat out!, 1 de out 2020. Disponível em: https://flatout.com.br/black-cabs-a-origem-dos-iconicos-taxis-londrinos/ . Acesso: 14 de out de 2020.

MIGNOLO, Walter. Local histories/global designs: essas on the coloniality of power, subaltern knowledges and border thinking. Princenton: Princenton University Press, 2000.

MORGERO, Samuel Angelini. Direito do trabalho e processo do trabalho na Inglaterra. Disponível em: https://www.amb.com.br/congressouk/doc/SamuelAngeliniMorgero.pdf. Acesso em 11 de out de 2020.

LUQUE, Matheus. Uber perde licença para operar em Londres. Olhar Digital. 2019. Disponível em: https://olhardigital.com.br/noticia/uber-perde-licenca-para-operar-em-londres/93406. Acesso em 14 de out de 2020.

ODILA, Fernanda. O mercado ilegal das contas de app de entrega alugadas por brasileiros em Londres. BBC News, 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-48937251. Acesso em: 14 de out de 2020.

POR QUE a Uber não vai mais operar em Londres? BBC News,

2017. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-41355878. Acesso em: 14 de out de 2020.

RANCHORDÁS, Sofia. Does sharing mean caring? Regulating innovation in the sharing economy. Minnesota Journal of Law, Science and Technology, Minnesota, v. 16, 2015, p. 413-476.

REINO UNIDO. Court of Appeal. Uber B.V, Uber London Ltd. E Uber Brittania Ltd. Versus Asllam e Ferrar. Case nº A2/2017/3467. 19/12/2018. Disponível em: https://www.judiciary.uk/judgments/court-of-appeal-judgment-uber-v-aslam-others/. Acesso em 14 de out de 2020.

STEFANO, Valério de. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gigeconomy". Conditions of Work and Employment Series nº7. Genebra: ILO, 2016.

Apontamentos sobre o direito do trabalho no Canadá: trabalho em plataformas digitais e o caso *Heller v. Uber*

Bruna Salles Carneiro[263]

1. Introdução

Sob as bandeiras do "ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar", "dirija quando e onde quiser"; "defina seu próprio horário"; "sem escritório ou chefe", a Uber é uma empresa que simboliza as novas formas de organização do trabalho por meio de plataformas digitais, englobada pela chamada *gig economy*. A expressão, traduzida como "economia do bico" ou "economia do compartilhamento" abrange os modos de oferta de bens e serviços por meio da tecnologia, principalmente através de aplicativos (CARELLI, 2017). De forma geral, diz respeito às plataformas que ligam organizações e indivíduos através da internet, o que permite criar elos entre clientes e trabalhadores numa base global (DE STEFANO, 2016).

Assim, na realidade, significa o acesso à força de trabalho por meio das tecnologias (DE STEFANO, 2016), materializado pelas plataformas digitais que carregam consigo o ideário da flexibilidade, facilidade e inovação, o que mascara as condições precárias de trabalho. Nesse sentido, a noção de uberização do trabalho, que também integra esse campo de discussão, é sintetizada pelo Ricardo Antunes (2020, p. 347) como um "processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviços' e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho".

Mesmo para os países do Norte Global, como no Canadá, onde havia um padrão de emprego predominante, constata-se o crescimento dos empregos atípicos, intensificados pelos novos arranjos tecnológicos, que carregam consigo a instabilidade dos

263 Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG na Linha História, Poder e Liberdade. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências, vinculado à Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. Pós graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas. E-mail: brunasallescarneiro@gmail.com

vínculos, baixos salários e enfraquecida organização sindical (COSTA, 2007, p. 6).

Essa nova organização das relações de trabalho via plataformas digitais impulsiona inúmeros questionamentos sobre a necessidade de regulamentação própria e a suficiência dos institutos legais, já existentes nos países, para abranger tais relações. Diante disto, o presente artigo analisa o debate em torno da proteção jurídica dos(as) trabalhadores(as) em plataformas digitais no Canadá. A metodologia utilizada para o desenvolvimento do estudo baseia-se na revisão bibliográfica, pesquisa legislativa, com destaque para o Código do Trabalho do Canadá e jurisprudencial na Suprema Corte do Canadá.

Na primeira parte, serão apresentados os contornos da proteção trabalhista no país, a partir do histórico de regulação e dos seus principais conceitos, como o de "empregado", "empregador" e o "contratado dependente", bem como os direitos trabalhistas básicos comuns à legislação federal - que abrange as pessoas que trabalham nas empresas federais, como bancos, interprovinciais e transporte internacional e radiodifusão- e às legislações trabalhistas das províncias. Uma vez compreendido o panorama da proteção trabalhista do Canadá, na segunda parte, serão examinados os dados sobre a Uber no Canadá e os debates em torno da proteção jurídica dos(as) trabalhadores(as) em plataformas digitais, com ênfase aos modos de gerir e contratar da Uber. Nesse ponto, também será examinado o caso Heller v. Uber Technologies, com base nas recentes decisões do Tribunal de Apelação de Ontário e da Suprema Corte do Canadá. Ao final, apresenta incipientes conclusões sobre o papel do Direito do Trabalho e dos magistrados nesse contexto de transformação das relações do trabalho.

2. Noções gerais sobre a regulamentação trabalhista no Canadá

2.1. Breve histórico

No Canadá, a competência para legislar sobre as relações de trabalho e emprego é dividida entre governo federal e as províncias.

A legislação e as políticas do trabalho são divididas em 11 diferentes jurisdições, sendo 10 ao nível das províncias e 1 no âmbito federal, este relativo às empresas federais, como bancos, interprovinciais e transporte internacional e radiodifusão. Ao contrário dos Estados Unidos, as províncias costumam reger as relações de trabalho e com exceção da província de Quebec, onde prevalece o direito civil no que se refere ao direito privado, vigora a *Commom Law* no restante do país (VERGE, 2000, p. 276).

Embora haja alguma variação de província para província, há certa uniformidade em relação às normas disciplinadoras da relação de emprego, principalmente em razão da Lei Nacional do Trabalho de 1944, conhecida como PC 1003, inspirada no *National Labour Relations Act* estadunidense, o *Wagner Act*, que modulou os princípios do sistema de relações do trabalho no país e reafirmou o direito de representação sindical e a conciliação entre capital e trabalho. Mas incorporou "valores próprios no que respeita a um papel consideravelmente mais forte de intervenção do Estado, a uma maior aceitação dos direitos de sindicalização e a uma menor ênfase às liberdades individuais" (COSTA, 2007, p. 8). Nesse sentido, Pierre Verge, professor da Universidade de Québec, explica que: "o desenvolvimento histórico da legislação trabalhista canadense até agora seguiu dois caminhos paralelos: intervenção estatal relacionada às relações coletivas do trabalho e legislação para estabelecer padrões mínimos de trabalho" (VERGE, 2000, p. 276).

Segundo a professora Márcia Costa (2007, p. 8), no Canadá pós-Segunda Guerra Mundial e até meados dos anos 1970, as negociações coletivas entre sindicatos e grandes indústrias influenciaram e expandiram as conquistas inclusive para os(as) trabalhadores(as) de setores menos organizados, sendo que a ampliação dos direitos trabalhistas também foi alcançada por meio de leis antidiscriminação – étnica, racial e de gênero – e de direitos humanos, especialmente a Lei Canadense de Direitos Humanos *(Canadian Human Rights Act)*. Entretanto, nos anos 80 e 90, com a flexibilização, redução dos custos do trabalho e demandas mais competitivas do mercado, houve a proliferação de regimes precários de emprego, como empregados em tempo parcial, subcontratados, trabalhadores temporários via

agências intermediárias, trabalhadores independentes e autônomos (COSTA, 2007, P. 11). Embora sejam diversas as condições de trabalho e salário desses regimes de trabalho, eles seguem a mesma lógica de instabilidade, baixos salários e maior exploração do trabalho, via maior demanda ou maior jornada. Isso vem significando uma deterioração de um padrão mínimo de emprego no Canadá, intensificado também pela dificuldade de sindicalização dos(as) trabalhadores(as) nas atividades em que se ampliam os regimes de trabalho flexíveis (COSTA, 2007, p. 14).

Com efeito, a negociação coletiva como forma de resolução dos conflitos entre empregadores e empregados(as) possui grande destaque no país e é denominada como "barganha coletiva". A legislação trabalhista federal sobre a barganha coletiva prevê o direito exclusivo dos sindicatos de representar grupos de trabalhadores, negociar os termos e condições de emprego em seu nome e regular a conduta de empregadores e sindicatos quando se trata de disputas de relações de trabalho (FUDGE; TUCKER; VOSKO, 2003, p. 204). As negocições são conduzidas de acordo com a legislação da província onde está situada o estabelecimento (VERGE, 2000, p. 287). De todo modo, as legislações das províncias estabelecem normas mínimas que não podem ser objeto de renúncia em contrato (GIRARD, 2020, p. 16).

Entretanto, atualmente, a barganha coletiva encontra alguns desafios em razão do processo de globalização e flexibilização das relações de trabalho frente ao critério territorial que determina quais serão os(as) empregados(as) abrangidos pelas garantias trabalhistas (VERGE, 2000). Ainda que as negociações coletivas de trabalho sejam transnacionais em sua realidade privada, em razão da forma de gestão das empresas, são raras as instâncias de negociação coletiva internacional. Junto disso, acrescentam-se os desafios da representação e negociação sindical diante dos novos modos de organização das relações de trabalho via plataformas digitais, com o aumento do número de trabalhadores(as) não sindicalizados(as) e classificados como autônomos ou contratados independentes, e não como empregados.

2.2. Principais conceitos: empregado, empregador e "contratado dependente"

O conceito legal de emprego (*employment*) é determinante para a proteção legal trabalhista, o reconhecimento social e a seguridade econômica (FUGDE; TUCKER; VOSKO, 2003, p. 194). Por isso, a importância do reconhecimento de determinado(a) trabalhador(a) enquanto empregado(a). Pierre Verge (2000, p. 281) afirma que o conceito de empregado (*employee*) é a chave para uma compreensão dos contornos do regime trabalhista no Canadá, pois, apesar da legislação prever a regulamentação rigorosa de representação e negociação coletiva, citadas no item anterior, protege apenas aqueles reconhecidos como empregados, isto é, limita-se a abordagens contratuais.

O Código do Trabalho Canadense define apenas que empregado: "significa qualquer pessoa empregada por um empregador e inclui um contratado dependente e um agente privado, mas não inclui uma pessoa que desempenhe funções de gestão ou que seja empregada a título confidencial em assuntos relacionados com as relações laborais" (CANADÁ, 1985, p. 5) *(tradução nossa)*. Como se vê, a definição legal não traz requisitos para aferição da classificação como empregado, por isso quando surgem litígios sobre se uma pessoa é empregada, os Tribunais recorreram aos testes[264] de *Commom Law*. De forma geral, os testes buscam determinar se o trabalhador(a) faz parte do negócio do contratante, se recebe salário e está submetido às direções e modos da empresa na realização do trabalho, assim, referenciam tradicionalmente à noção de subordinação (VERGE, 2000, p. 281).

Verge (2000, p. 280) explica que o conceito de empregado

264 Citamos aqui os seguintes testes referenciados no site oficial do governo do Canadá: a) The Control Test: foi estabelecido no caso Regina v. Walker (1858) e avaliou a presença ou ausência de controle que um gestor ou supervisor poderia ou não ter sobre o trabalhador; b) The Fourfold Test: desenvolvido numa decisão do Conselho Privado de 1947 em Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al, onde o tribunal declarou que deveria ser considerado: (1) controle; (2) propriedade dos instrumentos; (3) possibilidade de lucro; (4) risco de perda; c) The Integration Test: foi desenvolvido no caso Stevenson Jordon e Harrison, Ltd. v. MacDonald e Evans, (1952), e tenta descobrir se o serviço prestado pelo trabalhador é executado como parte integrante do negócio, ou se é feito em nome do negócio mas não integrado no mesmo (CANADÁ, 2006) (tradução nossa).

evoluiu ao longo do tempo, especialmente na jurisprudência, sendo que a realização de objetivos pré determinados pelos empregados e empregadas tornou-se mais importante do que a forma particular de direção do labor, que pode ser deixada ao critério do empregado. Isso faz com que o trabalho em domicílio, por exemplo, não seja obstáculo para o reconhecimento da relação de emprego e o teletrabalho seja levado em consideração do ponto de vista jurídico (VERGE, 2000, p. 280).

Já o "empregador" (*employer*) é conceituado como "qualquer pessoa que emprega um ou mais funcionários" e "em relação a um contratado dependente, tal pessoa que, na opinião do Conselho, tenha um relacionamento com o contratado dependente, de forma que o acordo que rege a execução dos serviços pelo contratado dependente para essa pessoa possa ser objeto de negociação coletiva", conforme previsto na Seção 3 do Código do Trabalho do Canadá. Tal Conselho se refere ao "Conselho de Relações Industriais", previsto na Divisão II, Seção 9 da Lei, é responsável, dentre várias atribuições, a certificar os sindicatos, auxiliar nas negociações coletivas, estabelecer regulamentos de aplicação geral, determinar qual sindicato será o agente de negociação para os empregados em cada unidade de negociação, decidir qual acordo coletivo está em vigor. Sobre o Conselho, Márcia Costa (2007, p. 7) sintetiza que possuem a responsabilidade de mediar "as disputas entre patrões e trabalhadores, constituindo-se num dos elementos básicos do sistema de representação de classe no país".

Há ainda na legislação trabalhista federal do país a figura intermediária do "contratado dependente" (*dependent contractor*), prevista também na Seção 3 do Código do Trabalho, como: a) "proprietário, comprador ou locatário de um veículo usado para transporte, exceto sobre trilhos ou trilhos, gado, líquidos, mercadorias, mercadorias ou outros materiais, que é um parte de um contrato, oral ou por escrito"; b) "pescador que, de acordo com um acordo para o qual o pescador é parte, tem direito a um percentual ou outro parte dos rendimentos de uma joint venture na qual o pescador participa com outras pessoas" e, c) "qualquer outra pessoa que, empregada ou não sob um contrato de trabalho, executa trabalho ou serviços para outra pessoa nos termos e condições que eles estão, em relação a essa

outra pessoa, em posição de dependência econômica em, e sob um obrigação de cumprir funções para essa outra pessoa" (CANADÁ, 1985, p. 4) *(tradução nossa)*.

Vale dizer que "contratado dependente" é incluído no conceito de empregado do Código do Trabalho do Canadá, conforme visto acima. Junto disto, destaca-se que a terceira conceituação do "contratado dependente", presente na letra "c", traz a noção de "dependência econômica"[265] de quem exerce o trabalho em relação aquele que o contratou. Assim, a obrigação pessoal de trabalhar, muitas vezes combinada com a incorporação formal do contratado dependente, não altera radicalmente a proteção ao trabalho assalariado, o que vem sendo reconhecido gradualmente na jurisprudência (VERGE, 2000, p. 281).

A Lei de Relações Trabalhistas de Ontário *(Ontario Labour Relations Act)* também inclui a figura do "contratado dependente" na definição de "empregado" (1995). Segundo David Doorey (2020), tal inclusão foi seguida por outras províncias e fez com que inúmeros de trabalhadores, como dançarinos, caminhoneiros, entregadores e motoristas, conseguissem se associar a sindicatos e acessarem negociações coletivas regulamentadas por lei.

Nesse aspecto, Judy Fudge, Leah Vosko e Eric Tucker (2003, p. 213) afirmam que Ontário oferece a maior proteção para contratados dependentes, também porque sua definição de empregador inclui a pessoa que contrata os serviços de trabalhadores, e sua definição de trabalhador inclui a pessoa que realiza trabalho por salário. De acordo com o Tribunal de Apelação de Ontário, essa formulação significa que os empregadores têm o mesmo dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro a contratados dependentes e aos empregados (FUDGE; VOSKO; TUCKER, 2003, p. 213).

Sobre conceitos intermediários, como "contratado dependente" previsto no Código federal e em outras pronvícias no Canadá, De Stefano (2016) chama atenção para o fato de que a criação de categorias

265 Inevitável não referenciar o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil que também traz a noção de dependência econômica. Apesar disto, tal conceito não costuma ser considerado para reconhecer a relação de emprego na jurisprudência trabalhista. Ver mais em: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A ressignificação da dependência econômica. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 210-237, jan./mar. 2012.

específicas para lidar com os casos da "zona cinzenta" pode complicar ainda mais as questões relacionadas à classificação. Isso porque implica a identificação de condições específicas a essa categoria, ao passo que "as definições legais são sempre escorregadias quando aplicadas na prática: o risco real é deslocar a zona cinzenta para outro lugar, sem eliminar o risco de arbitragem e de litígio significativo a este respeito, especialmente se os direitos proporcionarem qualquer proteção significativa" (DE STEFANO, 2016, p. 19) (*tradução nossa*).

2.3. Panorama dos Direitos trabalhistas

Em relação aos direitos trabalhistas previstos aos empregados e empregadas, de forma geral nas províncias e em âmbito federal, podemos listar: salário mínimo, jornada de trabalho - carga horária máxima diária e semanal, e intervalos -, férias, feriados, licenças médica, maternidade e paternidade, igualdade salarial, aviso prévio – com prazos diferentes em cada província ou pagamento indenizatório em substituição ao aviso - , verbas rescisórias e normas de saúde e segurança. Como nosso intuito não é apresentar todos direitos trabalhistas no Canadá, tendo em vista a regulação específica em cada província, não iremos exaurir a análise de cada um, mas sim traçar um panorama geral para contextualizar as discussões acerca da proteção dos(as) trabalhadores(as) em plataformas no país, destacando alguns deles.

Conforme dados disponíveis na página oficial do governo do Canadá, os valores do salário mínimo, calculado com base na hora de trabalho, em 2020, variam de US$11,32 a US$ 16,00 entre as províncias. Na província de Ontário o valor atual é de US$14,00, de Quebec é de US$13,10 e de Columbia Britânica é de US$14.60.

A jornada de trabalho também é regulamentada por cada província e pelo governo federal. Para as empresas regulamentadas em âmbito federal, a carga horária regular é de oito horas por dia e 40 horas semanais, conforme previsto na Parte III, Divisão I, Seção 169 do Código do Trabalho Canadense, havendo a previsão de intervalo não remunerado de pelo menos 30 minutos durante cada período de cinco horas consecutivas de trabalho. Mas, caso o empregador

exija que o empregado funcionário esteja à sua disposição durante o período do intervalo, este deve ser remunerado. As horas trabalhadas além dessa carga horária devem ser pagas como horas extras com o adicional percentual de 150% ou ter pelo menos uma hora e meia de folga com remuneração por cada hora extra trabalhada, nos termos da Seção 174. O Código do Trabalho Canadense também estabelece que a jornada semanal não poderá exceder 48 horas ou o número total de horas que pode ser prescrito pelos regulamentos como horas máximas de trabalho.

Além disso, segundo Marc-Alexandre Girard (2020, p. 22), quando um(a) empregado(a) apresenta uma reclamação trabalhista contra o empregador, dependendo da autoridade governamental a que os empregadores estão sujeitos, haverá inspeção no local de trabalho, com a possibilidade de aplicação de altas multas, para além da condenação referente à reclamação.

Outro ponto interessante do Código do Trabalho Canadense é a previsão expressa, na Seção 122.3, inserida na extensa e detalhada Parte II sobre Saúde e Segurança, de que o empregado com necessidade especial deverá receber toda direção, aviso, informação, instrução ou treinamento que deve ser dado aos demais empregados, por quaisquer métodos de comunicação que permitam a compreensão, incluindo "braille, letras grandes, fita de áudio, disco de computador, linguagem de sinais e comunicação verbal". Há também, na Seção 247 da Parte III Horário Padrão, Salários, Férias e Feriados, expressa proibição ao assédio sexual no trabalho, assim compreendida como qualquer conduta, comentário, gesto ou contato de natureza sexual que possa causar ofensa ou humilhação a qualquer empregado. Assim, junto com as disposições sobre a igualdade salarial podemos dizer há alguma sensibilidade legislativa federal acerca das questões relativa à discriminação dos(as) trabalhadores(as) no ambiente de trabalho. Entretanto, vale o alerta de Fudge, Tucker e Vosko (2003, p. 211-212) de que o "emprego é uma situação paradigmática em que as pessoas são vulneráveis" e que a criação de outras categorias substitutivas ao empregado, como o "contratado dependente", viola justamente o princípio da não discriminação, assegurado pela Lei Canadense de Direitos Humanos.

Uma vez compreendido o panorama geral de garantias e direitos previstos no ordenamento trabalhista canadense, passamos a apresentar os principais debates em torno do trabalho em plataformas no país e o posicionamento da Suprema Corte do Canadá no caso Heller v. Uber.

3. Debates em torno do trabalho em plataformas e o caso *Heller v. Uber Technologies*

Segundo o site institucional da Uber, a empresa opera no Canadá desde 2012, estando em vinte e seis cidades no país, dentre elas destacamos: Ontário; Montreal; Ottawa; Cidade de Quebec; Toronto; Vancouver; Windsor. Em Toronto, desde 2017, também opera a empresa Lyft que fornece serviços de transporte, concorrente da Uber. E, como em inúmeros outros países do mundo, existem diversos aplicativos que prestam serviços de entregas no país[266].

As primeiras questões que despontaram sobre essa nova forma de contratação pela Uber, via plataforma digital, diziam respeito à declaração dos rendimentos e recolhimento de impostos pelos(as) trabalhadores(as) cobrados pelas prefeituras das cidades canadenses, e aos conflitos entre os motoristas do aplicativo e de táxi. Mais recentemente, desde maio de 2019 (ANTUNES, 2020, p. 350), eclodiram ao redor do mundo greves e manifestações dos (as) motoristas em busca de seus direitos sociais e trabalhistas[267]. Em Toronto, onde havia noventa mil motoristas da Uber e Lyft, no ano de 2019, as principais reivindicações eram a exigência do salário mínimo, o fim do sistema de classificação pelo aplicativo e o cumprimento das leis trabalhistas (BEATTIE, 2019).

No âmbito jurídico, o debate sobre a uberização das relações do

266 A título exemplificativo citam-se os seguintes: "Skip the dishes"; "Door dash"; "Just Eat"; "Lazymeal"; "Foodora" (pedidos são entregues em até 35 minutos, em Vancouver, Toronto e Montreal); "WowTasty" (restaurantes em Vancouver); "Vancouver Street Food" (food truck); "We Heart Local" (entrega de produtos frescos em Vancouver e região).

267 Registra-se que não há a pretensão de uniformizar as demandas apresentadas pelos(as) trabalhadores(as) em plataformas digitais, mas apenas de situar que eles(as) estão se movimentando e se organizando contra as condições de trabalho oferecidas pela Uber.

trabalho ganha centralidade no reconhecimento ou não da condição de empregado entre os(as) trabalhadores(as) e os aplicativos. Doorey (2020), olhando para a realidade canadense, afirma que a classificação legal como "empregado" e "contratado independente" é tão antiga quanto a própria legislação e é baseada em presunções que se encaixam desconfortavelmente quando aplicadas a formas de trabalho diferentes daquelas conhecidas como a "relação de emprego padrão". Nesta, os(as) trabalhadores(as) renunciam à autonomia e concordam em estar subordinados à autoridade e discrição de seu empregador em termos de quando e como o trabalho. Em contrapartida, os (as) trabalhadores(as) em plataformas supostamente possuem um maior grau de liberdade, pois poderiam decidir quando e se trabalharão (DOOREY, 2020).

Ao passo que essas empresas, como a Uber e Lyft, não reconhecem a classificação dos(as) trabalhadores(as) como empregados(as), sob o argumento de apenas conectar o prestador de serviço, utilizando também os termos como "autônomo" e "empreendedor de si mesmo". Ocorre que há sim uma direção e controle sobre o desempenho e a qualidade do trabalho inserida nos moldes da organização e funcionamento da empresa[268]. Na realidade, tal discurso apenas mascara o intuito de redução dos custos da mão de obra e de ampliação dos lucros as custas da super exploração do trabalho. Assim, no caso da Uber, a inovação tecnológica presente nas plataformas digitais anda de mãos dadas com a precarização do trabalho. Os trabalhadores e trabalhadoras cumprem jornadas exaustivas, recebem baixa remuneração, estão sujeitos(as) à insegurança, dependem economicamente da plataforma e ainda devem arcar suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza (ANTUNES, 2020, p. 348).

Nesse aspecto, Rodrigo Carelli (2017, p. 146) defende que a Uber

268 Sobre isto, ver mais em: ARAÚJO, Wanessa Mendes. A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítimicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista ás novas modalidades de exploração do trabalho na era digital. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/30511>. Acesso em: 07 out. 2020. LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas de Uber. São Paulo: LTr, 2019.

apresenta-se como uma plataforma de tecnologia, mas todos os fatos demonstram que é uma empresa de transportes, não se enquadrando na economia do compartilhamento, já que não preenche nenhum dos ideais de "utilização da tecnologia para trabalhar comunitariamente recursos subutilizados, com empoderamento, colaboração, abertura e humanidade".

Diante desse cenário, em janeiro de 2017, David Heller ajuizou uma ação coletiva contra a Uber, em Toronto, província de Ontário, requerendo a classificação dos(as) motoristas como empregados e as consequências legais daí advindas. Vale dizer que a análise do caso Heller v. Uber Technologies merece destaque não só pela decisão da Suprema Corte do Canadá ser muito recente, como também pelos fundamentos jurídicos utilizados que abrem caminho para o reconhecimento da relação de emprego padrão entre os motoristas e a Uber.

Conforme termos da decisão da Corte de Apelação de Ontario (2019), o autor David Heller, 35 anos e ensino médio completo, usava o aplicativo para fornecer serviços de entrega de comida para pessoas, nunca tendo usado para fornecer serviços de transporte pessoal, recebendo cerca de US$ 400 a US$ 600 por semana, com base em 40 a 50 horas de trabalho entregando alimentos para o UberEATS, dirigindo seu próprio veículo. O entregador requereu o reconhecimento enquanto empregado, alegando inúmeras violações à legislação trabalhista (*Employment Standards Act*) cometidas pela empresa.

Em defesa, a Uber requereu a suspensão do processo coletivo a favor da arbitragem na Holanda, baseando-se na cláusula compromissória em seu contrato de serviços com os motoristas e entregadores. Isso porque para usar o aplicativo, todos(as) devem concordar com o contrato de serviço da empresa, o que, evidentemente, mais se assemelha a um termo de adesão. De todo modo, tal contrato de serviço da Uber continha duas disposições relevantes: o fato de que as duas partes não mantêm relação de trabalho e uma cláusula de arbitragem prevendo que as disputas, conflitos, controvérsias decorrentes ou amplamente relacionadas com os acordos deveriam ser resolvidos por arbitragem em Amsterdã, na Holanda, sob as Regras de Arbitragem da Câmara de Comércio Internacional (LIN, 2018). Em

contrapartida, Heller argumentou que a cláusula compromissória era injusta e, portanto, inválida, já que, em suma, havia desigualdade de poder de barganha e a empresa estaria se beneficiando do demandante vulnerável.

O juiz Perell, na primeira instância, não foi convencido pelo argumento do demandante. Caracterizou a natureza da relação entre o Uber e seus motoristas como comercial, pois havia a venda do uso da propriedade intelectual do aplicativo por meio de uma taxa paga pelos(as) trabalhadores(as), concluindo que a relação se enquadrava perfeitamente no âmbito da cláusula compromissória (LIN, 2018).

Tal decisão objeto de recurso por Heller, julgado pela Corte de Apelação de Ontario que concluiu pelo seu provimento, anulando a decisão anterior e determinando que o conflito poderia ser resolvido por um tribunal em Ontário. O Tribunal levou em consideração que os custos iniciais relacionados com o processo para um motorista participar do processo de mediação-arbitragem na Holanda prescritos na Cláusula de Arbitragem seria de US$ 14.500, sem contar os gastos com a viagem, passagem aérea, hotel. Também que os motoristas que não têm qualquer consultoria jurídica antes de celebrar o contrato de serviço e, portanto, trata-se de um contrato unilateral. Ainda considerou que a Uber criou a cláusula compromissória para benefício próprio, com o intuito de acabar com as próprias reivindicações que pretende resolver (CANADÁ, 2019).

Assim, o Tribunal de Apelação de Ontário determinou que a cláusula compromissória presente no contrato requerido pela Uber é inescrupulosa, tendo em vista a desigualdade do poder de barganha entre as partes e no custo imprudente da arbitragem, o que poderia impedir os (as) trabalhadores(as) de buscarem suas reivindicações. Em junho de 2020, a Suprema Corte do Canadá[269] manteve a decisão da segunda instância, concluindo que a cláusula arbitral era nula e ilegal, porque tornava o acesso à arbitragem efetivamente impossível para os motoristas do Uber, bem como que as cláusulas de arbitragem

269 A Suprema Corte do Canadá é composta por nove juízes, sendo três obrigatoriamente oriundos da Província de Québec, três normalmente da Província de Ontário, dois das províncias ocidentais e o último das províncias do Atlântico. A Corte escolhe discricionariamente os casos que pretende julgar e, comumente, não profere mais do sessenta a cem julgamentos por ano (NETO, 2011, p. 10).

equivaleriam a uma contratação ilegal fora da legislação trabalhista (CANADA, 2020).

Vale dizer que a não aplicação dessa cláusula prevista nos termos de uso entre os motoristas e a Uber pela Suprema Corte do Canadá é especialmente relevante, pois, no país, além da tradição em resolução dos conflitos via arbitragem, inclusive para relações individuais de trabalho, o procedimento é regulado por lei. Ainda que condicione o laudo arbitral a um título executivo a ser exigido perante o Judiciário, o procedimento deve seguir os padrões processuais do contraditório e da imparcialidade, e o árbitro, quando do julgamento, deve respeitar os preceitos de ordem pública (MAIOR, 2002). Por isso, Jorge Souto Maior (2002, P. 185) afirma a arbitragem no Canadá diz respeito a uma "técnica que se aproxima muito do processo, a ponto de alguns autores canadenses já terem feito menção à jurisdicionalização da arbitragem em tal país".

Na realidade, a manutenção da arbitragem, como forma de resolução do conflito entre os(as) motoristas e entregadores e a Uber, significaria a manutenção de várias vantagens para a empresa, como a confidencialidade, permitindo que as questões sejam tratadas sem a repercussão pública e política, e o fim do processo coletivo potencialmente oneroso. Junto disso, a decisão da Suprema Corte repercutiu as tensões políticas subjacentes entre liberdade de contrato, eficiência comercial e acesso à justiça (LIN, 2018).

Nesse sentido, David Doorey (2020) afirma que a Suprema Corte ao manter a decisão do Tribunal de Recurso de Ontário prepara o terreno para a ação coletiva para prosseguir com argumentos sobre a certificação da classe de motoristas e a classificação dos motoristas da Uber como empregados para fins de proteção trabalhista. A decisão representa um importante posicionamento da Suprema Corte, que preza pelo acesso à justiça e pela razoabilidade, já que obrigar um motorista, no seu tempo livre, sem condições econômicas, viajar para outro continente para buscar os seus direitos trabalhistas básicos beira ao absurdo, e sinaliza que as empresas não podem deixar de seguir os padrões de emprego em Ontário.

4. Considerações finais

Diante do exposto, é evidente que o Direito do Trabalho não pode se abster às transformações ocorridas nas relações de trabalho, notadamente em relação às novas formas de organização do trabalho, através das plataformas digitais e daquilo que as noções de *gig economy*, "economia compartilhada" e uberização abrangem, tanto no Norte Global como no Sul Global. Ao analisar a regulamentação trabalhista no Canadá, ainda que distinta entre as províncias e legislação federal, ao contrário do que possa estar no imaginário do senso comum, percebe-se uma ampla gama de direitos sociais e trabalhistas, tal como um reconhecimento da importância do papel dos sindicatos e da negociação coletiva, ou melhor, da "barganha coletiva" na construção no Direito do Trabalho no país.

Da mesma forma, a atuação dos Tribunais como aplicadores e garantidores da proteção ao trabalho ganha cada vez mais destaque. Na ausência de legislação específica sobre o trabalho em plataformas digitais e a omissão das empresas, os magistrados possuem a função de interpretar a legislação existente, escolhendo entre abarcar e reconhecer os trabalhadores(as) como empregados(as), ou negar seus direitos sociais básicos, olvidando-se de seu papel na defesa de um trabalho digno e seguro, bem como na construção de uma sociedade menos desigual, condição esta que é impactada diretamente pelas condições precárias ou não de trabalho. No caso Heller v. Uber, verificamos que a Suprema Corte do Canadá criou um importante precedente para que não sejam aplicadas as cláusulas previstas no termo de adesão de seus motoristas e entregadores(as), notadamente a resolução dos conflitos via arbitragem na Holanda, permitindo que a ação coletiva prossiga com os pedidos de reconhecimento dos(as) motoristas e entregadores(as) da Uber como empregados(as) para fins de proteção trabalhista.

5. Referências

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; DA FONSECA, Vanessa Patriota (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. P. 347-356.

BEATTIE, Samantha. Toronto Uber Drivers Unionized: Here's What They're Fighting For. The Huffpost Canada. 26 July 2019. Disponível em:<https://www.huffingtonpost.ca/entry/toronto-uber-drivers-unionized_ca_5d13c547e4b0d0a2c0ab0e6e>. Acesso em: 07 out. 2020.

CANADÁ, Labour Code Canadá. An Act to consolidate certain statutes respecting labour. R.S.C., 1985, c. L-2. Current to October 5, 2020. Last amended on October 2, 2020. Published by the Minister of Justice. Disponível em: < https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>. Acesso em: 01. out. 2020.

CANADÁ. Court of Appeal for Ontario. Heller v. Uber Technologies Inc. 2019 ONCA 1 (CanLII). Date: 2019.01.02. Docket: C65073. Disponível em: <http://canlii.ca/t/hwqzt>. Acesso em: 05 out. 2020.

CANADÁ. Determining the Employer/Employee Relationship. Site oficial do governo. Effective Date: April 2006. Date modified: 2020-09-01. Disponível em: < https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/employer-employee.html#s05> Acesso em: 10 out. 2020.

CANADÁ. Supreme Court of Canada. Uber Technologies Inc. v. Heller. 2020 SCC 16. Appeal heard: november 6, 2019. Judgment rendered: june 26, 2020. Docket: 38534. Disponível em: < http://canlii.ca/t/j8dvf>. Acesso em: 02 out. 2020.

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.

COSTA, Márcia da Silva. Relações de trabalho e regimes de

emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo. RAE electron. [online]. 2007, vol.6, n.2. ISSN 1676-5648. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200006>. Acesso em: 01 out. 2020.

DOOREY, David. The Classification of "Gig" Workers in Canadian Work Law. Canadian Law of Work Forum. September 23 2020. Disponível em; <http://lawofwork.ca/?p=13017>. Acesso em: 04 out. 2020.

FUDGE, Judy; TUCKER, Eric; VOSKO, Leah. Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada. *Canadian Labour and Employment Law Journal*. 10.2. 2003, p. 193-230.

GIRARD, Marc-Alexandre. Legislação Trabalhista no Canadá. In: Direito Comparado Brasil-Canadá: Legislação Trabalhista. Câmara de Comércio Brasil-Canadá (CCBC), 2020. Disponível em: < https://ccbc.org.br/camara-comercio-brasil-canada/publicacoes/direito-comparado/>. Acesso em: 01 out. 2020.

LIN, Scott. Heller v Uber Technologies Inc: Arbitration Clause Stops a $400 million Class Action in its Tracks. The Court.ca. March 7, 2018. Disponível em: <http://www.thecourt.ca/heller-v-uber-technologies-inc-arbitration-clause-stops-400-million-class-action-tracks/> Acesso em: 26 set. 2020.

NETO, Eugênio Pacchini. A tradição do Direito Civil do Québec uma codificação de país de Common Law. In: Revista Justiça e História. Vol. 8, n. 16. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/export/poder_judiciario/historia/memorial_do_poder_judiciario/memorial_judiciario_gaucho/revista_justica_e_historia/issn_1677-065x/v8n15n16/A_tradicao_do_direito_civil_do_Quebec.pdf > Acesso em: 03 out 2020.

ONTÁRIO. Labour Relations Act. S.O. 1995. Disponível em: < https://www.ontario.ca/laws/statute/95l01> . Acesso em: 05 out. 2020.

SHERMAN, Natalie. Lyft heads to Canada with Toronto service. BBC News. New York, 13 November 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-41973356>. Acesso em 10 jul. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 68, n. 1, p. 181-189, 2002.

VERGE, Pierre. How Does Canadian Labour Law Fare in a Global Economy?. Journal of Industrial Relations. June 2000, 42(2), p. 275-294. DOI:10.1177/002218560004200207

Panorama do trabalho em aplicativos na Hungria

Victor Sousa Barros Marcial e Fraga[270]

1. Introdução

O presente artigo versa sobre os pressupostos fáticos e jurídicos que concernem o trabalho em aplicativos na Hungria. A investigação foi direcionada, inicialmente, para a atuação da Uber, enquanto empresa emblemática e pioneira no mercado de transporte por aplicativos, na cidade de Budapeste. Posteriormente, o trabalho aborda a alteração legislativa realizada pelo governo húngaro, que levou imediatamente à saída da empresa do país.

Em sequência, discorre-se sobre o mercado de aplicativos de transporte de passageiros após a saída da Uber em 2016. Indica-se, ainda, a situação dos aplicativos de entrega de comida em operação no país, especialmente durante a pandemia. Após, realiza-se análise crítica da atual situação do trabalho em plataformas na Hungria, questionando seu aspecto prejudicial aos trabalhadores e a possibilidade de superação do modelo de exploração. Por fim, são apresentadas as conclusões da investigação.

2. Uber na Hungria

A Uber foi o primeiro aplicativo de transporte a iniciar suas atividades na Hungria. Em novembro de 2014, o serviço, comparado ao táxi, foi disponibilizado em Budapeste, capital húngara, sendo noticiada na mídia a facilidade quanto ao pagamento, o valor 40% mais barato em comparação com o serviço de táxi e a taxa de 20% cobrada dos motoristas (1).

Desde o primeiro mês, sindicatos e companhias de táxi

270 Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG). Artigo apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina "Assembly Bill nº 5 da Califórnia e seus impactos no direito e no processo do trabalho tendo em vista o acesso à justiça pela via dos direitos laborais", ministrada pela Prof. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini e pelo Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

questionaram a entrada da Uber no mercado, recebendo resposta positiva do Ministro da Economia, Mihály Varga, quanto à pretensão de investigação da empresa (2). Em março de 2015, taxistas iniciaram seus protestos na capital questionando o descumprimento por motoristas de aplicativo de regras obrigatórias para o serviço de táxi comum como fornecimento de recibo e contratação de seguro (3).

A investigação realizada pela Administração Tributária e Aduaneira Nacional (NAV) concluiu pela ausência de taxímetros, número de identificação fiscal e recibos nos carros vistoriados, bem como descobriu a inexistência de autorização de táxi (*taxi permit*) para os motoristas ou aprovação em teste de aptidão (4).

Em janeiro de 2016, os taxistas realizaram novos protestos em Budapeste em crítica ao comportamento moroso e desinteressado das autoridades, conforme relato de Metál Zoltán, presidente da Associação Nacional de Táxis (OTSZ), bem como denunciaram o descumprimento da legislação pela Uber, ocasionando concorrência desleal (5).

Em conjunto com a Câmara de Comércio e Indústria de Budapeste (BKIK) e a Associação Nacional de Empresários de Transporte (Fuvosz), a OTSZ enviou carta ao Primeiro-Ministro, também em janeiro de 2016, exigindo atenção das autoridades quanto às fraudes perpetradas pelos motoristas da Uber (6). Duas semanas após os quatro dias de protesto de taxistas, nova auditoria das autoridades fiscais indicou a operação de motoristas de aplicativo sem número de identificação fiscal (*tax number*) (7).

A NAV publicou informe em fevereiro de 2016 indicando que apenas indivíduos registrados poderiam prover serviços de táxi, bem como apontou a necessidade de inscrição dos motoristas de aplicativo para fins fiscais (8). Em resposta, a Uber utilizou seu marketing para expor anúncio de página inteira em jornal de grande circulação solicitando a livre gestão do mercado ao governo húngaro (9).

Nos meses subsequentes, o governo húngaro frisou, em tratativas, não ter interesse em banir a Uber do país, buscando apenas que a empresa cumprisse as regras de competição justa em compatibilidade com a regulação húngara para o exercício do serviço de táxi. A resposta dos representantes da empresa californiana durante os debates foi de que a Hungria deveria seguir o entendimento da União

Europeia sobre iniciativas de economia compartilhada e autorizar as atividades da companhia sem ingerência governamental (10).

Em 13 de julho de 2016, a Uber anunciou a suspensão de seus serviços em Budapeste, única cidade em que operava na Hungria, no dia 24 do mesmo mês. Em seu texto de despedida, a empresa apontou a existência de 160.000 usuários que seriam deixados e justificou a retirada do país pela alteração legislativa realizada, a ser exposta no próximo tópico do presente artigo, que impossibilitaria economicamente o serviço dos motoristas húngaros (11). A análise de Metál, representante dos taxistas, foi no sentido de que a Uber era *player* ilegal que, com o fim das brechas legais para sua operação, optou pela saída do país (12).

3. Atualização da legislação Húngara

A Lei sobre Serviços de Transporte de Passageiros (*törvény a személyszállítási szolgáltatásokról*) foi promulgada em 2012 e versa sobre diversas modalidades públicas e privadas, domésticas e internacionais de transporte no território húngaro (13).

A Seção 9/A, em vigor desde maio de 2016, versa sobre "Serviço de transporte de passageiros em veículo com serviço especial de passageiros". Seu único artigo, 12/A, garante que a atividade de transporte de passageiros pode ser realizada em veículo adequado aos requisitos ministeriais de segurança de passageiros.

O artigo 12/A repassa ao governo local, no caso o Município de Budapeste, a responsabilidade pelo detalhamento da segurança rodoviária, as características exigidas para os veículos, o horário de funcionamento do serviço, as rotas e paradas disponíveis e as condições de utilização do serviço. É potestade do governo local, ainda, a aplicação de sanções em caso de descumprimento das condições estabelecidas para o funcionamento do serviço.

A seção 9/B, em vigor desde julho de 2016, discorre sobre "Regras para o serviço de organização de um serviço de transporte de passageiros".

No artigo 12/B, a legislação húngara prevê a possibilidade de que a autoridade de transportes ordene a inacessibilidade temporária

de dados publicados por operador de serviço comercial de transporte de passageiros. A hipótese seria aplicável caso reste comprovado o descumprimento dos requisitos estabelecidos para o serviço pelos seus executores.

Dentre as atividades inadequadas, é exemplificada hipótese de continuidade de execução de serviço sem licença após recebimento de multa. Prevê a lei, quanto ao tempo da medida, a possibilidade de indisponibilidade dos dados eletrônicos por 365 dias, com a publicização eletrônica da decisão que determinou a aplicação da sanção.

O artigo 12/C indica a possibilidade de aplicação de multa que pode variar entre cinquenta mil e duzentos mil forints húngaros para o prestador de serviços que descumpra a determinação do artigo anterior, podendo a autoridade aplicar a multa repetidamente durante o período de não cumprimento.

O artigo 12/F, por fim, autoriza a retirada de circulação de veículo que realize serviço de transporte sem autorização.

Sobre a viabilidade de tornar o aplicativo indisponível pelo período de um ano, indicou Hegyeshalmi Richárd, quando a ideia foi inicialmente ventilada, que um tribunal pode, em tese, exigir a remoção de aplicativo das lojas virtuais caso reste demonstrada a violação de leis locais. Há, ainda, como realizar o bloqueio de aplicativos pelas operadoras de celular, responsáveis pelo tráfego de dados necessário para o funcionamento da plataforma, gerando restrição com base em geolocalização e endereços IP (14).

Ao analisar a legislação, o advogado Környei Mátyás (15) compreendeu que a empresa Uber, que operava em zona cinzenta da regulação húngara, foi expressamente enquadrada na mesma categoria de outras empresas de táxi e passou a ser responsável pela legalidade das atividades dos motoristas a ela vinculados, independentemente da discussão quanto ao vínculo empregatício.

Pela responsabilidade legal acrescida, justamente, a Uber anunciou que deixaria de operar na Hungria na data de início da vigência da nova legislação com texto autorizativo da aplicação de sanção de indisponibilidade eletrônica do serviço cumulada com multa.

A Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia (16), que versa sobre a prestação de serviços no mercado interno dos países-membros, determinou, em seu item 21, a exclusão dos serviços de transporte, dentre os quais os de transporte urbano e os táxis, de seu âmbito de aplicação.

Leciona Környei que inexiste regulamentação uniforme da União Europeia quanto ao transporte de passageiros, conforme determinação da Diretiva, motivo pelo qual cada país-membro é responsável pela decisão quanto às particularidades da operação destas empresas em seu território. Em junho de 2016, o autor indicou possibilidade da Uber voltar a operar na Hungria caso o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) reconhecesse a empresa enquanto intermediária e não prestadora de serviço de transporte (17).

Em dezembro de 2017, o TJUE julgou o caso C-434/15, ajuizado por associação profissional de taxistas barcelonenses em face da sucursal espanhola da Uber por prestação irregular de serviço de transporte, sem licenças e autorizações administrativas. A Grande Seção do Tribunal decidiu que o serviço de intermediação da Uber está compreendido em serviço global cujo principal elemento é o transporte, motivo pelo qual as regras gerais da diretiva europeia não seriam aplicáveis ao caso da Uber, cabendo a regulação do funcionamento da empresa ao país, no caso a Espanha (18).

Conforme indicam Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande (19), as empresas que usam aplicativos têm como negócio o próprio objeto que intermediam, no caso o transporte de passageiros, motivo pelo qual os autores reputam enquanto "grande falácia o argumento de que consistem apenas em plataformas digitais, como verificou a Corte Europeia de Justiça". Após a decisão proferida, ante o severo panorama legislativo exposto, a Uber não retornou à Hungria.

4. Transporte de passageiros após a Uber

Um dia após o encerramento das atividades da Uber no país, a empresa estoniana Taxify anunciou que iniciaria suas atividades na Hungria. A proposta do aplicativo foi de cumprir todos os pontos do regulamento de táxi alterado pelo governo húngaro, garantindo a

continuidade da prestação de serviços de transporte de passageiros com intermédio de aplicativos em Budapeste (20).

Sobre o permanente interesse em aplicativos de transporte após a saída do Uber, indica Ábrahám Ambrus (21), após a realização de pesquisas com taxistas tradicionais, motoristas de aplicativos e usuários, que o novo concorrente poderia apresentar desafio aos taxistas. Apesar da possível ausência de competitividade nos preços, o produto oferecido se distingue, para o autor, pela operação por meio de celulares e pela visão do táxi enquanto antiquado.

A rápida substituição da Uber após o término das operações da empresa na Hungria se demonstrou longeva, coexistindo o novo aplicativo com a legislação húngara, apesar da permanência de protestos de taxistas, em menor escala. No início de 2019, a Taxify alterou seu nome para Bolt a fim de refletir sua aposta em veículos elétricos para o futuro e abarcar a expansão de seu portfólio, que conta com prestação de serviços de táxi e compartilhamento de *scooters* elétricas e bicicletas (22).

Em seu Regulamento do Motorista, a Bolt assume a prestação de serviço de táxi pessoal, nos moldes do Decreto do Governo 176/2015. De acordo com o texto, o motorista decide diariamente seu tempo de disponibilidade, mas tem obrigação de serviço durante o período em que permaneça com o status online. São previstas sanções para a utilização inadequada do status online/ocupado ou do taxímetro no início e no final das corridas. Há, também, obrigação de mínimo de 130 corridas por mês para continuidade da prestação de serviços e de porte de rolos de papel para taxímetro. O Regulamento, por fim, tece considerações quanto à ética dos motoristas subcontratados, vedação de cigarros e álcool, diretrizes para roupas e pontuação mínima necessária (23).

O Decreto do Governo 176/2015 (24), que versa sobre transporte rodoviário de passageiros por aluguel ou recompensa, define a figura do gestor profissional enquanto prestador de serviços de transporte de passageiros de forma efetiva e contínua dentro de empresa de transporte mediante relação jurídica de membro, empregado ou outra. Quanto à experiência específica do aplicativo Bolt, o Regulamento do Motorista não apresenta definição clara do vínculo do motorista,

utilizando indiscriminadamente os termos empregado, subcontratado e funcionário (25).

Após a entrada da Bolt no país, diversos motoristas de táxi migraram para a empresa, entendendo que esta poderia ser positiva por maximizar a coleta de dinheiro, extirpando o tempo morto do trabalho, e facilitar a utilização dos táxis por turistas ante o apelo internacional da empresa. Outros setores de taxistas, contudo, indicam problemas na identificação dos carros e no descumprimento da legislação por motoristas, bem como aduzem a investigação da empresa por manejo irregular de dados, formando resistência ao trabalho em plataformas (26, 27).

Em análise de outubro de 2018, Bucsky Péter (28) indica crescimento do mercado de táxis em Budapeste, aumento dos lucros do setor acima da média nacional e crescimento do número de taxistas autônomos, principalmente após a saída da Uber, salientando que mais de 80% dos taxistas trabalhavam por conta própria à época da divulgação do estudo.

Bucsky (29) aponta a criação, na Hungria, de "economia baseada em plataforma sem aplicativos", com a ocupação do lugar da empresa californiana pelas empresas de táxi locais, que definem o preço por assembleia e são pagas em percentuais pelos motoristas, que trabalham sem emprego formal declarado. Para o autor, a prestação do serviço enquanto autônomo é mais rentável do que enquanto funcionário, mas conta com armadilhas como os gastos com gasolina e manutenção do carro, a inexistência de garantia de direitos como auxílio-doença e licença remunerada, além do limite de contribuição para aposentadoria na modalidade, que prejudica a arrecadação de impostos e o valor da futura pensão.

O impacto da Uber, mesmo após sua saída do país, se torna perceptível pela rejeição do vínculo empregatício, seja pela nova plataforma, Taxify / Bolt, ou pelas empresas de táxi convencionais, que aderiram à forma de funcionamento dos aplicativos como indicado por Bucsky.

Conforme aduz Ana Carolina Reis Paes Leme (30), "[a] ausência de vínculo parece combinar com o atual estágio do capitalismo", cognitivo ou de plataforma, em que há hipermobilidade do capital e o

aplicativo pode, de um instante para o outro, sair do ar, como o fez na Hungria após a edição de norma contrária aos seus interesses.

Após quatro anos de atividade na Hungria, a Bolt divulgou que a frota inicial, de vinte carros, se expandiu mais de cinquenta vezes, que seus carros elétricos percorreram mais de 30 milhões de quilômetros no país e que, durante a pandemia, foi introduzido o serviço de entrega de alimentos Bolt Food em diversas cidades a fim de proporcionar sustento para os motoristas ante a redução significativa do número de corridas no período (31). O mercado de entregas húngaro conta com mais atores e particularidades quanto à sua organização, conforme restará demonstrado.

5. Aplicativos de entrega durante a pandemia

Com mais capilaridade, tendo presença em diversas cidades e utilizando principalmente bicicletas para o transporte, os aplicativos de entrega de comida também se popularizaram na Hungria com o passar dos anos, contando o país com opções como o Wolt, o NetPincér, o VisitMe e o Bolt Food, mais recente.

De modo semelhante aos aplicativos de transporte de passageiros, as empresas intermediadoras têm a entrega de alimentos, ou outras mercadorias, enquanto objeto principal. Clientes e prestadores de serviço de entrega "são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro", o que distancia as empresas da lógica de economia de compartilhamento em que elas buscam se enquadrar (32).

Conforme leciona Rodrigo Carelli (33), a experiência também se afasta das plataformas de *marketplace*, em que as partes anunciam e prestam diretamente determinados serviços, pois as plataformas interferem decisivamente no serviço prestado, não se limitando à intermediação eletrônica.

Enquanto o setor de transporte de passageiros teve piora durante a pandemia de coronavírus, as entregas de comida aumentaram consideravelmente. Em março de 2020, foi noticiada a entrada de quinhentos novos restaurantes no catálogo da empresa NetPincér, bem como o crescimento da demanda levou as companhias

ao constante recrutamento durante a quarentena (34).

Em análise aprofundada do tema, Blaskó Zsófia (35) indicou que diversos trabalhadores, demitidos do setor de turismo ou antigos taxistas prejudicados pela redução da demanda, procuraram as empresas de entrega. Contudo, ainda que a procura pelo serviço tenha aumentado, o número de interessados no setor é superior à capacidade de absorção.

Indica Blaskó que os mensageiros (*futárok*, em húngaro) da NetPincér agendam seus turnos com antecedência e recebem salário por hora, com adicional a depender da zona de operação. Os trabalhadores que operam na plataforma Wolt são pagos em "sistema parcialmente baseado em desempenho", sendo remunerados com taxa fixa caso reservem seu turno com antecedência (36).

A classificação dos mensageiros costuma ser de proprietários individuais de baixa taxa (KATA) (37). O empreendedor privado é uma das classes de contribuintes apta a adotar o método de tributação KATA, em que imposto fixo, atualmente de cinquenta mil forints húngaros ao ano, é pago por autônomos em tempo integral (38).

A ausência de garantias como a licença médica e a entrega de equipamentos de proteção, resultado da inexistência de reconhecimento formal da condição de empregado para os entregadores, foi suprida, pelas excepcionais circunstâncias pandêmicas, por licença remunerada de duas semanas caso os entregadores pudessem provar a infecção pelo Covid-19 (39).

6. Limitações e possibilidades do trabalho em plataformas

Ao versar sobre o trabalho sob demanda via aplicativos na Hungria, Mélypataki Gabor (40) indica que o vínculo precário gerado pode levar a futuro incerto quanto à seguridade social destes trabalhadores. Para o autor, a inovação quanto à modalidade da oferta do serviço e do controle do trabalho não alcançou as garantias sociais, levando o trabalhador a arcar sozinho com os riscos da prestação de serviços.

Kóvacs Blanka (41) tem percepção semelhante ao indicar que os trabalhadores húngaros em plataformas devem arcar com os custos

de sua previdência e de seus tributos, não contam com proteção legal em caso de inaptidão física e sequer podem formar sindicato ante sua condição de autônomo.

Para Kóvacs (42), as plataformas não operam, em sua maioria, com trabalhadores que buscam renda complementar, mas pessoas que não encontraram emprego no mercado de trabalho e utilizam os aplicativos enquanto fonte primária de renda. Ainda que entenda que a exploração destes trabalhadores não está em nível alarmante na Hungria, a autora reconhece que a pobreza no trabalho segue crescendo no país e, com ela, o número de pessoas expostas a vínculos semelhantes.

Leciona Trebor Scholz (43) que "os atuais modelos de negócios extrativos baseados em plataformas" utilizam a linguagem do empreendedorismo, da autonomia e da flexibilidade para justificar que os trabalhadores arquem com o peso de desemprego, doença e envelhecimento. A ilegalidade, como a atuação da Uber na zona cinzenta, é trazida pelo autor enquanto método assumido das plataformas, reiteradamente enquadradas por descumprimento de leis federais, eliminação de direitos trabalhistas e ausência de transparência, minando a dignidade dos trabalhadores.

Traçando o cooperativismo de plataforma enquanto saída, Scholz indica que a cooperativa clona, tecnologicamente, o aplicativo de interesse, mas o trabalho é exercido em modelo democrático de propriedade. A solidariedade é elemento central para a experiência, bem como a ressignificação de conceitos como inovação e eficiência para servir o bem comum ao invés de resultar em retenção dos lucros por poucos diretores (44).

Blaskó (45) informa que, buscando se afastar da exploração das plataformas, grupo de entregadores húngaros criou cooperativa a fim de garantir mais segurança no vínculo de trabalho e obter lucro diferenciado. A opção pela forma cooperativa, para o grupo, se dá justamente pela possibilidade de organizar o trabalho e tomar decisões em conjunto, sendo essencial a confiança e dedicação dos participantes.

Conforme aduz Nick Srnicek (46), as empresas de economia de compartilhamento representam percentual pequeno da força de

trabalho dos países, mas indicam tendência muito maior, expandindo a mentalidade das plataformas para a prestação de outros serviços. Na linha deste pensamento, indica o autor que o caminho do emprego por conta própria não seria livremente escolhido, mas imposto pela busca de sobrevivência.

Salienta Scholz (47) que "o capitalismo de plataforma está sendo definido por decisões de cima para baixo tomadas no Vale do Silício, executadas por algoritmos caixa-preta", reputando essencial a existência de cooperativas para preencher o ideário popular com modelos de propriedade distintos dos empreendimentos acionistas.

Em que pese a inexistência de grandes protestos de motoristas de aplicativos e entregadores de comida húngaros por melhores condições de trabalho, o panorama traçado indica a viabilidade de elaboração de formas distintas de organização e possível atuação protetiva do governo.

7. Conclusão

Conforme restou demonstrado, a Uber foi a empresa pioneira do trabalho em plataformas na Hungria, tendo sido recebida com hostilidade pelos taxistas de Budapeste. O conflito levou o país a alterar sua regulação sobre transporte de passageiros e exigir que a empresa se adequasse às exigências legais para taxistas, além de prever a aplicação de sanções como multas e indisponibilidade do aplicativo pelo período de um ano em caso de descumprimento das exigências legais.

A empresa californiana foi rapidamente substituída pela estoniana Taxify, posteriormente Bolt, que opera de forma semelhante quanto ao tratamento dos trabalhadores. Apesar de considerados enquanto autônomos, os motoristas devem seguir diretrizes quanto a disponibilidade, roupas, uso de drogas lícitas, mínimo de corridas por mês e tratamento de clientes. Foi noticiada, ainda, a influência do modelo uberizado em empresas convencionais de táxi, com crescente número de trabalhadores autônomos na área tradicional.

No setor de entrega de alimentos, há diversidade de plataformas e alta procura por postos de trabalho, principalmente no período

de pandemia em que diversas áreas da economia tiveram ondas de demissões, agravando o aumento contínuo da pobreza no país.

Tanto no transporte de passageiros quanto no serviço de entrega, o entendimento é de que a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício leva à precarização dos trabalhadores, minando seu acesso à previdência social e a direitos trabalhistas como o auxílio-doença e a licença remunerada.

Nesse contexto, as cooperativas, classicamente utilizadas por taxistas e atualizadas, conforme demonstrado, também na experiência húngara de serviços de entrega, surgem enquanto possibilidade para além do trabalho sem vínculo em plataformas. O entendimento de Scholz complementa as experiências cooperativas ao indicar o cooperativismo de plataforma, modalidade que utiliza a tecnologia criada em prol dos trabalhadores, e não para sua exploração.

Logo, quanto aos motoristas de aplicativo, a Hungria optou por regular a matéria de forma legislativa, preocupada com a arrecadação de impostos e a vedação da concorrência desleal. Contudo, a influência do modelo de economia de plataforma atingiu a organização dos taxistas húngaros e não tardou em dominar o mercado de entrega de alimentos. Em resposta germinal, surgiram cooperativas prestando o mesmo serviço dos aplicativos, mas permanece questionável a consciência dos trabalhadores acerca dos danos causados a longo prazo pela adesão à forma de trabalho precária.

8. Referências

UBER – The Community Taxi Service in Hungary. Daily News Hungary. Budapeste, 18 nov. 2014. Disponível em: https://dailynewshungary.com/uber-the-community-taxi-service-in-hungary/. Acesso em: 22 set. 2020.

ECONOMY ministry signs agreement with taxi companies, unions on Uber app. Daily News Hungary. Budapeste, 25 nov. 2014. Disponível em: https://dailynewshungary.com/economy-ministry-signs-agreement-with-taxi-companies-unions-on-uber-app/. Acesso em: 22 set. 2020.

BUDAPEST taxi drivers protest against Uber crowd-sourced

transport service. Daily News Hungary. Budapeste, 20 mar. 2015. Disponível em: https://dailynewshungary.com/budapest-taxi-drivers-protest-against-uber-crowd-sourced-transport-service/. Acesso em: 22 set. 2020.

A NAV által vizsgált Uber-sofőrök mindegyike fennakadt az ellenőrzésen. Mandiner. Budapeste, 23 maio 2015. Disponível em: https://mandiner.hu/cikk/20150523_a_nav_altal_vizsgalt_uber_soforok_mindegyike_fennakadt_az_ellenorzesen. Acesso em: 22 set. 2020.

STUBNYA, Bence. Veszélyes a magyar társadalomra az Uber. Index. Budapeste, 19 jan. 2016. Disponível em: https://index.hu/gazdasag/2016/01/19/bkik_fuvosz_taxi_otsz_uber_tuntetes_budapest/. Acesso em: 22 set. 2020.

TAXIS tüntetés: ezt követelik a szakmai szervezetek. Napi. Budapeste, 19 jan 2016. Disponível em: https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/taxis_tuntetes_ezt_kovetelik_a_szakmai_szervezetek.608874.html. Acesso em: 22 set. 2020.

AUDIT finds most Uber drivers without tax numbers. Daily News Hungary. Budapeste, 03 fev. 2016. Disponível em: https://dailynewshungary.com/audit-finds-most-uber-drivers-without-tax-numbers/. Acesso em: 22 set. 2020.

HUNGARY'S tax authority warns Uber drivers to pay taxes. Daily News Hungary. Budapeste, 07 fev. 2016. Disponível em: https://dailynewshungary.com/hungarys-tax-authority-warns-uber-drivers-to-pay-taxes/. Acesso em: 22 set. 2020.

EGÉSZ oldalas hirdetésben üzent a kormánynak az Uber – és 110 ezer magyar. HVG. Budapeste, 17 fev. 2016. Disponível em: https://hvg.hu/cegauto/20160217_uber_hirdetes_magyar_idok_digitalis_jovedelembevallas. Acesso em: 22 set. 2020.

GOVERNMENT has no intention of banning Uber. Daily News Hungary. Budapeste, 01 jun. 2016. Disponível em: https://dailynewshungary.com/goverment-has-no-intention-of-banning-uber/. Acesso em: 22 set. 2020.

BUDAPEST, your Uber will not be arriving anymore. Uber will suspend its service in the capital of Hungary. Uber Blog. Budapeste, 13 jul. 2016. Disponível em: https://www.uber.com/en-HU/blog/budapest-suspension/. Acesso em: 22 set. 2020

TAXIS Szövetség: Az Uber a kegyes halált választotta. HVG. Budapeste, 13 jul. 2016. Disponível em: https://hvg.hu/gazdasag/20160713_Taxis_Szovetseg_Az_Uber_a_kegyes_halalt_valasztotta_kivonul. Acesso em: 22 set. 2020.

MAGYAR. Törvény a személyszállítási szolgáltatásokról. Disponível em: https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200041.tv#lbj2id442. Acesso em: 25 set. 2020.

HEGYESHALMI, Richárd. Be lehetne tiltani az Ubert? Index. Budapeste, 22 jan. 2016. Disponível em: https://index.hu/tech/2016/01/22/be_lehetne_tiltani_az_ubert/. Acesso em: 25 set. 2020.

KÖRNYEI, Mátyás. Uber vs Magyarország. Arsboni. Budapeste, 15 jun. 2016. Disponível em: https://arsboni.hu/uber-vs-magyarorszag/. Acesso em: 25 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de Dezembro de 2006. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0123. Acesso em: 25 set. 2020.

KÖRNYEI, Mátyás. Uber vs Magyarország. Arsboni. Budapeste, 15 jun. 2016. Disponível em: https://arsboni.hu/uber-vs-magyarorszag/. Acesso em: 25 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia (Grande Seção). Processo C-434/15. Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização. Partes: Asociación Profesional Elite Taxi; Uber Systems Spain, SL. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=5D91FC74501649A3DDE2D3E362362C35?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4276871. Acesso em: 25 set. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacer-

da; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

MÉG ki sem hűlt az Uber nyoma, már itt is az utódja. HVG. Budapeste, 25 jul. 2016. Disponível em: https://hvg.hu/vallalat_vezeto/20160725_Uber_utod_Taxify. Acesso em: 04 out. 2020.

ÁBRAHÁM, Ambrus. Nagyon elszámolhatják magukat az Uber bukásán örvendező taxisok. NOL. Budapeste, 28 jul. 2016. Disponível em: http://nol.hu/gazdasag/daccal-elozhet-a-taxify-1625377. Acesso em: 04 out. 2020.

BUDAPESTEN és Debrecenben áprilistól jelennek meg a Bolt feliratú taxik. HVG. Budapeste, 07 mar. 2019. Disponível em: https://hvg.hu/kkv/20190307_Boltra_valtoztatja_a_nevet_a_Taxify. Acesso em: 04 out. 2020.

BOLT. Sofőr Szabályzat 1.2. Disponível em: https://bolt.eu/hu/legal/hu/terms-for-drivers/. Acesso em: 04 out. 2020.

MAGYAR. 176/2015. (VII. 7.) Korm. rendelet a személygépkocsival díj ellenében végzett közúti személyszállításról. Disponível em: https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1500176.kor. Acesso em: 04 out. 2020.

BOLT. Sofőr Szabályzat 1.2. Disponível em: https://bolt.eu/hu/legal/hu/terms-for-drivers/. Acesso em: 04 out. 2020.

DEMONSTRÁCIÓKKAL, hídlezárással fenyegetőzik egy taxis egyesület a Bolt miatt. Napi. Budapeste, 21 out. 2019. Disponível em: https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/taxi-taxify-bolt-demonstracio-kozlekedes.693377.html. Acesso em: 04 out. 2020.

MÁSZÁR, Tamás. Vizsgálat a BOLT ellen, amely az „utcai harcosokat" zavarja, a taxitársaságokat nem igazán érdekli. 24. Budapeste, 25 out. 2019. Disponível em: https://24.hu/belfold/2019/10/25/bolt-taxi-tuntetes-naih/. Acesso em: 04 out. 2020.

BUCSKY, Péter. Az Uber kivonulása után az egész magyar taxispiac eluberesedett. G7. Budapeste, 03 out. 2018. Disponível em: https://g7.hu/vallalat/20181003/az-uber-kivonulasa-utan-az-egesz-magyar-taxispiac-eluberesedett/. Acesso em: 04 out. 2020.

Ibidem.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: cami-

nhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019. 183 p.

TAXISPIAC a járvány után - hogyan éli túl a Bolt a korona-mizériát?. Profitline. Budapeste, 28 ago. 2020. Disponível em: http://profitline.hu/Taxispiac-a-jarvany-utan---hogyan-eli-tul-a-Bolt-a-korona-mizeriat-411516. Acesso em: 04 out. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-83.

VASS, Ábrahám. Coronavirus: More and More People Order Food Online but Delivery Can Take a Long Time. Hungary Today. Budapeste, 20 mar. 2020. Disponível em: https://hungarytoday.hu/coronavirus-people-order-food-online-delivery-long-time/. Acesso em: 04 out. 2020.

BLASKÓ, Zsófia. A válság legnépszerűbb melója: futárok a korona idején. Mérce. Budapeste, 22 abr. 2020. Disponível em: https://merce.hu/2020/04/22/a-valsag-legnepszerubb-meloja-futarok-a-korona-idejen/. Acesso em: 04 out. 2020.

Ibidem.

Ibidem.

KNEITNER, Lea. KATA tax. TILEA International Inc. Budapeste, 23 fev. 2017. Disponível em: http://employmentinhungary.com/kata-tax/. Acesso em: 04 out. 2020.

BLASKÓ, Zsófia. A válság legnépszerűbb melója: futárok a korona idején. Mérce. Budapeste, 22 abr. 2020. Disponível em: https://merce.hu/2020/04/22/a-valsag-legnepszerubb-meloja-futarok-a-korona-idejen/. Acesso em: 04 out. 2020.

MÉLYPATAKI, Gabor. Effects of new employment forms and social innovation on social security in Hungary. Lex et Scientia, Bucareste, v. XXVII, n. 1, p. 72-84, 2020. Disponível em: http://lexetscientia.

univnt.ro/download/2020_XXVII_1_7_LESIJ.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

KÓVACS, Blanka. A munka forradalmasításának indult, a dolgozók kizsákmányolása lett belőle. Mérce. Budapeste, 10 mar. 2020. Disponível em: https://merce.hu/2020/03/10/a-munka-forradalmasitasanak-indult-a-dolgozok-kizsakmanyolasa-lett-belole/. Acesso em: 04 out. 2020.

Ibidem.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016. 96 p.

Ibidem.

BLASKÓ, Zsófia. A válság legnépszerűbb melója: futárok a korona idején. Mérce. Budapeste, 22 abr. 2020. Disponível em: https://merce.hu/2020/04/22/a-valsag-legnepszerubb-meloja-futarok-a-korona-idejen/. Acesso em: 04 out. 2020.

SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. 120 p.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016. 96 p.