

FACULDADE MERIDIONAL – IMED
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGD
MESTRADO EM DIREITO

Giulia Signor

**O IMPACTO REGULATÓRIO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA
BRASILEIRA SOBRE O TRABALHO EM TECNOLOGIAS DE PLATAFORMA**

Passo Fundo, RS
2022

Giulia Signor

**O IMPACTO REGULATÓRIO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA
BRASILEIRA SOBRE O TRABALHO EM TECNOLOGIAS DE PLATAFORMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito – da Faculdade Meridional – IMED, em sua área de concentração em Direito, Democracia e Tecnologia, Linha de Pesquisa Dimensões jurídico-políticas da tecnologia e da inovação, como requisito à obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Vinícius Borges Fortes

Passo Fundo, RS
2022

CIP – Catalogação na Publicação

S578i SIGNOR, Giulia

O impacto regulatório da jurisprudência trabalhista brasileira sobre o trabalho em tecnologias de plataforma / Giulia Signor. – 2022.
121 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Vinícius Borges Fortes.

1. Direito e tecnologia. 2. Jurisprudência trabalhista – Brasil. 3. Tecnologias e aplicativos – Aspectos regulatórios. I. FORTES, Vinícius Borges, orientador. II. Título.

CDU: **34:004**

Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autor: Giulia Signor

Título: O IMPACTO REGULATÓRIO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA SOBRE O TRABALHO EM TECNOLOGIAS DE PLATAFORMA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito – da Faculdade Meridional – IMED, em sua área de concentração em Direito Democracia e Tecnologia, Linha de Pesquisa Dimensões jurídico-políticas da tecnologia e da inovação, e aprovada pela banca examinadora.

Passo Fundo, RS, 31 de março de 2022.

Prof^a. Dra. Salete Oro Boff, Coordenadora PPGD IMED

Prof. Dr. Vinícius Borges Fortes, PPGD IMED - Orientador

Prof. Dr. Felipe da Veiga Dias, PPGD IMED - Membro

Prof^a. Dra. Denise Pires Fincato, PPGD PUC – RS - Membro

Àqueles que acreditam no poder da educação e da ciência.

AGRADECIMENTOS

Escrever agradecimentos é sempre um desafio. Será que todas as pessoas que foram importantes nessa jornada estão contempladas nessas linhas? Mesmo assim vou tentar.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a mim, Giulia Signor. Se em 2019, no dia daquela seleção, a minha versão futura tivesse me avisado que eu estaria fazendo o mestrado em meio a uma pandemia, eu sairia correndo daquela sala. O mestrado talvez tenha sido um dos períodos mais desafiadores e de maior crescimento pessoal da minha vida. Foram meses de isolamento, em meio a crises de ansiedade, depressão, períodos de luto. Essa dissertação foi construída por suor e lágrimas, literalmente. Mas agradeço a mim mesma por não ter desistido apesar de ter pensado várias vezes em fazê-lo.

Em segundo, gostaria de agradecer a minha família. Meus pais, Vôner e Malga, meu irmão Marcus, minha avó Therezinha e a memória dos meus avós, Olvide, Luiz e Delmina. Além do apoio e amor incondicional, vocês todos foram sempre meus incentivadores, e principalmente, foram as pessoas que me ensinaram a importância do estudo e da educação. Não esqueço da cunhadinha Vivian que além de compartilhar as dores de mestranda, é a melhor fisio que tirou as dores nas minhas costas.

Em terceiro, ao amor da minha vida, Jefo, que além de meu namorado, é o maior companheiro que poderia ter encontrado. Você é a pessoa que me lembra todos os dias da capacidade e do valor que eu tenho. Você suportou toda a minha ausência, meus choros e frustrações durante esse período. Obrigada por ter ficado ao meu lado durante essa loucura.

Ao Jorel, que apesar do nome não é gente, mas sim o melhor felino do mundo. Obrigada por deixar eu te encher o saco toda vez que ficava com bloqueio durante as escritas, porque carinho de gato é o melhor apoio emocional que existe no mundo.

Agradeço também ao meu orientador, Vinícius, que entendeu minhas limitações emocionais, mas ao mesmo tempo sempre acreditou na minha capacidade de fazer um trabalho de qual me orgulho muito. Agradeço também ao Iuri, que não foi meu orientador, mesmo assim me orientou de outras formas durante minha jornada,

principalmente por ter me dado vários puxões de orelha antes e durante o mestrado e por ter me dado várias oportunidades de expor minha pesquisa.

Não posso esquecer de agradecer aos amigos, principais receptores das reclamações. Primeiramente aos parceiros de bolsa: Amanda, Álerton, Diogo, por dividirem a tarefa árdua de ser bolsista de pesquisa. As minhas colegas de mestrado e amigas: Carina e Thábata. Aos amigos de toda a vida: Isabelle, Helena, Lara, Carol, Gabriele, Bárbara, Lucas. Aos amigos que fiz durante a pandemia, mas que se tornaram um suporte essencial nos meus dias: Keli, Thifani, Renata, Chai, Jéssica.

Ao Igor, à Larissa e ao Dirlei, que são muito mais que colegas de escritório. Se essa pesquisa existe, devo muito a vocês pelo apoio, por entenderem a minha indisponibilidade e por sempre estarem me ajudando a crescer.

Por fim, ao Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares (PROSUP) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por financiar parte da minha pesquisa por meio da taxa concedida, viabilizando a continuidade e conclusão desse trabalho

RESUMO

Partindo de uma perspectiva crítica acerca dos novos modelos de trabalho, principalmente do trabalho de plataforma, a presente dissertação de mestrado relaciona os temas neoliberalismo, regulação do trabalho e análise jurisprudencial, buscando demonstrar se o posicionamento dos tribunais, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho, impacta de alguma forma a regulação do trabalho de aplicativo, seja por meio de criação de projetos de lei visando a sua regulação ou pela aplicação de legislação já existente. Para tanto, a pesquisa pretende responder o seguinte problema: Diante da inexistência de regulação sobre o trabalho de aplicativos, bem como da relegação da definição sobre a aplicabilidade, ou não da CLT à matéria, questiona-se qual o impacto da jurisprudência dos tribunais brasileiro, em especial, Tribunal Superior do Trabalho, sobre a regulação do trabalho de plataforma? O objetivo geral da pesquisa é demonstrar se o posicionamento dos tribunais, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, impacta de alguma forma a regulação do trabalho de aplicativo, seja por meio de criação de projetos de lei visando a sua regulação ou pela aplicação de legislação já existente. Nessa linha, os objetivos específicos são: a) analisar as características principais do neoliberalismo contemporâneo, com foco na exploração do trabalho, bem como o conceito do sujeito neoliberal, caracterizado pela condição do homem-empresa nas relações de trabalho; b) estudar as possíveis modificações nas relações de trabalho consequentes da Economia do Compartilhamento, especialmente do trabalho de plataforma; c) investigar se é necessária a criação de uma regulamentação jurídica na área trabalhista para os entregadores e motoristas dos aplicativos; d) verificar se há uma influência da jurisprudência sobre a regulação do trabalho de plataforma. Metodologicamente, a dissertação está organizada em três capítulos denominados, respectivamente: 1) O Homem-Empresa: A precarização do trabalho como modelo econômico Neoliberal; 2) Economia do Compartilhamento e o Capitalismo de Plataforma; 3) Perspectivas regulatórias sobre o labor de plataforma. O método de pesquisa selecionado para alcançar os objetivos propostos é o dedutivo, o método de procedimento utilizado é o monográfico, bem como a técnica de pesquisa da documentação indireta, por meio de pesquisa bibliográfica. A relevância da pesquisa reside na pertinência e atualidade do tema, eis que busca debater a regulação do trabalho de plataforma. O crescimento desta nova modalidade de trabalho e o impacto social da ausência de regulação enfatizam a necessidade de ampliação de pesquisas nesse campo. Ainda, a pesquisa vai de encontro com a área de concentração do Programa de Pós-Graduação: Direito, Democracia e Tecnologia, bem como da linha de pesquisa na qual se insere: Dimensões jurídico-políticas da tecnologia e da inovação, bem como do grupo de pesquisa GEDIPI – Grupo de Estudos em Desenvolvimento, Inovação e Propriedade Intelectual, do qual a mestranda faz parte, vez que aborda a relação da tecnologia com novas modalidades de trabalho e as controvérsias acerca de sua regulação. Ao fim, verificou-se que a pesquisa conseguiu responder o problema de maneira satisfatória, concluindo que o posicionamento, principalmente do Tribunal Superior do Trabalho, exerce uma influência direta na regulação do trabalho de aplicativo. Como órgão máximo das decisões em matéria trabalhista, é natural que o posicionamento jurisprudencial seja o primeiro passo para a regulação das modalidades de trabalho emergentes. Contudo, verificou-se que, atualmente, o TST não apresenta posicionamento consolidado pela Subseção dos Dissídios Individuais (SBDI-I) e, que em suas decisões turmárias, ainda apresenta uma indefinição sobre qual a legislação aplicável aos trabalhadores de plataforma, qual seja trabalhista ou cível. Ainda, verificou-se que possui posicionamento inclinado a necessidade de uma regulação própria do trabalho de plataforma e o afastamento da aplicação da CLT. Contudo, ao relegar a regulação do trabalho de plataforma a criação de uma legislação própria, o TST mantém o trabalhador em um limbo jurídico: não há qualquer legislação própria para o trabalho e não há a aplicação da legislação trabalhista. Por fim, destaca-se que a presente dissertação foi realizada graças ao financiamento, na modalidade taxa, concedido pelo Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares (PROSUP) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Palavras-chave: Direito; Tecnologia; Trabalho de Plataforma; Regulação; Jurisprudência.

ABSTRACT

Starting from a critical perspective on the new models of work, especially platform work, this master's dissertation relates the themes neoliberalism, labor regulation and jurisprudential analysis, seeking to demonstrate whether the positioning of the courts, especially the Superior Labor Court, somehow impacts on the regulation of application work, either through the creation of bills aimed at its regulation or through the application of existing legislation. Therefore, the research aims to answer the following problem: "Given the lack of regulation in the worksphere of apps, as well as the relegation of the definition on the applicability of the CLT to the matter, the impact of the jurisprudence of the Brazilian law courts is questioned, in particular, the Superior Labor Court, on the regulation of platform work?". The general objective of the research is to demonstrate if the courts positioning, especially the Superior Labor Court, impacts, somehow, the regulation in the worksphere of apps, whether by law projects aiming its regulation or by the applicability of the existing legislation. In this line, the specific objectives are: a) to analyze the main characteristics of contemporary neoliberalism, focusing on the exploration of labor, and also on the concept of the neoliberal subject, characterized by the condition of the one-man-company in the work relations; b) to study the possible modifications of the labor relations consequent of the Sharing Economy, especially on platform work; c) to investigate the necessity of creating a juridical regulation on labor area to the app delivery man and drivers; d) to verify if there is an influence of the jurisprudence on the platform labor regulation. Methodologically, the dissertation is organized into three chapters: 1) The One-Man-Company: The precariousness of work as a Neoliberal economic model; 2) Sharing Economy and Platform Capitalism; 3) Regulatory perspectives on platform work. The research method selected to achieve the proposed objectives is deductive, the method of procedure used is the monographic, as well as the technique of indirect documentation research, through bibliographic research. The relevance of the research lies in the significance and topicality of the matter, as it seeks to debate the regulation of platform work. The growth of this new type of work and the social impact of the lack of regulation emphasize the need to expand research in this field. Also, the research is in line with the area of concentration of the Graduate Program: "Law, Democracy and Technology", as well as the line of research in which it is inserted: "Legal-political dimensions of technology and innovation", as well as the research group GEDIPI – Study Group on Development, Innovation and Intellectual Property, of which the Master's student is a part, since it addresses the relationship of technology with new work modalities and the controversies about its regulation. In the end, it was found that the research managed to answer the problem in a satisfactory way, concluding that the positioning, mainly of the Superior Labor Court, exerts a direct influence on the regulation of application work. As the highest decision-making body in labor matters, it is natural that the jurisprudential position is the first step towards the regulation of emerging work modalities. However, it was found that, currently, the TST does not present a consolidated position by the Subsection of Individual Agreements (SBDI-I) and that, in its class decisions, it still has a lack of definition about which legislation applies to platform workers, labor or civil. Still, it was found that the positioning is inclined to the need for a proper regulation of the platform work and the distance from the application of the CLT. However, by relegating the regulation of platform work to the creation of its own legislation, the TST keeps the worker in a legal limbo: there is no specific legislation for work and there is no application of labor legislation. Finally, it should be noted that the present dissertation was carried out thanks to the funding, in the fee modality, granted by the Postgraduate Support Program of Private Education Institutions (PROSUP) of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES).

Keywords: Law; Technology; Platform Work; Regulation; Jurisprudence.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1. Média anual de taxa de desocupação (%) no Brasil no período de 2012 a 2021.....	43
Gráfico 2. Comparativo das principais características dos aplicativos.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF: Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNH: Carteira Nacional de Habilitação

CNPJ: Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CPF: Cadastro de Pessoas Físicas

CRLV: Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PIB: Produto Interno Bruto

PMDB: Partido do Movimento Democrático Brasileiro

SBDI: Subseção dos Dissídios Individuais

STF: Supremo Tribunal Federal

TIC's: Tecnologias da Informação e Comunicação

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 O HOMEM-EMPRESA: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO MODELO ECONÔMICO NEOLIBERAL	18
2.1 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO NEOLIBERALISMO CONTEMPORÂNEO	18
2.2 O NOVO <i>HOMO OECONOMICUS</i> : A CONSTRUÇÃO DO SUJEITO NEOLIBERAL COMO SUJEITO-EMPRESA	27
2.3 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA, TENDÊNCIAS À PRECARIZAÇÃO E O FORTALECIMENTO DA CONDIÇÃO DO HOMEM-EMPRESA	35
3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA	47
3.1 REFLEXÕES ACERCA DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: MODELOS, CARACTERÍSTICAS E EVOLUÇÕES.	47
3.2 CARACTERÍSTICAS DOS TERMOS DE USO E REQUISITOS PARA TRABALHO NAS EMPRESAS-APLICATIVO: CONSTITUIÇÃO DO TRABALHO DE PLATAFORMA.	57
3.2.1) Uber para Motoristas	58
3.2.2) Uber Eats	62
3.2.3) 99 POP: Carro Particular e Táxi	64
3.2.4) 99 Food: Entrega de comidas	67
3.2.5) Rappi	70
3.2.6) iFood	71
3.2.7) Análise do trabalho de plataforma e suas principais características	73
3.3 O FUTURO DO TRABALHO A PARTIR DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	77
4. PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS SOBRE O LABOR DE PLATAFORMA	82
4.1 NECESSIDADE (OU NÃO) DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NA ÁREA TRABALHISTA DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES DE APLICATIVO.	82
4.2 ANÁLISE DO POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE TRABALHADOR E PLATAFORMA.	90
4.2.1) Sobre a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:	91
4.2.2) Sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	96
4 CONCLUSÃO	103

ANEXOS

116

Anexo 1: Comparativo das principais características dos aplicativos

116

1 INTRODUÇÃO

Notadamente, a concepção do que se entende como trabalho vêm se alterando ao passo em que a tecnologia passa a ocupar, cada vez mais, a estrutura das empresas. Nos últimos anos, há um crescente debate acerca da necessidade de regulação do trabalho desenvolvido por meio de plataformas – os aplicativos –, eis que se tornou uma das formas mais emergentes nos períodos de crise e desemprego.

O trabalho de plataforma, também denominado de trabalho plataformizado ou até mesmo trabalho uberizado, é uma das esferas da Economia do Compartilhamento, um modelo econômico fomentado na ideia de que as relações de consumo não mais se resumem na compra e venda de produtos e serviços, mas sim na troca de bens, ressignificação e reutilização de recursos subutilizados (SLEE, 2017, p.22). Utilizando-se das plataformas digitais, as empresas buscam conectar trabalhadores com consumidores.

Contudo, é importante compreender que as modificações nas relações laborais consequentes deste novo modo de prestação de serviço não é um fenômeno isolado, mas sim uma consequência do modo de governo neoliberal de todas as esferas de governo e da vida privada. A racionalidade neoliberal visa, dentre outros objetivos, a mercantilização do ser, fazendo com que o sujeito passe a se ver como uma empresa de si mesmo.

A grande controvérsia geradora do debate em que se baseia esta pesquisa é: ao passo em que utilizam do discurso de que “você é seu próprio chefe”, os trabalhadores de aplicativo não possuem, atualmente, qualquer proteção no âmbito trabalhista, uma vez que, conforme sustentado pelas próprias plataformas, estas não são empregadoras, mas sim, intermediadoras de serviço. Ocorre que, o contexto fático laboral destes trabalhadores, bem como a própria estruturação e diretrizes das empresas-aplicativos leva a entender pela existência de uma relação de emprego, o que gera a necessidade do estudo sobre a regulação deste novo modelo de trabalho.

Atualmente, no Brasil, não há qualquer regulação própria para os trabalhadores de plataforma, ao mesmo passo em que o Tribunal Superior do Trabalho argumenta, em sua maioria, pelo afastamento da aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho e pela necessidade de uma legislação própria. Em meio a

indecisão, os trabalhadores permanecem em uma espécie de limbo jurídico, sem qualquer proteção trabalhista.

Tendo isso em mente, o presente trabalho se desenvolve em torno do seguinte problema de pesquisa: Diante da inexistência de regulação sobre o trabalho de aplicativos, bem como da relegação da definição sobre a aplicabilidade, ou não da CLT à matéria, questiona-se qual o impacto da jurisprudência dos tribunais brasileiro, em especial, Tribunal Superior do Trabalho, sobre a regulação do trabalho de plataforma?

A pesquisa tem como objetivo geral demonstrar se o posicionamento dos tribunais, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho, impacta de alguma forma a regulação do trabalho de aplicativo, seja por meio de criação de projetos de lei visando a sua regulação ou pela aplicação de legislação já existente. Nessa linha, os objetivos específicos são: a) analisar as características principais do neoliberalismo contemporâneo, com foco na exploração do trabalho, bem como o conceito do sujeito neoliberal, caracterizado pela condição do homem-empresa nas relações de trabalho; b) estudar as possíveis modificações nas relações de trabalho consequentes da Economia do Compartilhamento, especialmente do trabalho de plataforma; c) investigar se é necessária a criação de uma regulamentação jurídica na área trabalhista para os entregadores e motoristas dos aplicativos; d) verificar se há uma influência da jurisprudência sobre a regulação do trabalho de plataforma.

O método de abordagem selecionado para alcançar os objetivos propostos pela pesquisa é o dedutivo, pois “primeiramente, são apresentados argumentos que se consideram verdadeiros e inquestionáveis para, em seguida, chegar a conclusões formais, já que essas conclusões ficam restritas única e exclusivamente à lógica das premissas estabelecidas” (MEZZAROBBA; MONTEIRO, 2009, p.65). O método de procedimento utilizado é o monográfico, bem como a técnica de pesquisa da documentação indireta, por meio de pesquisa bibliográfica.

Metodologicamente, a pesquisa que se propõe é organizada e será apresentada em três capítulos, denominados, respectivamente: 1) O Homem-Empresa: A precarização do trabalho como modelo econômico Neoliberal; 2) Economia do Compartilhamento e o Capitalismo de Plataforma; 3) Perspectivas regulatórias sobre o labor de plataforma.

No capítulo inaugural serão abordados os conceitos essenciais sobre o neoliberalismo contemporâneo, a fim de compreender os movimentos econômicos,

sociais e políticos que possibilitaram o surgimento e estruturação do modelo de trabalho precarizado, ou seja, com redução de direitos, sob o qual o trabalho de plataforma se fundamenta. Para isso, elenca-se alguns autores que abordam perspectivas similares acerca do tema, eis que não há um conceito uníssono sobre o neoliberalismo, tais como Verónica Gago, Pierre Dardot e Christian Laval, Wendy Brown e Grégoire Chamayou.

No segundo capítulo, buscar-se-á compreender os conceitos e características da Economia do Compartilhamento, bem como a estruturação dos contratos de adesão do trabalho de plataforma, estabelecendo-se como objeto de estudo as plataformas Uber, Uber Eats, Ifood, Rappi, 99 POP e 99 Food, e de que forma estes contratos estruturam um novo modelo de trabalho. A partir disso, analisar-se-á se qual o futuro das relações laborais a partir do trabalho de plataforma.

No terceiro capítulo, tomando por base os conceitos já apresentados nos capítulos anteriores, será estudado a necessidade da regulação jurídica do trabalho de plataforma, considerando a legislação já existente, bem como os projetos de leis já apresentados e ainda não votados. Por fim, analisar-se-á as decisões que abordam o debate sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, destacando os principais argumentos utilizados. Serão estudadas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e pelo Tribunal Superior do trabalho, no período pós-reforma trabalhista (12.11.2017), até novembro de 2021. A partir disso, verificar-se-á qual o impacto destas decisões na regulação do trabalho de aplicativo.

A justificativa para a realização desta pesquisa reside na pertinência e atualidade do tema, eis que busca debater a regulação do trabalho de aplicativo. O crescimento desta nova modalidade de trabalho e o impacto social da ausência de regulação enfatizam a necessidade de ampliação de pesquisas nesse campo. Ainda, a pesquisa vai de encontro com a área de concentração do Programa de Pós-Graduação: “Direito, Democracia e Tecnologia”, bem como da linha de pesquisa na qual se insere: “Dimensões jurídico-políticas da tecnologia e da inovação”, bem como do grupo de pesquisa GEDIPI – Grupo de Estudos em Desenvolvimento, Inovação e Propriedade Intelectual, do qual a mestranda faz parte, vez que aborda a relação da tecnologia com novas modalidades de trabalho e as controvérsias acerca de sua regulação.

Reafirma-se que a temática abordada é bastante nova, lidando com conceitos abertos, carentes de uma delimitação profunda e em constante modificação e inovação, aliado com a inexistência de regulação sobre o tema e pela ausência de um entendimento consolidado por parte do Tribunal Superior do Trabalho. A pretensão da pesquisa, nesse contexto, foi justamente a de analisar os impactos causados por esta indefinição jurídica, visando auxiliar em futuros debates sobre a temática.

Por fim, destaca-se que somente foi possível a realização desta dissertação graças ao financiamento, na modalidade taxa, concedido pelo Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares (PROSUP) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

2 O HOMEM-EMPRESA: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO MODELO ECONÔMICO NEOLIBERAL

A construção do trabalho de plataforma não é um ato isolado, mas sim parte de um processo de evolução das esferas socioeconômicas baseados naquilo que se denomina de Neoliberalismo Contemporâneo. Para compreender o trabalho da plataforma, primeiramente, é necessário compreender os processos históricos de modulação (e precarização) do trabalho a partir do modelo econômico neoliberal.

Para tanto, o presente capítulo foi dividido em três seções. A primeira seção compreende o estudo do neoliberalismo contemporâneo, ou seja, aquele entendido após a década de 1970, abrangendo suas principais características e contribuições. Buscar-se-á, posteriormente, analisar a construção do sujeito neoliberal como sujeito-empresa e, por fim investigar como as alterações na legislação trabalhista brasileira, principalmente as trazidas pela Lei 13.467/2017, reforçam as tendências à precarização do trabalho e fortalecem a condição do sujeito-empresa.

2.1 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO NEOLIBERALISMO CONTEMPORÂNEO

Antes mesmo de adentrar no estudo pormenorizado dos aspectos fundamentais do neoliberalismo contemporâneo, é necessário compreender que o termo Neoliberalismo é volátil, amorfo, isto é, a conceituação do que é o modelo neoliberal e suas características constitutivas possui diversas abordagens teóricas as quais divergem substancialmente entre si.

A fim de contextualizar historicamente, tem-se que o surgimento do termo “neoliberalismo” ocorreu durante o Colóquio de Walter Lippman em 1938, o qual “é a primeira tentativa de criação de uma ‘internacional’ neoliberal” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 72). A meta dos realizadores do Colóquio era realizar uma reestruturação do liberalismo a fim de combater a ascensão dos totalitarismos, tais como o fascismo e o socialismo.

Lippman propõe uma redescoberta do liberalismo, o qual acreditava ser a “única filosofia que pode conduzir a adaptação da sociedade dos homens que a compõem à mutação industrial e comercial baseada na divisão do trabalho e na diferenciação dos interesses” (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 87). Assim, o neoliberalismo, na sua forma originária, era guiado pela “necessidade de adaptação permanente dos homens e das instituições a uma ordem econômica intrinsecamente

variável, baseada numa concorrência generalizada e sem trégua” (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 87). Ou seja, busca estabelecer um sistema concorrencial em todas as esferas da sociedade.

Não cabe realizar um aprofundamento sobre as raízes históricas do neoliberalismo, uma vez que o presente trabalho não tem por objetivo central debater a teoria neoliberal, mas demonstrar a influência do neoliberalismo contemporâneo, ou seja, aquele concretizado a partir da década de 1970, na construção da Economia do Compartilhamento e do trabalho de plataforma.

Assim, realizar-se-á um salto histórico para o Neoliberalismo em sua forma contemporânea, utilizando como marco teórico os autores Pierre Dardot, Christian Laval, Wendy Brown, Grégorie Chamayou, Verónica Gago, entre outros, em que as definições e contornos do Neoliberalismo convergem e/ou se aproximam significativamente do objetivo central da pesquisa.

O Neoliberalismo, em sua forma mais contemporânea, isto é, aquela idealizada a partir da década de 1970, é associado “a um conjunto de políticas que privatizam a propriedade e os serviços públicos, reduzem radicalmente o Estado social, amordaçam o trabalho, desregulam o capital e produzem um clima de impostos e tarifas amigável para investidores estrangeiros” (BROWN, 2019, p. 29).

Entretanto, não há como se precisar geograficamente o local em que teve suas origens. A política neoliberal mostra-se como um fenômeno global e assistemático. Segundo Brown (2015, p.20, tradução nossa¹):

Ele perpassa pela Suécia com a contínua legitimidade do *welfare*, na África do Sul com as expectativas de um estado democrático e redistributivo pós-Apartheid, na China com o Confucionismo, pós-Maoísmo e capitalismo, nos Estados Unidos com uma estranha mistura de um antiestatismo de longa data e novo gerencialismo. Enquanto o neoliberalismo foi um “experimento” imposto no Chile por Augusto Pinochet e os economistas chilenos conhecidos como Chicago Boys após a derrubada de Salvador Allende, foi o Fundo

¹ Texto original: “It intersects in Sweden with the continued legitimacy of welfarism, in South Africa with a post-Apartheid expectation of a democratizing and redistributive state, in China with Confucianism, post-Maoism, and capitalism, in the United States with a strange brew of long-established antistatism and new managerialism. neoliberal policies also come through different portals and agents. While neoliberalism was an “experiment” imposed on Chile by Augusto Pinochet and the Chilean economists known as “the Chicago Boys” after their 1973 overthrow of Salvador Allende, it was the International Monetary Fund that imposed “structural adjustments” on the Global South over the next two decades. Similarly, while Margaret Thatcher and Ronald Reagan sought bold free-market reforms when they first came to power, neoliberalism also unfolded more subtly in euro-Atlantic nations through techniques of governance usurping a democratic with an economic vocabulary and social consciousness. Moreover, neoliberal rationality itself has altered over time, especially, but not only in the transition from a productive to an increasingly financialized economy.”

Monetário Internacional que impôs “ajustes estruturais” no sul global pelas próximas duas décadas. De forma similar, enquanto Margaret Thatcher e Ronald Reagan buscaram reformas de livre mercado quando chegaram ao poder, o neoliberalismo também se desdobrou de forma mais sutil nas nações euro-atlânticas por meio de técnicas de governança usurpando uma democracia com um vocabulário econômico e consciência social.

Ou seja, as manifestações do neoliberalismo no mundo ocorreram de formas e momentos distintos o que torna difícil a construção de apenas uma definição. Como referido anteriormente, há diversas abordagens teóricas das características substantivas do Neoliberalismo. Entretanto, apesar da dificuldade de formação de uma definição uníssona, há aspectos fundamentais que caracterizam a racionalidade neoliberal.

Numa tentativa de delimitar os fatores determinantes para o ressurgimento dos ideais neoliberais ao redor do mundo, observa-se que a alta inflação decorrente das crises do petróleo na década de 1970, a elevada taxa de desemprego e a diminuição na lucratividade das empresas, com o consequente desmonte dos modelos keynesianos e fordista permitiram a ascensão de uma nova política monetarista, a qual atacou a organização sindical, visou baixar os gastos sociais e os impostos, bem como facilitou a desregulamentação do capital (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 195-196).

No contexto estadunidense, anteriormente à crise do petróleo, no final da década de 1960, a taxa de lucro começara a baixar, sendo registrado em 1969, a contração dos lucros. Os “culpados” principais eram o Estado e seus gastos excessivos, bem como o alto custo da mão de obra e a combatividade operária organizada pelos sindicatos (CHAMAYOU, 2020, p. 51).

Como consequência de um Estado de bem-estar social, os Estados Unidos viviam uma situação de pleno emprego até o primeiro terço dos anos 1970, onde os trabalhadores não possuíam o risco de ficar desempregados por longos períodos. Essa situação favoreceu o crescimento da atuação sindical na luta por melhores condições de trabalho, o que atraiu a atenção das elites econômicas com a finalidade de reprimir as movimentações (CHAMAYOU, 2020, p. 62-63).

Após, com a primeira crise do petróleo, em 1973, a qual quadruplicou o preço do barril, com o aumento da inflação, a queda do lucro das empresas e o consequente aumento do desemprego, abre-se um caminho “para uma maior influência dos mercados sobre as políticas econômicas” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 196). A partir disso, instauram-se novas medidas econômicas e governamentais a fim

de combater a crise. Dentre as políticas adotadas, sobressai-se a grande onda de privatização das empresas públicas e o movimento de desregulamentação da economia (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 197). A ideia central era fortalecer a liberdade dos atores privados, reduzindo a regulação estatal sobre as regras de mercado, promovendo a concorrência como regra universal de governo.

Importante destacar que a estagnação e a inflação, bem como as políticas econômicas adotadas, não impactaram somente os Estados Unidos, mas também o leste europeu e, posteriormente, os países do sul global (MARTINS, 2011, p. 314). Contudo, a ascensão do Neoliberalismo no sul global ocorre de maneira distinta, instaurada, principalmente, durante as ditaduras (GAGO, 2015, p. 21).

Na experiência latino-americana, o Chile foi o primeiro país do continente a implementar o neoliberalismo, durante o governo ditatorial de Augusto Pinochet, em 1973, tendo como principal símbolo o bombardeio do *Palacio de la Moneda* durante o governo de Salvador Allende. Segundo Safatle (2020, n.p), “[...] essa é uma imagem explícita da maneira como a liberdade do mercado só poderia ser implementada calando todos os que não acreditam nela, todos os que contestam seus resultados e sua lógica”.

Após, em 1985, a Bolívia apresentar uma série de programas de reestruturação e reformas estruturais a fim de enfrentar a crise socioeconômica. As medidas consistiam em priorizar o mercado como mecanismo para a alocação de recursos na economia, bem como a abertura do mercado para o exterior (ANTELO, 2000, p. 75).

A virada neoliberal na América Latina ocorre, de fato, em 1988 com a eleição de Carlos Salinas de Gortari à presidência do México, com as políticas de abertura de mercado, venda de empresas públicas e sufocamento dos movimentos trabalhistas. O Neoliberalismo latino-americano, como apontam Costa e Carvalho (2019, p.143) “[...] se prolonga em 1989 com a vitória de Carlos Menem na Argentina e a reeleição de Carlos Andrés Perez na Venezuela, e em 1990 com a eleição de Alberto Fujimori no Peru”.

A experiência brasileira vislumbra-se, inicialmente, no final da década de 1980 com o governo do então presidente José Sarney, mas que ainda encontrou grande resistência da burguesia industrial apoiada pelo Estado e dos movimentos sociais e políticos de esquerda (COSTA; CARVALHO, 2019, p. 143). A política neoliberal criou suas raízes durante os governos de Itamar Franco (1992) e Fernando

Henrique Cardoso (1993) por meio das medidas de controle da hiperinflação enfrentada na época e da onda de privatizações. A agenda neoliberal continuou perpassando pelos demais governos, atingindo seu ápice nos governos de Michel Temer (2016) e Jair Bolsonaro (2019), com as reformas trabalhista e da previdência, bem como com o congelamento dos gastos públicos.

Em todos os casos da América Latina destaca-se como pontos convergentes o baixo crescimento econômico, a desindustrialização das economias, a expansão da pobreza e aumento da concentração de renda, geração de déficits públicos, precarização do trabalho, aumento do desemprego e da informalidade, desestruturação dos serviços públicos, enfraquecimento dos sindicatos e forte instabilidade política (COSTA, CARVALHO, 2019, p. 144). Segundo Gago (2015, p. 21, tradução nossa²):

Na América Latina, o neoliberalismo converteu-se em um termo que se deve deixar no passado. Como palavra-chave, contém um diagnóstico rápido e compreensível por todos de um conjunto de políticas que alteraram a fisionomia do continente (privatizações, redução de proteções sociais, desregulação financeira, flexibilização do trabalho etc.). Sem dúvida, desde à década de 1970, nosso continente tem sido um lugar de experimentação para essas modificações impulsionadas “desde acima”, por organismos financeiros internacionais, corporações e governos. Por isso, na América Latina, o neoliberalismo é um regime de existência do social e um modo de mando político instaurado regionalmente a partir das ditaduras, quer dizer, com o massacre estatal e paraestatal da insurgência popular e armada, e consolidado nas décadas seguintes a partir de reformas estruturais brutas, segundo a lógica de ajuste da política global.

Portanto, seja na perspectiva nacional ou internacional, é possível notar que as políticas neoliberais possuem um objetivo em comum: aumento da autonomia dos atores privados, redução do poder estatal, desestruturação de direitos sociais,

² Texto original: “*En América latina, el neoliberalismo se ha convertido en un término que busca quedar fijado en el pasado. Como palabra-clave, encierra un diagnóstico rápido y comprensible por todos de un conjunto de políticas que alteraron la fisonomía del continente (privatizaciones, reducción de protecciones sociales, desregulación financiera, flexibilización laboral, etc.). Sin duda, desde la década de 1970, nuestro continente ha sido un lugar de experimentación para esas modificaciones impulsadas «desde arriba», por organismos financieros internacionales, corporaciones y gobiernos. Por eso, en América latina el neoliberalismo es un régimen de existencia de lo social y un modo del mando político instalado regionalmente a partir de las dictaduras, es decir, con la masacre estatal y paraestatal de la insurgencia popular y armada, y consolidado en las décadas siguientes a partir de gruesas reformas estructurales, según la lógica de ajuste de políticas globales.*”

especialmente trabalhistas e modulação de todas as esferas da sociedade dentro da lógica da competitividade e “economicização”³.

Como pôde ser percebido através da reconstrução do contexto histórico do surgimento do Neoliberalismo em sua apresentação contemporânea é que este “não é apenas uma ideologia, um tipo de política econômica. É um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e todas as esferas da vida”. (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 7), ou seja, o Neoliberalismo, não se restringe apenas a um modelo econômico ou de governo, mas busca converter todos os domínios, atividades e sujeitos em econômicos (BROWN, 2018, p.5).

Diante disso, os princípios do mercado tornam-se os princípios de governo. Segundo Chamayou (2020, p. 359) “o mercado não era mais somente aquilo sobre o que a política não devia avançar, mas também aquilo a que ela devia se subordinar a partir de então”. Assim, ocorre uma reconfiguração na norma mundial para um capitalismo concorrencial, ou seja, onde a concorrência é a regra máxima e a fórmula de gestão das empresas, como regra, passa a ser aplicada a governabilidade dos Estados. Assim entendem Dardot e Laval (2016, p. 197):

Se a ordem econômica keynesiana e fordista repousava sobre a ideia de que a concorrência entre empresas e entre economias capitalistas deveria ser enquadrada por regras fixas e comuns no que diz respeito a taxas de câmbio, políticas comerciais e divisão de renda, a nova norma neoliberal instaurada no fim dos anos 1980 erige a concorrência em regra suprema e universal de governo.

A adoção da concorrência como regra de governo faz com que os Estados busquem aumentar suas parcelas de mercado à nível mundial para a solução de problemas internos ocasionando numa reforma dos sistemas institucionais e sociais. Isso implica dizer que há uma mudança no modelo de gestão pública, aproximando-se da lógica concorrencial dos atores privados. Esse novo modelo de governo empresarial tem como foco principal o desempenho dos serviços públicos, o controle estrito do trabalho dos agentes públicos, descentralização da autoridade, redução do tamanho e dos recursos, entre outros fatores (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 306).

³ De acordo com Brown (2018, p.5), economicização é o termo utilizado para descrever “a conversão de domínios, atividades e sujeitos não econômicos em econômicos”.

Assim, moldam-se as instituições regendo-as pela concorrência típica do mercado, isto é, importam-se as regras de funcionamento do mercado para o setor público, fazendo com que o exercício do poder público seja realizado com a mesma racionalidade de uma empresa privada. Ou seja, reformula-se o governo para que se aproxime, cada vez mais, a uma lógica empresarial, buscando aumentar a eficácia e a produtividade com o menor emprego de valores possível. Assim expõe Dardot e Laval (2016, p. 199):

Os Estados tornaram-se elementos-chave dessa concorrência exacerbada, procurando atrair uma parte maior dos investimentos estrangeiros pela criação de condições fiscais e sociais mais favoráveis à valorização do capital. Assim, contribuíram amplamente para a criação de uma ordem que os submete a novas restrições que, por sua vez, levam a comprimir salários e gastos públicos, reduzir “direitos adquiridos” considerados muito onerosos e enfraquecer os mecanismos de solidariedade que escapam à lógica assistencial privada.

Entretanto, o Neoliberalismo não tem como objetivo somente uma alteração na postura Estatal e de regulação de mercado, mas também busca reorientar diversas esferas da sociedade, como educação, trabalho e outras instituições, afetando a própria constituição do homem na sociedade, que passa a ser um sujeito de competição (BROWN, 2019, p.31). Para Amaral (2018, p. 130):

O neoliberalismo se trata, de maneira geral, de um modo de governo que carrega consigo a demolição de qualquer concepção daquilo que se possa chamar democracia como governo do povo. Mais que uma ideologia ou apenas uma política econômica, entretanto como forma de existência, põe-se como estratégia de universalização da concorrência como modo de conduta e da empresa como modo de subjetivação.

Além disso, um dos principais efeitos do Neoliberalismo na sociedade é o desmantelamento da democracia. A agenda neoliberal a partir de um processo de desfiliação da comunidade política e “re-afiliação” aos princípios etno-identitários e autoritarismos desafia o funcionamento das democracias (DARDOT, LAVAL, 2019, n.p). Se no entendimento clássico a democracia estava atrelada a soberania do povo, no Neoliberalismo essa visão é alterada.

O Estado, alinhado as práticas neoliberais, deve fixar o seu compromisso com a liberdade e legislar somente regras universais, visando o fluxo e acumulação de capital livres e uma nação orientada pela lógica do mercado. Para tanto “a democracia seria divorciada da soberania popular e rebaixada: não mais um fim, mas

um meio para viabilizar a transferência pacífica de poder.” (BROWN, 2019, p. 100). O governo deverá estar voltado somente para o capital.

Diante da extensão e influência do Neoliberalismo contemporâneo, não se pode falar apenas em modelo neoliberal ou políticas neoliberais, mas sim na construção de uma racionalidade neoliberal mundial, tendo em vista que os ideais neoliberais regem todas as esferas da sociedade, da política e da economia.

Assim, o Neoliberalismo busca aplicar as regras do mercado a todas as esferas e atividades, até naquelas em que, aparentemente, a economia não possui qualquer ingerência, configurando até os seres humanos como parte do mercado (BROWN, 2015, p. 31). Não se mostra como mais uma fase do capitalismo, mas sim como uma mutação sociopolítica e biopolítica com a transformação de todas as instituições sociais em uma organização homogênea regida pela lógica da empresa e do mercado.

Foucault (2008) traz que o Neoliberalismo é tanto uma racionalidade, quanto um esquema valorativo, onde há a construção do sujeito e de suas condutas a partir de seus ideais, ou seja, a administração dos corpos por meio do poder disciplinar. Mais além, Byung-Chul Han afirma que na sociedade neoliberal a biopolítica não é mais suficiente, eis que o modelo de gestão neoliberal se ocupa da psique (2018, p.35). Assim expõe o autor:

A virada para a psique e, em consequência, para a psicopolítica, também está relacionada com a forma de produção do capitalismo atual, pois ele é determinado por modos imateriais e incorpóreos. São produzidos objetos intangíveis, como informações e programas. O corpo como força produtiva não é mais tão central como na sociedade disciplinar biopolítica.

O controle e modulação da psique humana a partir da racionalidade neoliberal conduz o sujeito a um cenário de exploração. Ao passo em que o neoliberalismo, de forma sutil, insere o sujeito na lógica da competição de mercado, esse, ao estar tão submerso nessa racionalidade, “reproduz o contexto de dominação dentro de si e o interpreta como liberdade” (HAN, 2018, p. 44). Tal situação tem por consequência a submissão da coletividade à exploração do trabalho, à pobreza e a mercantilização do ser.

Wendy Brown (2015) elenca, ainda, quatro grandes problemáticas derivadas da racionalidade neoliberal. A primeira problemática consiste no aumento das desigualdades, onde a parcela mais rica da sociedade acumula, continuamente,

mais riquezas, a parcela mais pobre é mantida na pobreza e a parcela mediana da sociedade, ou seja, o proletariado, é forçada a trabalhar por mais horas com salários cada vez menores, com menos benefícios, segurança, sem perspectiva de aposentadoria e com chances menores de mobilidade entre os estratos da sociedade (BROWN, 2015, p. 28). No mesmo sentido, Dardot e Laval trazem que:

A acumulação de valor em um polo da sociedade pressupõe menos valor no outro polo. Essa polarização nem sempre foi pronunciada na história como forma de capitalismo – graças, particularmente, a mobilização e organização dos dominados. Atualmente, contudo, isso virou marca registrada das sociedades neoliberais. A lógica do *dumping* prevalece no processo de competição generalizada: *dumping* social para assalariado; *dumping* fiscal, regulatório e judicial para negócios.” (2019, n.p, tradução nossa).⁴

A segunda crítica é que a política econômica e a desregulação do Estado resultam na comercialização antiética de coisas e atividades que anteriormente eram consideradas inadequadas à mercantilização (BROWN, 2015, p. 29). Brown afirma que:

A afirmação é que a mercantilização contribui para a exploração e degradação do ser humano (por exemplo, bebês substitutos de Terceiro Mundo para casais ricos de Primeiro Mundo), porque limita ou estratifica o acesso ao que deveria ser amplamente acessível e compartilhado (educação, meio ambiente, infraestrutura), ou porque permite algo intrinsecamente horrível ou gravemente degradante para o planeta (tráfico de órgãos, direitos de poluição, corte raso, faturamento hidráulico). (2015, p. 29, tradução nossa)⁵

A terceira crítica é que a política econômica dos Estados sofre com o constante crescimento da relação entre o capital financeiro e corporativo com o Estado, bem como com a dominação corporativa nas decisões e nas políticas econômicas (BROWN, 2015, p.29). Por fim, a quarta e última problemática reside na preocupação com a destruição econômica causada pela ascensão e liberdade do

⁴ Texto original: “*The accumulation of value at one pole of society presupposes less at the other pole. Such polarization has not always been so pronounced in the history of the forms of capitalism – thanks, in particular, to the mobilization and organization of the dominated. Today, however, it has become the hallmark of neoliberal societies. The logic of dumping prevails in the process of generalized competition: social dumping for wage-earners; fiscal, regulatory and judicial dumping for businesses.*”

⁵ Texto original: “*The claim is that marketization contributes to human exploitation or degradation (for example, Third World baby surrogates for wealthy First World couples), because it limits or stratifies access to what ought to be broadly accessible and shared (education, wilderness, infrastructure), or because it enables something intrinsically horrific or severely denigrating to the planet (organ trafficking, pollution rights, clearcutting, fracking).*”

capital, especialmente “os efeitos desestabilizadores das bolhas inerentes e outras flutuações dramáticas dos mercados financeiros” (BROWN, 2015, p.30).

As críticas apresentadas por Brown constituem um ponto essencial para o desenvolvimento deste trabalho. Com a concentração de renda em apenas uma pequena parcela da sociedade e a falta de perspectiva de ascensão de classe social, cria-se um ambiente propício para a exploração e precarização da classe trabalhadora. Ainda, aliado a esses fatores, a mercantilização de coisas e atividades antes não comercializáveis fomenta o surgimento de novas formas de trabalho, desregulamentadas e, em sua maioria, precarizadas.

Contudo, compreender apenas a racionalidade neoliberal não é suficiente para analisar as modificações ocorridas nas últimas décadas, principalmente na legislação e nas modalidades de trabalho. Entender a construção do sujeito neoliberal é indispensável para o estudo do trabalho plataformizado, uma vez que este é a expressão do sujeito-empresa, do *homo oeconomicus*.

2.2 O NOVO *HOMO OECOMICUS*: A CONSTRUÇÃO DO SUJEITO NEOLIBERAL COMO SUJEITO-EMPRESA

A construção de uma sociedade totalmente voltada ao modelo empresarial e economização de todas as esferas da vida não se sustenta sem a modulação do sujeito. Para que o Neoliberalismo prospere como racionalidade, o sujeito deve estar em completa consonância com seus ideais, quais sejam a competitividade e a gestão da vida tal qual a gestão de uma empresa. Assim, molda-se um sujeito tipicamente neoliberal, denominado de sujeito-empresa ou o novo *homo oeconomicus*.

O sujeito neoliberal, diferentemente do sujeito liberal clássico⁶, absorve para si a lógica da competitividade, que antes era exclusiva das empresas, e a insere em todos os aspectos da vida cotidiana, fazendo com que se torne o principal ator do mercado, como se estivesse em uma constante competição com os demais indivíduos para alcançar a maior produtividade e sucesso. Segundo Clark e Gomes (2021, p. 216)

Na economia clássica (fundamentação econômica do liberalismo), onde a geração de riqueza se dava pela mão invisível do mercado, o *homo*

⁶ Dardot e Laval (2016, p. 322) fazem a seguinte diferenciação: “O homem benthamiano era o homem calculador do mercado e o homem produtivo das organizações industriais. O homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial.”

oeconomicus perseguia apenas o seu próprio interesse, cuja realização convergia, de forma não premeditada, com a realização do interesse dos outros. Já no neoclassicismo (fundamentação econômica do modelo neoliberal), o sujeito econômico não é mais um indivíduo autônomo, cuja maior virtude é a liberdade para empreender, mas um assalariado, cujo trabalho constitui a renda de um capital.

O *homo oeconomicus* liberal era aquele que, ao mesmo passo em que acreditava ser proprietário de si mesmo, gozando de todas as suas faculdades naturais e com livre exercício da razão e vontade, também era parte dos mecanismos da economia política clássica (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 324). Assim, havia a separação do sujeito em dois: o sujeito dotado de direitos inalienáveis e o homem econômico, o qual era movido pela produtividade em todas dos domínios da vida.

Contudo, tal separação do indivíduo não se mostrava como a forma mais utilitária uma vez que, movido por seus próprios interesses, o sujeito também pode se voltar contra as instituições. Assim, a construção do sujeito neoliberal buscou unificar a subjetividade do ser com a atividade que está destinado a cumprir (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 327), ou seja, o sujeito aplicará a conduta econômica na busca de seus objetivos e desejos pessoais. Assim traz Leal (2015, p. 133)

O homem econômico é o tipo de indivíduo que aceita a realidade na medida em que se conforma com ela para observar o melhor modo de agir, os melhores meios disponíveis a fim de alcançar seus objetivos, os fins alternativos que são previstos. Não somente no campo da economia, mas em todos os tipos de ambiente em que pode ou deve atuar, esse indivíduo aplicará sua conduta econômica.

A economia, portanto, irá se desenvolver como aspecto fundamental na construção do modo de agir e pensar do homem econômico, fazendo com que o Neoliberalismo amplie suas fronteiras. Assim, a ação neoliberal não permeia somente o âmbito econômico, mas estende suas raízes a todas as ações humanas, fazendo com que o *homo oeconomicus* se transforme em algo eminentemente governável, que aceita a realidade e responde as modificações sistemáticas do meio (FOUCAULT, 2008, p. 369).

Importante destacar a ressalva feita por Foucault quando fala que “considerar o sujeito como *homo oeconomicus* não implica uma assimilação antropológica de todo comportamento, qualquer que seja, a um comportamento econômico” (2008, p.35). Se deve compreender o novo *homo oeconomicus* como um

resultado de um modo de ser e pensar trazido desde o liberalismo e que, atualmente, forma a conduta dos indivíduos. Ou seja, o sujeito neoliberal deve ser entendido como uma produção, um resultado direito do Neoliberalismo.

Assim, o sujeito estará aliado com o modo de gestão neoliberal, ou seja, em conformidade com a lógica capitalista, movido pelo interesse, pela produtividade e buscando sempre a satisfação plena, fazendo com que “a razão humana e a razão do mercado são uma e a mesma, sendo, portanto, o mercado um resultado necessário de toda ação humana. O que verificamos fora do domínio racional é um dado natural – como os instintos e o que se denomina inconsciente” (FRANCO et. al., 2020, n.p). Dessa forma, toda ação lógica do ser humano, isto é, sem interferências dos instintos e emoções, será orientada pelos ideais neoliberais.

O sujeito neoliberal, ao adotar a sistemática empresarial para regência de todos os aspectos de sua vida, acaba por tornar-se empreendedor de si mesmo, ou seja, não se considera submisso a ninguém, a não ser a si mesmo e é o único responsável pelos seus sucessos e fracassos. É uma reflexão direta do *laissez-faire*, da liberdade absoluta, onde o sujeito tem autonomia de escolher e conduzir todos seus feitos. Byung-chul Han descreve o sujeito neoliberal como alguém que “é o senhor e soberano de si mesmo” (HAN, 2017, p.29), não se considerando submisso a ninguém, apenas a si mesmo. Tal condição, para o autor, possibilita um cenário onde o excesso de trabalho e a busca pela maximização do desempenho tenha por consequência uma auto exploração (HAN, 2017, p.30).

Para Wendy Brown (2015, p.33), o sujeito neoliberal, ou o novo *homo oeconomicus* toma forma como uma espécie de capital humano buscando se posicionar na competitividade e aumentar seu valor, tratando-se como membro de uma empresa e uma empresa em si mesmo, sendo que em ambos os casos se conduz pela governança empresarial. Segundo a autora (BROWN, 2015, p. 38, tradução nossa): “Como capital humano, o sujeito é de uma só vez em comando de si mesmo, responsável por si, mas ainda um elemento instrumentalizável e possivelmente descartável do todo”.⁷

A partir disso, toda a ação do sujeito passa a ser um investimento: educação, consumo, capacitação e até mesmo a escolha de parceiros são práticas

⁷ Texto original: “As human capital, the subject is at once in charge of itself, responsible for itself, yet an instrumentalizable and potentially dispensable element of the whole.”

de aprimoramento de si mesmo, “sendo o ‘si mesmo’ uma empresa individual” (BROWN, 2018, p. 6). Não se trata apenas da capacidade do indivíduo de se tornar um empreendedor, eis que todo o sujeito possui tal condição, mas também de tornar-se empreendedor da própria vida. Segundo Lopes (2020, p.1122)

O termo homo oeconomicus define o indivíduo dimensionado por seu potencial como “capital humano”. Visto como autônomo e responsável por si mesmo, o indivíduo se apresenta agora como empreendedor de si mesmo. Encontra-se disponível no mercado na medida em que se “equipa”, por esforço e mérito próprios, de habilidades e ferramentas que o tornarão mais ou menos valioso. Ao mesmo tempo, torna-se dispensável e substituível por qualquer outro indivíduo que demonstre valor equivalente.

A racionalidade neoliberal molda o sujeito de tal forma com que ele mesmo se conduza como uma empresa, devendo maximizar os resultados e assumir a responsabilidade pelos fracassos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 328), ou seja, o sujeito neoliberal ao se tornar a empresa de si mesmo, cria uma perspectiva de valorização pessoal somente por meio do trabalho, este voltado para a máxima produtividade.

Contudo, questiona-se, de que forma um sujeito, ser humano, que não é uma empresa, pode se conduzir como tal? A resposta é, de certa forma, muito simples. Os neoliberais consideram o trabalhador como um sujeito econômico ativo e dispensam o conceito de força de trabalho⁸. Assim, o trabalho será dividido em capital e renda, sendo a habilidade ou aptidão do trabalhador o capital e o salário como rendimento disso, ou seja, qualquer fonte de renda é um capital, entretanto, uma forma de capital derivada exclusivamente da habilidade, da competência, e não do investimento financeiro, como habitualmente ocorre nas empresas (DARDOT; LAVAL, 2019, n.p).

Diante disso, o capital derivado de uma habilidade não pode ser separado da pessoa do trabalhador, isto é, faz parte de sua própria individualidade. Enquanto a força de trabalho pode ser alienada uma vez que é separada do indivíduo, o capital-habilidade não pode ser alienado pois não é divisível do trabalhador, tendo em vista

⁸ Karl Marx traz como conceito de força de trabalho se refere aquilo que o operário vende ao capitalista durante a sua jornada de trabalho. Segundo o autor: “O que o operário vende não é diretamente o seu trabalho, mas a sua força de trabalho, cedendo temporariamente ao capitalista o direito de dispor dela. Tanto é assim que, não sei se as leis inglesas, mas, desde logo, algumas leis continentais fixam o máximo de tempo pelo qual uma pessoa pode vender a sua força de trabalho. Se lhe fosse permitido vendê-la sem limitação de tempo, teríamos imediatamente restabelecida a escravatura. Semelhante venda, se o operário se vendesse por toda a vida, por exemplo, convertê-lo-ia sem demora em escravo do patrão até o final de seus dias.” (MARX, 2006, p. 110)

que “não é algo que é cedido temporariamente via um contrato de trabalho, mas coexistente com toda a vida do trabalhador enquanto trabalhador” (DARDOT; LAVAL, 2019, n.p, tradução nossa)⁹.

Assim se constrói o conceito do homem econômico, já que o sujeito não pode se separar daquilo que ele é, da sua individualidade, fortalecendo a tendência capitalista de transformação do trabalhador em mercadoria. O sujeito é seu próprio capital e a fonte de seus rendimentos, sendo, nesse sentido, um empresário de si mesmo (DARDOT; LAVAL, 2019, n.p).

A partir desse discurso, há uma homogeneização entre a figura do homem e da empresa, onde o trabalhador não buscará mais os resultados apenas como fruto de seu trabalho, mas estará inserto em uma lógica de que os resultados da empresa são equivalentes aos seus resultados pessoais. Assim expõem Dardot e Laval (2016, p. 327)

Porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo, à qual ele não pode resistir.

Não há mais a figura do homem inserto no ambiente de trabalho, agora o sujeito passa a ser inteiramente engajado para a sua atividade profissional, comprometendo-se cada vez mais para o trabalho. Nesse sentido, o sujeito irá conduzir a si mesmo com as mesmas estratégias de governança aplicáveis a uma empresa (BROWN, 2018, p.7).

Diante disso, o sujeito busca ultrapassar o *status* de assalariado e insere-se numa ideia de que seu trabalho, não é mais a venda de sua força de trabalho para um empregador, mas sim é a sua própria empresa, devendo aperfeiçoá-lo e desenvolver-se constantemente. Nesse aspecto, observam Dardot e Laval (2016, p. 335):

A responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto. Essa relação de cada um com o valor de seu

⁹ Texto original: “*It is not something ceded temporarily via a work contract, but coextensive with the whole life of the worker qua worker*”

trabalho é objeto de gestão, investimento e desenvolvimento num mercado de trabalho aberto e cada vez mais mundial. Em outras palavras, como o trabalho se tornou um “produto” cujo valor mercantil pode ser medido de forma cada vez mais precisa, chegou a hora de substituir do contrato salarial por uma relação contratual entre “empresa de si mesmo”. Desse ponto de vista, o uso da palavra “empresa” não é uma simples metáfora, porque a atividade do indivíduo é concebida como um *processo de valorização do eu*.

A redefinição do indivíduo como sujeito-empresa tem por consequência a responsabilização deste por todo o processo competitivo e seus resultados. Isto é, há uma transferência daquilo que antes era competência exclusiva da empresa para o indivíduo, como a produtividade, a qualificação, a maximização de resultados e os riscos inerentes da atividade.

O neoliberalismo influencia o sujeito a trabalhar numa lógica cada vez mais produtivista. Segundo Siqueira (2019, p. 81), “colaborador deve, em um curto espaço de tempo (e sob vigilância), alcançar as metas possíveis para que a empresa possa crescer, pois, o sucesso ou o fracasso da empresa tem relação direta com a sua ‘disposição’, ‘motivação’ e ‘doação’”. O sujeito deixa de ser um trabalhador que vende sua força de trabalho e passa ser uma empresa que vende um serviço no mercado. A empresa deixa de ser apenas uma pessoa jurídica e passa a ser uma “entidade compostas de pequenas empresas de si mesmo” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 334), as quais devem buscar aumentar, cada vez mais, sua própria produtividade e seus resultados a fim de tornar a entidade, por consequência, mais produtiva.

O trabalho passa a ser, portanto, não somente um meio de subsistência, mas um meio de autoafirmação, autoavaliação e autovalorização do sujeito neoliberal, ao passo em que, ao maximizar os resultados da empresa e ser bem-sucedido nela, maximiza suas realizações pessoais e tem “sucesso na vida”. Mas, principalmente, o trabalho passa a ser o espaço de liberdade do sujeito, onde pode exercer plenamente suas faculdades, criatividade e provar o seu valor, isso se conseguir ultrapassar “o estatuto passivo do assalariado de antigamente, isto é, se ele se tornar uma empresa de si mesmo” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.334).

Com a transformação do trabalho em um requisito ao acesso a liberdade individual, a liberdade, em seu sentido amplo, é reduzida a uma conduta de mercado, sendo dissociada das condições de vida e da liberdade existencial. Segundo Brown (2019, p. 41, tradução nossa): “A liberdade concebida, minimamente, como autogoverno e mais robustamente como participação no governo pelos demos dá

lugar ao comportamento com uma racionalidade instrumental de mercado que restringe radicalmente tanto as escolhas quanto as ambições”¹⁰.

Ao mesmo tempo em que a racionalidade neoliberal preconiza a liberdade do sujeito para determinar seus próprios objetivos, desejos e ações, ela programa o mesmo sujeito para que siga a lógica do mercado em todas as suas decisões, fazendo com que a ideia de liberdade seja uma forma de controle. Nesse sentido expõe Franco *et.al.* (2020, n.p):

Na medida em que seus teóricos preconizam o mundo como um grande mercado, onde sujeitos racionais agem livremente em busca de satisfação, essa suposta ação espontânea corresponde sempre à lógica da valorização do capital, do qual cada sujeito é portador. Dessa forma, a “razão humana”, que caracteriza esse agir, é concebida como a razão dos mercados, sendo o capitalismo o resultado natural desse agir espontâneo. No entanto, essa exaltação da liberdade humana corre em paralelo com a elaboração de modos de controle cada vez mais sofisticados. Sob o neoliberalismo, a coerção é internalizada, de modo que os sujeitos se autorreificam sob a égide da lógica da mercadoria.

Assim, o sujeito neoliberal que se julga senhor de si mesmo e alheio a qualquer tipo de controle externo, é na verdade um servo absoluto, uma vez que se auto explora voluntariamente (HAN, 2018, p. 10) através de seu trabalho, ou da empresa-de-si, que agora passa a ser toda a razão de sua existência. O autor também traz que a autoexploração do sujeito neoliberal faz com que a luta de classes e as organizações coletivas deixem de existir, sendo substituída por uma luta interior consigo mesmo:

Com efeito, no regime neoliberal não existe um proletariado ou uma classe trabalhadora que seria explorada pelo proprietário dos meios de produção. Na produção imaterial, de um jeito ou de outro, cada um possui seu próprio meio de produção. O sistema neoliberal não é mais um sistema de classes em sentido estrito. Ele constitui por estratos antagônicos da sociedade. É aí que reside a estabilidade do sistema. A distinção entre proletariado e burguesia já não se sustenta. (HAN, 2018, p. 15)

Sobre a constatação de Han, cabe discordar de alguns pontos. De fato, o sujeito neoliberal adota a sistemática de autoexploração e luta interior consigo mesmo, entretanto, a luta e organização de classes e a distinção entre proletariado e burguesia

¹⁰ Texto original: “Freedom conceived minimally as self-rule and more robustly as participation in rule by the demos gives way to comportment with a market instrumental rationality that radically constrains both choices and ambitions.”

não deixa de existir completamente. O que se vislumbra é a negação e alienação do sujeito de pertencimento a classes, justamente por estar inserido no sistema de extrema competitividade e não uma completa inexistência de qualquer luta de classe.

Ao portar-se como uma empresa, o *homo oeconomicus* passa a ver os seus semelhantes como possíveis concorrentes, tendo por consequência a corrosão das relações e a alienação do sujeito com seus semelhantes. Segundo Han (2018, p. 11), “O sujeito neoliberal como empreendedor de si mesmo é incapaz de se relacionar livre de qualquer propósito. Entre empreendedores não surge amizade desinteressada” e, ao não se relacionar livre de qualquer interesse, o sujeito neoliberal aliena-se da comunidade e do pertencimento a qualquer classe. Entretanto, ainda há a organização de classes, ainda que enfraquecida, pois há espaço de emancipação do sujeito da racionalidade neoliberal.

Diante disso, ao contrário do que afirma Han, ainda não se pode afirmar que há uma separação completa entre proletariado e burguesia, ou trabalhador e empregador. No cenário neoliberal, o trabalhador acredita que não é submetido a nenhuma forma de poder ou controle externo enquanto, na realidade, está sob controle da empresa e, mais importante, do próprio capital. O que ocorre não uma desconstrução completa dessas classes, mas a inserção do sujeito numa ilusão de que elas não existem mais, com a finalidade de alienar e isolá-lo das organizações de classe e concretizar o objetivo neoliberal de desmonte dos direitos sociais do trabalhador e dissociação dos vínculos sociais.

Dardot e Laval (2016, p. 362) afirmam que o enfraquecimento das organizações coletivas de trabalho reforça o isolamento do indivíduo, colocando-o numa situação de vulnerabilidade constante. Por consequência direta da individualização do sujeito e da decadência das organizações coletivas há o desmonte do próprio trabalho, o qual se torna cada vez mais exigente, competitivo, flexível e precário, tendo em vista que não há qualquer insurgência contra o sistema imposto.

Assim a naturalização do discurso neoliberal da “empresa de si mesmo” e o isolamento do sujeito do coletivo possibilita a corrosão dos direitos ligados aos trabalhadores, com o surgimento de novas formas de trabalho cada vez mais precárias, provisórias e temporárias. Ainda, faz com que as empresas tenham maior facilidade para demissões e para diminuir o poder de compra dos trabalhadores, com salários cada vez mais reduzidos, aumentando o grau de dependência dos

trabalhadores com relação aos empregadores. Segundo Dardot e Laval (2016, p. 329):

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas “novas formas de emprego” precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. Foi esse contexto de medo social que facilitou a implantação da neogestão nas empresas. Nesse sentido, a “naturalização” do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e das solidariedades coletivas, são apenas duas faces de uma mesma moeda. Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores.

A concretização do modelo de sujeito neoliberal possibilita, portanto, uma nova forma de apresentação do trabalho, com novas modalidades de emprego, cada vez mais precárias e provisórias, onde se sustenta a ideia de autogerenciamento e “empresa de si mesmo” para delegar a responsabilidade do risco da função ao trabalhador, negando, por consequência, os direitos ligados ao trabalho¹¹.

Essas tendências e reestruturação das relações de produção podem ser observadas em modalidades de trabalho como o trabalho terceirizado e o trabalho de plataforma. No Brasil, a concretização do modelo neoliberal de sujeito e suas reflexões no trabalho se dá com a reforma trabalhista ocorrida em 2017, que será objeto de estudo do próximo tópico.

2.3 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA, TENDÊNCIAS À PRECARIZAÇÃO E O FORTALECIMENTO DA CONDIÇÃO DO HOMEM-EMPRESA

A partir do cenário apresentado nos tópicos anteriores, mostra-se importante analisar a manifestação e instauração das políticas neoliberais no contexto

¹¹ Do mesmo modo constata Da Costa (2017, p. 368): “A forma como apresentam hoje o trabalho, mais flexível, menos territorial, mais inventivo ou, no extremo oposto, mais repetitivo, instrumental e degradante, anda lado a lado com a tendência de precarização e empobrecimento (para não falar aqui da feminização da pobreza global) e este compasso marca um dos grandes paradoxos do neoliberalismo: ao mesmo tempo que este promete o sucesso àqueles que aceitam o horizonte de desregulação e transformam a sua subjetividade de acordo com as exigências do momento, estas flexibilizações promovem a perda da estabilidade necessária à construção da própria subjetividade, e com isso, deparado com a perda de emprego, pressões laborais ou exigências de sucesso que ultrapassam medições ou quantificações temporais, os sujeitos cedem a patologias que passam a defini-los.”

pátrio, as quais culminaram nas reformas (ou contrarreformas) trabalhista e previdenciária, reforçando a proposta neoliberal de redução de direitos sociais, economização do sujeito e prevalecimento do capital e da lógica do mercado.

Importante salientar que a presente pesquisa tem como objeto as relações de trabalho, portanto o foco principal deste tópico será a reforma trabalhista ocorrida a partir da aprovação da Lei 13.467/2017 e os impactos e modificações no trabalho gerados por esta.

Como já referido anteriormente, a instauração das políticas neoliberais no Brasil ocorreu mais tardiamente comparado aos demais países latino-americanos, devido à grande resistência gerada pelos movimentos de classe no final da década de 1970. A abertura comercial iniciada no governo de Fernando Collor e que prosseguiu no decorrer da década de 1990, “significou a destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira, com fechamento de empresas que não conseguiram concorrer com os produtos estrangeiros, gerando um crescimento de desemprego em massa” (SILVA, 2019, p. 48). O alto índice de desemprego contribuiu para o desenvolvimento de medidas de precarização das relações de trabalho, tal como o crescimento da informalização e da terceirização nas grandes empresas.

A partir disso, o Brasil foi submetido à lógica do capitalismo global, trazendo alterações substantivas ao mercado de trabalho e à economia brasileira. Tais políticas seguiram na década de 1990¹² e encontraram seu ápice em 2016 com o governo do presidente Michel Temer após o *impeachment* da então presidenta Dilma Rousseff, com a aprovação da reforma trabalhista, da Emenda Constitucional nº 96/2016 que prevê o congelamento dos gastos públicos por 20 anos, bem como com os cortes em programas sociais e políticas públicas de distribuição de renda.

Ainda em 2015, o Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB, atual MDB) publicou um documento denominado “Uma Ponte para o Futuro” em que apresentava as principais propostas do governo que sucederia o mandato de Dilma Rousseff. Este documento pode ser considerado a concretização do neoliberalismo no Brasil, eis que “fica explícito no documento que os objetivos do governo seriam,

¹² Segundo Severo e Carbonai (2021, p. 29): “A década de 1990 é marcada por reformas pontuais, como a lei n.9.601/98 (sobre o contrato de trabalho por prazo determinado) que altera o artigo 59 da Clt, estabelecendo a possibilidade de compensação da jornada extraordinária em até um ano, e a autorização para terceirizar, confirmada pela súmula n.331 do Tribunal superior do trabalho (Tst) (Krein, 2004). No início dos anos 2000, a nova lei do empregado doméstico (lei n.11.324/2006) ou a lei do motorista profissional (lei n.13.103/2015) autorizam a jornada de 12 horas, ao arrepio da norma constitucional vigente, que limitava a jornada ao máximo de 8 horas de trabalho.”

em linhas gerais, ampliar as condições de exploração dos trabalhadores, precarizar a oferta de serviços públicos, projetando a posterior privatização, e diminuir a intervenção estatal na economia” (BARBOSA; SILVA, 2020, p. 337).

O documento traz em seu texto como objetivo principal “[...] preservar a economia brasileira e tornar viável o seu desenvolvimento, devolvendo ao Estado a capacidade de efetivar políticas sociais que combatam efetivamente a pobreza e criem oportunidade para todos.” (PMDB, 2015, p.2). Ao mesmo passo, estabelece propostas de reformas no sistema previdenciário, limitação das despesas de custeio inferior ao crescimento do PIB, desenvolvimento centrado na iniciativa privada, e uma reforma trabalhista, referindo que “[...] as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos.” (PMDB, 2015, p. 19).

Como já referido nos capítulos anteriores, os principais objetivos neoliberais são, precisamente, a redução dos direitos sociais, da intervenção estatal na economia e dos direitos ligados aos trabalhadores. Tanto as diretrizes estabelecidas no documento, quanto as reformas efetivamente promovidas pelo governo de Michel Temer, demonstram a tendência neoliberal de gestão do Estado, rompendo com o programa até então seguido pelo Partido dos Trabalhadores na última década¹³. Segundo Barbosa e Silva (2020, p. 337)

O governo Temer se caracterizou pelo rompimento com o programa que elegeu a chapa na qual ele concorreu como vice-presidente. Aplicando o receituário neoliberal, Temer atou o orçamento a uma camisa de força com a Emenda Constitucional n.º 95, de 15 de dezembro de 2016, a emenda do teto de gastos, implementou uma reforma trabalhista que extinguiu uma série de direitos trabalhistas e tentou impor uma reforma da Previdência, que acabou por nem ser votada no Congresso, fruto do desgaste do governo e da repercussão negativa dessa reforma em ano de eleição parlamentar.

¹³ Do mesmo modo, afirma DIAS e GERVASONI (2021 p.183): “Apenas nos últimos anos podem ser nomeadas diversas ações nesse sentido. Em 2016, foi aprovada a Emenda Constitucional 95, que instituiu um novo regime fiscal e estabeleceu um teto que congelou, por 20 anos, os gastos da União com despesas primárias (o que afeta diretamente áreas como saúde e educação). Enquanto tramitava, a proposta chegou a ser chamada de PEC da morte. Em 2017, foi aprovada a Lei 13.467, mais conhecida como Reforma Trabalhista, cujo objetivo anunciado era combater o desemprego e a crise econômica, ainda que à custa da supressão de importantes direitos e garantias aos trabalhadores. O desemprego não diminuiu, mas o número de ações trabalhistas caiu consideravelmente. Fechando a lista de exemplos, em 2019 foi aprovada a Emenda Constitucional 103, responsável pela Reforma da Previdência. Novamente, a motivação refletiva no discurso em favor da redução do déficit contrastou com a supressão de direitos e manutenção de privilégios a determinados segmentos sociais. Esse cenário forjado a partir de medidas de austeridade é típico de uma agenda neoliberal que, acentuadamente nas últimas décadas, vem “drenando” recursos das camadas mais pobres da população em benefício da acumulação de capital de uns poucos privilegiados pelo sistema, produzindo e acentuando, dessa forma, um quadro global de desigualdade que se apresenta insustentável⁶ (e como se já não bastasse, foi ainda agravado pela pandemia da Covid-19).”

A partir disso, seguindo as premissas apresentadas ainda em 2015 pelo PMDB, o governo de Michel Temer aprovou em tempo recorde a reforma trabalhista, alterando mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), moldando um novo sistema das relações de trabalho brasileiras: mais flexível, precarizado e subjugado à lógica do mercado.

A principal justificativa apresentada pelo governo para a aprovação da reforma era a melhora e modernização da legislação, bem como a necessidade da redução dos índices de desemprego, visto que a medida aumentaria a confiança do empresariado o que, por consequência, aumentaria as vagas de emprego. Na realidade, o que ocorreu foi o oposto do previsto pelo governo. Após a aprovação da Lei 13.467/2017, as taxas de desemprego dispararam ainda mais, situação que será analisada posteriormente neste capítulo.

As alterações trazidas pela reforma perpassam por vários temas, tais como majoração da jornada, atuação de sindicatos, dispensa, negociado sobre legislado, terceirização da atividade-fim, trabalho intermitente, normas de caráter processual, entre outros. Dentre todas as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 pode ser identificado uma pretensão comum do legislador: cortar custos do empregador, seja direto ou indiretamente e flexibilizar as relações de trabalho.

Dos institutos alterados e inseridos pela nova legislação trabalhista, é importante, para o objetivo desta pesquisa, analisar as modalidades do trabalho intermitente, a terceirização irrestrita e o trabalho autônomo, tendo em vista que estes são os principais reflexos das tendências a precarização e flexibilização das relações de trabalho objetivadas pela racionalidade neoliberal. Tais modalidades contratuais também exprimem o ideal de sujeito neoliberal.

Primeiramente, o trabalho autônomo é a modalidade que apresenta menores alterações com a reforma trabalhista. O autônomo é considerado aquele trabalhador que atua por conta própria, assumindo todos os riscos e prestando serviço para um ou mais clientes ao mesmo tempo, podendo ser definido como uma espécie de pequeno empreendedor. A Lei 13.467/2017 inseriu a possibilidade de contratação do trabalhador autônomo com exclusividade por uma empresa, afastando a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.

A problemática levantada pela inserção da possibilidade de contratação exclusiva do trabalhador autônomo é que pode haver a fraude da relação de emprego,

ou seja, o empregador contrata o trabalhador como autônomo para eivar-se dos direitos atinentes ao contrato de trabalho. Outro fator impactante desta alteração é a tendência a mercantilização do trabalho e transferência do risco ao trabalhador. Para Ghiraldelli: “Essa modalidade abre caminhos para a pejetização de trabalhadores e trabalhadoras, na medida em que se tornam pessoas jurídicas” (2019, p. 402).

No que diz respeito a terceirização, a Lei 13.467/2017 inseriu na redação do artigo 5º-A da Lei 6.019/1974 a possibilidade da terceirização da atividade-fim da empresa¹⁴, superando a possibilidade anterior de terceirização apenas de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como das atividades-meio, a qual possuía um caráter de especialização de determinados serviços, e assumindo uma postura de intermediação de mão de obra. Para Souto Maior (2017, p. 206):

[...] a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso fere o projeto constitucional de Estado Social baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital que é gerado pela exploração do trabalho humano, para a implementação organizada de uma mínima distribuição de renda e o desenvolvimento de políticas públicas de índole social.

A partir disso, a terceirização irrestrita aparece como uma forma de desconfiguração da legislação trabalhista nacional, uma vez que gera uma dualidade onde, inicialmente, temos como regra geral do ordenamento jurídico a relação de emprego entre capital e trabalho, ou empresário e trabalhador, mas ao mesmo tempo permita a existência de uma modalidade onde não ocorra essa vinculação, ou seja, possibilita que o capital esteja cada vez mais distante do trabalho e, por consequência direta, não possua qualquer espécie de responsabilidade sobre este.

A terceirização, no modelo implementado pela reforma trabalhista, trata-se apenas de uma máscara, uma ilusão. A relação de emprego e o vínculo de trabalho continua o mesmo, uma vez que a estrutura da própria relação segue a mesma: capital, representado pela figura da empresa cliente e trabalho, representado pela figura da prestadora de serviços, isto é, dos terceirizados (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p.42).

¹⁴ O Artigo 5º-A da Lei 6.019/1974 anteriormente possuía a seguinte redação: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra o contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos” (BRASIL, 1974). Com a alteração da Lei 13.467/2017, passou a prever que: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.” (BRASIL, 1974).

Diante disso, um dos principais problemas gerados por esta regra é ausência de responsabilização da empresa tomadora de serviço pela exploração do trabalho. Ainda em 2011, a Súmula nº 331 do TST fixou, em seu inciso IV que “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.” (BRASIL, 2011). Após, a Lei 13.429/17 incluiu no artigo 5º-A da Lei 6.019/1974 o parágrafo 5º, o qual estabelece a mesma responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Por fim, em agosto de 2018, no julgamento da ADPF nº 324 pelo Supremo Tribunal Federal, foi fixada a tese que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, bem como que a contratante é subsidiariamente responsável pelo descumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias. Sustentou, também, que a terceirização não enseja a precarização do trabalhador ou o desrespeito de direitos, mas que tais violações ocorrem pelo exercício abusivo na contratação.

Em contraponto, o Souto Maior (2017, p. 208) afirma que essas disposições não agem de forma a garantir a responsabilização do capital, primeiramente, porque a responsabilidade é somente subsidiária, ou seja, somente patrimonial e, segundo, “porque o efeito maior que a terceirização generalizada produz, que é o da pulverização da classe trabalhadora, já teria se concretizado, destruindo todo o aparato jurídico do projeto constitucional”.

A autorização da terceirização de toda e qualquer atividade da empresa pela legislação e chancelada pelo STF gera a crença de que não é mais necessária a vinculação entre trabalho e capital, fazendo com que as relações de trabalho não sejam mais regidas por um projeto social, mas sim, exclusivamente pela lógica do próprio mercado. Essa situação apenas reforça a racionalidade neoliberal por meio da desconstituição dos direitos, bem como da modulação do sujeito pelo mercado.

Do mesmo modo ocorre com o trabalho intermitente. A reforma trabalhista introduziu no ordenamento jurídico, no artigo 443 e 452-A da CLT, a possibilidade de contratação de trabalhadores intermitente, considerando este como

[...] o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses,

independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943)

Nessa nova modalidade o empregado somente trabalha quando é convocado pelo empregador. Caso aceite a convocação, será remunerado pelas horas trabalhadas e o empregador deverá realizar o recolhimento previdenciário e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com base nos valores pagos no período mensal. No caso de recusa do trabalhador ao comparecimento ao serviço quando convocado, deverá pagar, ao empregador, uma multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação. Além disso, quanto ao direito as férias, é previsto um mês ao ano em que o trabalhador não será chamado, entretanto, sem direito a nenhuma remuneração, o que claramente afronta o artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Observa-se que nessa modalidade o trabalho ocorre somente quando há a convocação do empregador, ou seja, ainda que haja um contrato de trabalho, o trabalhador poderá passar mais de um mês sem trabalhar e, por consequência, sem receber qualquer valor a título de remuneração e outras verbas trabalhistas. A intenção do relator do projeto da reforma era inserir no mercado de trabalho os milhões de brasileiros desempregados à época¹⁵, entretanto, o que se verifica é que não houve um aumento nas vagas disponíveis, mas sim a transformação do que antes era um emprego estável em um trabalho precário.

Apesar da justificativa apresentada pelo relator da reforma trabalhista, o trabalho intermitente não se mostra como um contrato viável para a subsistência do trabalhador, eis que a fim de manter uma remuneração suficiente, é necessário que mantivesse mais de um vínculo ao mesmo tempo. Nesse mesmo sentido, analisam Severo e Souto Maior (2017, p. 69)

A alteração legal é justificada com o argumento de que pode gerar novos postos de trabalho. A questão é justamente que tipo de vínculo seria criado, pois da forma como previsto, se aplicado sem a necessária contaminação pelas normas e princípios que orientam e justificam o Direito do Trabalho,

¹⁵ No parecer sobre a reforma, o deputado relator Rogério Marinho referiu que: “Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.” (BRASIL, 2017, p. 50)

exigiria dos empregados que mantivessem pelo menos quatro ou cinco vínculos, para que pudessem ter alguma previsibilidade de remuneração (e contribuição previdenciária) suficiente para sua subsistência física. Então, o que aparentemente é apontado como uma vantagem, concretamente apresenta-se como a mágica da multiplicação dos postos de trabalho sem aumentar, de fato, o número de empregados, podendo até, ao contrário, provocar maior desemprego, no sentido da eliminação dos empregos efetivos, que se substituiriam por esses precários.

Sendo assim, mostra-se claro que a intenção do legislador é a precarização da remuneração. Ainda que seja garantida a remuneração com base nas horas trabalhadas, não há qualquer definição de quantas vezes o trabalhador deverá ser chamado a fim de que sua remuneração mensal atinja o mesmo valor do salário-mínimo, ou que possibilite o recebimento do salário-mínimo independentemente da quantidade de horas trabalhadas, demonstrando uma clara negação a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, assegurada pelo Art. 7º, VII, da CF (BRASIL, 1988).

Do mesmo modo em que a terceirização reforça a racionalidade neoliberal, o trabalho intermitente surge para concretizar esta agenda na legislação trabalhista brasileira. Além das críticas apresentadas acima, tem-se que essas modalidades de trabalho, mais flexíveis e mais precarizadas, apresentam como consequência direta o aumento da insegurança, seja pela supressão de direitos intrínsecos a relação de trabalho, seja pela instabilidade do próprio trabalho. Segundo Severo e Souto Maior (2017, p. 73), a reforma, principalmente no tópico do trabalho intermitente, permitirá

[...] que os empregadores estabeleçam uma relação quase indefinida de trabalhadores à sua disposição, fazendo com que todos concorram entre si e, com isso, percam completamente a liberdade de aceitar ou não o trabalho quando tiverem seu nome “graciosamente” lembrado.

Fica evidente, assim, que a aprovação da Lei 13.467/2017 foi o ponto chave de consolidação da racionalidade neoliberal no Brasil. Como referido nos capítulos anteriores, o trabalho constitui um dos principais pontos de controle e modulação do sujeito na sociedade neoliberal e as novas modalidades de trabalho inseridas pela reforma trabalhista em 2017 apenas reforçam a economização do sujeito e a mercantilização da força de trabalho. A provisoriade, flexibilidade e vulnerabilidade torna-se a nova base do mercado de trabalho nacional, onde o desmonte da proteção social e o desemprego são a regra.

A promessa inicial da reforma trabalhista de geração de novas vagas de trabalho e redução dos índices de desemprego no país não se mostraram promissores

nos anos seguintes a reforma. Antes mesmo da estagnação do mercado causada pela pandemia do coronavírus, em 2020, os índices oficiais de desemprego divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que após a reforma trabalhista houve uma redução pouco expressiva dos números, seguido de um grande aumento, totalizando em 14,7% de desempregados na primeira metade de 2021 (IBGE, 2021).

O gráfico a seguir demonstra a variação das taxas de desocupação, isto é, das taxas de desemprego, desde 2012 até a primeira metade de 2021. O que se denota é uma baixa em 2014, com uma média de 6,83% de brasileiros desempregados, seguido de um aumento dos índices a partir de 2015, em decorrência da crise política e econômica no país, os quais se intensificam até a atualidade. Os dados são de fonte do IBGE e representam a média anual – de janeiro a dezembro de cada ano – de desempregados no Brasil. Os números representam a porcentagem de brasileiros desempregados.

Gráfico 1. Média anual de taxa de desocupação (%) no Brasil no período de 2012 a 2021.



Fonte: Adaptado de Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). Elaboração Própria

Além do crescimento dos índices de desemprego, houve também um crescimento da informalidade nos anos seguintes da reforma trabalhista. Segundo o IBGE, no primeiro trimestre de 2021, a taxa de informalidade foi de 39,8% até abril, o que equivale a 34,2 milhões de pessoas (BARROS, 2021). Os trabalhadores informais

podem ser compreendidos como trabalhadores sem carteira assinada, sem CNPJ ou trabalhadores sem remuneração.

Em comparação, um ano após a reforma trabalhista, apesar das taxas de desocupação apresentarem uma leve queda em comparação ao ano anterior, observa-se uma alta na informalidade. De acordo com Peret (2019), em 2018 havia o menor contingente de pessoas com carteira assinada registrado desde 2014, com 32,9 milhões de pessoas. Ainda, o número de empregados sem carteira assinada no setor privado chegou a 11,2 milhões e os trabalhadores por conta própria apresentaram o maior nível da série, com 23,3 milhões de pessoas, totalizando um quarto da população ocupada do país.

Ou seja, a reforma trabalhista, ao invés de fortalecer o setor de emprego formal, como era sua promessa inicial, fez com que a informalidade ganhasse espaço. Segundo Teixeira (p. 70), “Os escassos efeitos positivos do mercado de trabalho foram canalizados para a informalidade desmontando as teses de que a reforma trabalhista promoveria a geração de empregos protegidos”. Assim, as alterações na legislação proporcionam o crescimento do trabalho informal, isto é, aquele no qual o sujeito trabalha fora das condições regulamentadas pela CLT.

As novas modalidades de contratação inseridas pela reforma trabalhista, bem como o contexto econômico e social do país, contribuem para a legitimação da precarização do trabalho, bem como para a redução de direitos e da proteção social, com a promessa de redução do desemprego, geração de novas vagas e reativação da economia (KREIN; OLIVEIRA, 2019, p. 152).

Diante do desemprego, do aumento da informalidade e de empregos cada vez mais flexíveis e instáveis, o trabalhador submete-se a uma condição de concorrência e competitividade com os demais, fazendo com que aceite trabalhos com condições mais precárias e até mesmo sem direitos. Não somente isso, mas possibilita o surgimento e concretização de novas modalidades de trabalho que aproveitam da vulnerabilidade dos trabalhadores.

Esse é o caso em qual se enquadram os trabalhadores de aplicativo. Sem adentrar nas características e na necessidade ou não de regulamentação desta modalidade de trabalho, o que será abordada especificamente no próximo capítulo, o trabalho de aplicativo ou trabalho sob demanda, bem como a Economia do

Compartilhamento, também chamada de *Gig Economy*¹⁶, apresenta um crescimento considerável nos últimos anos, tanto no Brasil, como no mundo, aproveitando-se das crises econômicas (principalmente a crise de 2008 e a crise causada pela pandemia do Covid-19) e do desemprego para consolidar a nova modalidade de trabalho.

Em estudo realizado pelo IBGE, em 2018 houve um aumento de 29,2% da população que trabalha em veículos, como motoristas de aplicativos, taxistas e motoristas de ônibus, totalizando 3,6 milhões de trabalhadores, um aumento de 810 mil pessoas em relação aos dados de 2017 (CRELIER, 2019). Ainda não há dados oficiais sobre quantos trabalhadores de aplicativos estão atuando no Brasil, entretanto estima-se que há cerca de 3 milhões de pessoas¹⁷.

Não se pode afirmar, com certeza, que a reforma trabalhista é o fator determinante para o aumento de trabalhadores de aplicativos, mas é visível a relação entre o crescimento dessa modalidade de trabalho após a aprovação de uma legislação que privilegia a flexibilização, instabilidade, provisoriedade e precarização das relações de emprego. As alterações no trabalho autônomo, na terceirização e a inserção do contrato de trabalho intermitente na CLT são apenas o pontapé inicial para o surgimento e consolidação de outras modalidades de trabalho que se assemelham muito a esses contratos, mas com apenas uma diferença: não há, até o momento, regulamentação jurídica ou possibilidade de reconhecimento de vínculo desses trabalhadores.

Além disso, observa-se uma tendência ao fortalecimento da condição do sujeito empresa. A redução dos direitos trabalhistas, o alto índice de desemprego, a concretização de modalidades de trabalho em que o trabalhador fica sujeito aos riscos da atividade, ou até mesmo onde necessita tornar-se uma empresa a fim de que possa ingressar no mercado de trabalho – como é o caso dos terceirizados e dos autônomos

¹⁶ O termo pode ser traduzido para Economia de Bico.

¹⁷ Os dados são decorrentes de uma pesquisa realizada por Lúcia Garcia, economista ligada ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Em entrevista ao DMT, afirmou que a pesquisa foi realizada para a sua dissertação de mestrado e referiu que: “Na verdade, esse número é mais tímido do que o que foi indicado pela empresa Locomotiva, que sinalizou (no começo de 2019) que seriam 5 milhões de trabalhadores em entrega e condução feitas por plataforma. Depois esse número foi retirado, sumiu, e não se falou mais nisso. Nós, no Dieese, chegamos a fazer contato com a empresa, mas não obtivemos retorno. O que nos leva a pensar que existe a possibilidade de que esse número tenha sido superestimado naquele momento. Nós, aqui, estamos tentando ter bastante rigor, a partir do nosso conhecimento e a partir do trabalho com a base de dados oficial do Brasil, que é a PNAD. Quando nós vamos usar a base oficial, quando nós fazemos essas filtragens todas, nós chegamos ao número de cerca de 3 milhões de trabalhadores nesse contexto”. (GARCIA, 2019).

– demonstram que o emprego formal, aquele com jornada fixa, carteira assinada, salário-mínimo base e todos os outros direitos derivados de um contrato de trabalho não tem mais espaço no mercado brasileiro.

A reforma trabalhista demonstra que a tendência do mercado de trabalho são os empregos flexíveis, autogerenciados, voltados ao empreendedorismo, ou seja, tipicamente neoliberais. De acordo com Colombi e Krein (2019, p. 4)

[...] a ameaça do desemprego que está no horizonte de todo assalariado em mercados de trabalho desestruturados e flexíveis, como o brasileiro, que reforça a noção de empregabilidade e o *ethos* do empreendedorismo, fazendo com que os trabalhadores aceitem a flexibilidade e a autogestão como esperança de encontrar uma nova ocupação.

Assim, observa-se que a racionalidade neoliberal exerce uma influência direta na própria essência daquilo que conhecemos como trabalho, sendo necessário se atentar aos novos tipos de trabalho que se apoiam nesta construção de sujeito neoliberal. Os trabalhos, principalmente aqueles derivados das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) surgem para subverter, novamente, aquilo que se entende como relação de emprego e trabalho autônomo, como é exemplo do trabalho de aplicativo, que será estudado no capítulo a seguir.

3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

No capítulo anterior foi abordada a relação entre o Neoliberalismo, o sujeito neoliberal e a onda de precarização do trabalho no Brasil a partir da aprovação e vigência da Lei 13.467/2017, também conhecida como a reforma trabalhista. Diante do contexto apresentado, infere-se que há uma relação direta entre o Neoliberalismo e os novos trabalhos flexíveis e precarizados.

Partindo desta premissa, cabe analisar de que forma os ideais neoliberais e a formação de um sujeito competitivo se apresentam na estruturação de umas das novas modalidades de trabalho com maior crescimento nos últimos anos: o trabalho de plataforma. Para tanto, neste capítulo serão abordados os principais modelos de Economia Compartilhada, onde está inserido o trabalho de plataforma, as características dos contratos de adesão para trabalhadores de aplicativos e as implicações deste modelo para o futuro do trabalho.

3.1 REFLEXÕES ACERCA DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: MODELOS, CARACTERÍSTICAS E EVOLUÇÕES.

Além das mudanças na constituição daquilo que entendemos por trabalho induzidas pelo neoliberalismo, a tecnologia também se apresenta como um dos fatores determinantes para a construção de novas formas de labor. A popularização da *internet* e os avanços tecnológicos no setor de comunicação – como os *smartphones*, *tables* e *smartwatches* – transformaram as atividades cotidianas de toda a população, fazendo com que atividades, antes independentes da tecnologia, se modernizassem e se modulassem para ingressar no mundo *online*.

Aplicativos para *smartphones* e *websites* são criados para otimizar atividades diárias, tais como compartilhamento de objetos ociosos, disseminação de informações, intermediação de prestação de serviços e até mesmo aluguel de imóveis subutilizados. A partir disso, constitui-se um modelo de economia pautado, majoritariamente, na utilização da *internet* como subsídio: a Economia do Compartilhamento.

O termo Economia do Compartilhamento é demasiadamente abrangente para ser resumido em apenas um conceito, uma vez que engloba desde sistema de utilização de recursos ociosos, prestação de serviços, compartilhamento de bens para

produção colaborativa, compartilhamento de espaços para *coworking*, entre diversas outras possibilidades. Todas essas variações possuem dois pontos em comum: a conexão de sujeitos pela internet e a disseminação de novos modelos de negócios (ZANATTA, 2017, p. 81).

Entretanto, não se pode reduzir somente a esses dois critérios, eis que a Economia Compartilhada vai muito além da simples utilização da *internet*. Apesar de não haver um consenso em sua conceituação, alguns autores tentam estabelecer critérios de definição do que seria a Economia do Compartilhamento. O autor Arun Sundararajan (2016, n/p, tradução nossa) descreve este sistema econômico em cinco principais características:

1. Amplamente baseado no mercado: a economia compartilhada cria mercados que possibilitam a troca de bens e emerge novos serviços, resultando em níveis de atividade econômica potencialmente mais altos.
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para tudo, desde recursos e habilidades até tempo e dinheiro, para serem usados em níveis próximos a suas capacidades totais.
3. Redes *crowd-based* ao invés de instituições ou hierarquias: a oferta de capital e trabalho vem de multidões descentralizadas de indivíduos ao invés de corporações e agregados de estado; futuras trocas podem ser mediadas por *crowd-based marketplaces* no lugar de terceiros centralizados.
4. Embaçando os limites entre o pessoal e o profissional: a oferta de trabalho e serviços seguidamente comercializa e escala atividades *peer-to-peer*, como dar carona a alguém ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que antes eram consideradas pessoais.
5. Embaçando os limites entre completamente empregado e trabalho casual, entre independente e emprego dependente, entre trabalho e lazer: muitos empregos tradicionais em tempo integral estão suplantados por contratos de trabalho que apresentem uma série de níveis de comprometimento de tempo, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo.¹⁸

¹⁸ Texto original: “1. Largely market-based: the sharing economy creates markets that enable the exchange of goods and the emergence of new services, resulting in potentially higher levels of economic activity.

2. High-impact capital: the sharing economy opens new opportunities for everything, from assets and skills to time and money, to be used at levels closer to their full capacity.

3. Crowd-based “networks” rather than centralized institutions or “hierarchies”: the supply of capital and labor comes from decentralized crowds of individuals rather than corporate or state aggregates; future exchange may be mediated by distributed crowd-based marketplaces rather than by centralized third parties.

4. Blurring lines between the personal and the professional: the supply of labor and services often commercializes and scales peer-to-peer activities like giving someone a ride or lending someone money, activities which used to be considered “personal.”

5. Blurring lines between fully employed and casual labor, between independent and dependent employment, between work and leisure: many traditionally full-time jobs are supplanted by contract work that features a continuum of levels of time commitment, granularity, economic dependence, and entrepreneurship.”

De forma similar, Tom Slee (2017, p. 21) afirma que “A Economia do Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usa a Internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico [...]”, podendo ser considerada tanto um negócio quanto um movimento social. Nota-se que, apesar de não serem definições iguais, os dois conceitos partem de um mesmo pressuposto: o compartilhamento de bens e serviços.

Este modelo econômico encontra seu fundamento na reutilização de recursos já existentes, com a convicção de que compartilhar é bom tanto para a sociedade, quanto para o planeta (KASSAN; ORSI, 2012, p. 5). Também encontra fundamento na ideia de que a Economia do Compartilhamento pode apresentar uma diversidade de atividades e serviços e possibilitar a organização econômica dependente mais do social do que do econômico (SUNDARARAJAN, 2016, n/p).

Inicialmente, mostra-se como uma ideia promissora, onde os indivíduos encontram a possibilidade de auferir renda extra por meio do compartilhamento de bens ou serviços ociosos com outros indivíduos, solucionando, assim, as necessidades de ambos, enquanto promovem, ainda, a ideia de um consumo mais sustentável¹⁹⁻²⁰. O autor Alex Rosenblat (2018), destaca que o movimento da Economia Compartilhada se aproveitou da recessão e do desemprego gerados pela crise de 2008 e 2009, utilizando da tecnologia para conectar pessoas e compartilhar bens e serviços. Para aqueles atingidos pelo desemprego e pela crise, a economia compartilhada surgiu como uma alternativa para geração de renda.

Atualmente, é quase impossível elencar todos os bens e serviços disponíveis no mundo da economia compartilhada, bem como é impossível pensarmos num consumo alheio a qualquer um de seus serviços. É seguro dizer que a Economia do Compartilhamento se consolidou nas atividades cotidianas da sociedade e tornou-se um facilitador de qualquer que seja a necessidade.

¹⁹ Na obra *What is mine is yours: the rise of collaborative consumption*, Botsman e Rogers trazem que o “consumo colaborativo está auxiliando as pessoas a acessarem os benefícios de vários produtos e serviços além da propriedade e ao mesmo tempo economizar dinheiro, espaço e tempo; fazer novos amigos; e se tornarem, mais uma vez, cidadãos ativos.” (2010, n/p, tradução nossa).

²⁰ Complementam Fraga, Ferreira e Oliveira (2020, p.12): “O consumo colaborativo tem como base não apenas o consumo compartilhado dos bens de consumo, mas sim o consumo sob um aspecto de desenvolvimento social econômico ecologicamente sustentável, sendo mecanismo de combate aos fatores negativos das relações de hiperconsumo, auxiliando para o uso dos recursos naturais com a devida sustentabilidade, promovendo a utilização mais consciente e menos poluidora para solucionar os problemas da degradação ambiental, sendo um meio de consumir, se relacionar e viver em sociedade de forma mais humanitária, mais sustentável e menos degradante ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.”

Tom Slee faz uma ressalva importante quanto a utilização do termo Economia do Compartilhamento para descrever esse fenômeno atualmente, eis que o seu significado foi elástico além dos limites de seu conceito original. Segundo o autor (2017, p. 24) “O conceito de ‘compartilhamento’ sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. ‘Economia’ sugere trocas de mercado – a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços.”.

Apesar da proposta original ser voltada a uma troca não economizada de bens e serviços, não é mais esta a realidade. Por esta razão outros termos foram criados para tentar abranger as suas ramificações: consumo colaborativo, economia em rede, plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos, economia da viração, serviços de *concierge* e economia sob demanda. Para facilitar o entendimento, utilizar-se-á o termo Economia do Compartilhamento para definir este fenômeno, eis que é o mais conhecido pelo público geral.

Mas o que é a Economia do Compartilhamento na prática? Já que a sua conceituação é demasiadamente complicada, cabe estudar os principais exemplos de negócios que compõe essa economia a fim de entender seu funcionamento e porque a controvérsia acerca de sua estrutura de negócio e relacionamento com o trabalhador é uma discussão relevante atualmente.

Como referido anteriormente, a Economia Compartilhada, apesar de ser algo recente comparado as demais economias, não é algo que surgiu apenas nas últimas duas décadas. As primeiras atividades remontam a 1995 com a criação do eBay e do Craigslist, que consistem em dois mercados de recirculação de bens (SCHOR, 2017, p. 24). As plataformas não operavam exatamente igual aos aplicativos atuais de economia do compartilhamento, mas já disponibilizavam as ferramentas de reputação e confiança, bem como a precificação diferenciada, que hoje em dia compõe a base de funcionamento de qualquer aplicativo voltado a esse modelo de negócio.

Os sites consistiam no anúncio de algum produto por um vendedor, que recebia uma determinada nota de reputação a fim de reduzir os riscos das transações (SCHOR, 2015, p. 25). Com o sucesso da plataforma, vários sites semelhantes

surgiram nos anos seguintes, adotando os sistemas de *e-commerce*²¹ e *marketplace*²². Tal como Etsy, Amazon, AliExpress e o brasileiro Mercado Livre. Todos consistem em plataformas que possibilitam a troca *on-line* de produtos, sejam eles novos ou usados.

Outra plataforma que ganhou popularidade é a voltada ao compartilhamento de bens duráveis e outros ativos que se encontram subutilizados. A pioneira nesse modelo foi a Zincar, uma empresa, nos Estado Unidos da América que disponibilizou veículos para aluguel por horas (SCHOR, 2017, p. 25). Mas as iniciativas que se tornaram populares e revolucionaram o mercado foram as plataformas de serviços de corrida, tal como Uber, UberX, Lyft, 99 App e as plataformas de voltadas ao aluguel de quartos e imóveis para viajantes, a exemplo o Airbnb, Couchsurfing e One Fine Stay.

Novamente, as plataformas oferecem o serviço de utilização de bens por um preço abaixo dos serviços habituais, como hotelaria e táxi por exemplo, conectando pessoas que possuem bens disponíveis com pessoas que tem necessidade de utilização do serviço. As plataformas contêm sistema para garantir a segurança do usuário, com a transparência e identificação daquele que está disponibilizando o bem e, ainda, sistema de reputação e avaliação (SUNDARARAJAN, 2016, n/p).

A terceira prática mais comum na Economia do Compartilhamento é a troca de serviços. Basicamente, os *sites* e aplicativos conectam pessoas que necessitam de determinada tarefa ou serviço com aquelas que possuem a habilidade para realizá-la em troca de uma compensação monetária (SCHOR, 2017; SUNDARARAJAN, 2016). Os exemplos mais conhecidos desta categoria são TaskRabbit, Zaarly e no Brasil, o Get Ninjas.

A quarta categoria consiste na disponibilização de espaços e bens para possibilitar a produção, não tendo relação com o consumo. O funcionamento é similar a uma cooperativa, onde são compartilhadas ferramentas, espaços de *co-working*, escritórios comunitários, bem como plataformas de educação onde há o compartilhamento de conhecimento pelos pares. Apesar de não serem tão populares como as outras categorias, há uma variedade de aplicativos voltados ao

²¹ *E-commerce* pode ser entendido como o comércio realizado por meio de algum dispositivo conectado à internet.

²² *Marketplace* pode ser conceituado como um mercado virtual, um local onde se faz comércio de bens e serviços. Geralmente possui mais de um vendedor, loja ou fabricante, assemelhando-se a um shopping.

compartilhamento de ferramentas e espaços como, por exemplo, o We Work e, no Brasil, o BeerOrCoffee, e sites voltados ao compartilhamento de conhecimento como o Skillsshare.

Como pode se perceber, há uma enorme variedade de atividades englobadas pela Economia do Compartilhamento, podendo variar entre atividades que visam o lucro e outras baseadas apenas no consumo colaborativo. De acordo com Schor (2017, p. 27), as plataformas podem ser separadas pela sua orientação de mercado – com fins lucrativos X sem fins lucrativos – e pela estrutura de mercado – *peer-to-peer* X *bussiness-to-peer*.

As plataformas sem fins lucrativos não visam a maximização do lucro e são voltadas apenas para atender as necessidades da comunidade, o que é o caso das bibliotecas de ferramentas, bancos de semestres, bancos de tempos e trocas de alimentos. Já as plataformas com fins lucrativos visam a maximização dos lucros e ativos, o que é o caso do Airbnb e Uber, as quais contam com o financiamento de investidores como Jeff Bezos, Andreessen Horowitz e Goldman Sachs (SLEE, 2017, p. 47).

A divisão entre *peer-to-peer* e *bussiness-to-peer* também é relevante para a classificação das plataformas. As organizações *peer-to-peer* obtêm ganhos por meio da cobrança de comissões nas trocas, sendo que o seu crescimento está diretamente ligado ao volume de negócios realizados. Já as plataformas *bussiness-to-peer* buscam a maximização dos lucros por transações, tal como as empresas tradicionais (SCHOR, 2017, p. 28).

Ou seja, há diversas formas de classificar e definir o que são e como funcionam as empresas, plataformas, organizações que constituem a Economia do Compartilhamento. Mais importante do que definir um conceito rígido e fechado do que é esse modelo econômico, é compreender as formas em que se apresenta no mercado e seu funcionamento, uma vez que não há fronteiras no que pode ser compartilhado. Segundo Schor (2017, p. 24):

Há uma enorme diversidade dentre as atividades, bem como limites duvidosos estabelecidos pelos participantes. TaksRabbit, um site de “consertos”, é frequentemente incluído, mas Mechanical Turk (o mercado de trabalho on-line do Amazon), não. A Airbnb é praticamente sinônimo de economia do compartilhamento, mas os bed and breakfasts tradicionais são deixados de lado. Lyft, uma empresa de compartilhamento de caronas, alega estar dentro, mas a Uber, outra empresa de serviços de caronas, não. Bibliotecas e estacionamentos públicos não deveriam contar? Quando eu

apresentei essas questões a alguns inovadores de compartilhamento, eles foram pragmáticos, em vez de analíticos: autodefinição pelas plataformas e a imprensa definem quem está dentro e quem está fora.

Superada a controvérsia da definição do que é a Economia Compartilhada, mostra-se importante realizar um recorte, neste momento, para destacar um dos modelos desta economia que já se encontra consolidado no mercado, bem como apresenta o maior crescimento dentre as empresas que seguem esta estrutura de mercado. É relevante realizar esta análise, uma vez que o objeto desta dissertação está voltado ao estudo desta modalidade que é o trabalho de plataforma.

Os aplicativos e plataformas de transporte, bem como os de entrega, adotam a sistemática de cadastro de parceiros, sendo estes os motoristas e os entregadores, os quais, ao estar *online* no aplicativo, são direcionados a um determinado cliente, definido pela própria plataforma, a fim de realizar o serviço solicitado. Dentro dos aplicativos e plataformas destacam-se os seguintes: Uber, no setor de transportes; iFood²³ no setor de entregas.

Apesar de suas particularidades contratuais, as quais serão analisadas no tópico seguinte, o funcionamento das plataformas é bastante similar: utilizam-se da mão de obra dos motoristas e entregadores cadastrados para possibilitar a execução dos serviços, realizando a intermediação entre cliente e prestador mediante o pagamento de uma tarifa, pré-estabelecida pelo algoritmo da plataforma, por cada atendimento realizado.

Se caracterizam pela modalidade de serviço sob demanda, ou seja, não há um agendamento prévio da realização do serviço. Enquanto o trabalhador parceiro estiver *online*, isto é, conectado à plataforma do aplicativo, o algoritmo irá redirecioná-lo ao consumidor mais próximo que solicitar o serviço oferecido (SIGNOR, PORTO, 2020, p. 501). No momento em que o trabalho se desconectar da plataforma, a demanda encerrará no mesmo momento. Há também a opção de o trabalhador permanecer *online*, porém recusar o serviço naquele momento.

As formas de ingresso na plataforma também são, relativamente, simples. Não há um processo seletivo como ocorre em uma empresa clássica. O que o trabalhador necessita é preencher alguns requisitos, tal como comprovação da

²³ O iFood voltado para entregas não é o mesmo aplicativo daquele de *delivery* de comida e mercado. A empresa possui um aplicativo exclusivo para conectar entregadores com pedidos realizados no aplicativo iFood de *delivery* de comida. Apesar de estarem relacionados, as plataformas são diferentes.

identidade, negativa de antecedentes criminais, possuir um *smartphone* e no caso da Uber, possuir um veículo que se encaixe nas exigências da plataforma. Para o iFood, não há um modelo específico de veículo, porém usualmente os entregadores utilizam motocicletas e bicicletas para o trabalho.

As plataformas também utilizam um sistema de ranqueamento e avaliações dos trabalhadores, as quais são realizadas pelos usuários após a prestação do serviço (SIGNOR, SOUZA, 2021, p. 51). As notas obtidas pelas avaliações do usuário servem tanto para controle de qualidade do serviço prestado, quanto para conceder benefícios ou aplicar punições aos “parceiros”, tal como bônus nos valores das corridas e entregas ou bloqueio e até mesmo descadastramento no caso avaliações negativas.

Ainda, os trabalhadores parceiros não possuem qualquer vínculo com o aplicativo. O contrato para ingressar na plataforma é um contrato de adesão, onde estão especificados as características, requisitos e políticas do aplicativo, e a ressalva de que as relações firmadas a partir daquele contrato não caracterizam, de forma alguma, uma relação de emprego entre as partes.

É notável que as duas plataformas possuem as características determinantes da Economia do Compartilhamento, contudo, é uma linha muito tênue entre ser considerado compartilhamento e ser considerado um emprego. Ao mesmo passo em que há aquele motorista ou entregador que utiliza da plataforma como uma maneira de complementação de renda, exercendo a atividade em finais de semanas ou após a jornada habitual de trabalho, há aqueles que utilizam da plataforma como fonte exclusiva de renda diante do desemprego.

Nessa situação há uma controvérsia: poderiam esses serviços serem considerados parte da Economia do Compartilhamento? Sim, ainda que divirja da ideia inicial de comunidade ou cooperatividade. Explica-se: o parceiro cadastrado está utilizando a plataforma como forma de exercer uma atividade complementar ou temporária, este estaria fazendo a utilização de um bem ocioso e, portanto, se enquadra nas características determinantes do compartilhamento. Ao mesmo tempo, empresas como Uber e iFood possuem uma legião de trabalhadores que exercem a atividade de tempo integral e como única fonte de renda, ou seja, como um emprego, embora não reconhecido juridicamente seu vínculo.

Nesse segundo cenário, não se vislumbram as características do compartilhamento. Entretanto, não é a empresa que está desviando de seu propósito, mas a própria Economia do Compartilhamento que está se moldando ao

comportamento de seus consumidores e trabalhadores, isto é, está se inserindo, cada vez mais, na lógica capitalista e neoliberal. Segundo Slee (2017, p. 32):

A Economia do Compartilhamento é jovem e está mudando rapidamente. Ela será moldada pelo nosso comportamento como consumidores, mas também pelo nosso comportamento como cidadãos e como trabalhadores. As corporações da Economia do Compartilhamento reivindicam que nós deveríamos confiar nelas e em suas tecnologias para levar adiante funções exercidas por governos, garantindo uma experiência de consumo segura, assegurando que o trabalho seja justo e digno e moldando as cidades para que sejam mais habitáveis e sustentáveis. Nós não deveríamos acreditar nisso.

[...] A Economia do Compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca.

Ou seja, a Economia do Compartilhamento não se trata mais apenas de uma alternativa sustentável de consumo – apesar de ainda haver inúmeros exemplos que seguem a proposta inicial – mas é um modelo econômico completamente novo, fundado nas novas tecnologias e que encontrou formas de crescimento na exploração do trabalho e na desregulação, principalmente após o período pós-crise financeira de 2008 e 2009.

Tal situação ocorre devido aos grandes aportes de investidores nas plataformas, fator que aumentou a concorrência entre as empresas do mesmo ramo de compartilhamento (SCHOR, 2017, p. 33). A inserção de capital de grandes investidores, tais como Jeff Bezos, CEO da Amazon, que investiu na Uber e no Airbnb e Goldman Sachs que investe, também, na Uber, dentre outros, demonstram a apropriação que ocorreu com as plataformas de Economia Compartilhada por um grupo de investidores e empresas que adotam correntes contraditórias ao propósito inicial deste novo modelo econômico (SLEE, 2017):

O que tem acontecido não é uma organização dos indivíduos com o auxílio da tecnologia disponível para internalização dos muitos benefícios das redes, por meio de um modelo alternativo à economia capitalista industrial em que os próprios cidadãos controlam os termos das relações. Empresas têm se apropriado dos mecanismos e se encarregado de usufruir mais intensamente deles, dando lugar a uma economia capitalista digital e amplamente conectada. (CARVALHO; MATTIUZZO, 2017, p. 54)

A partir disso, questiona-se: essa nova economia, inicialmente mais colaborativa e acessível, continua se mostrando como um movimento disruptivo do

capitalismo ou transformou-se em mais um agrupamento de negócios ordinários? Como visto, o mercado atual demonstra que as maiores empresas de economia compartilhada não diferem das empresas clássicas ou, ainda, estabeleceram um novo modelo de negócio mais precarizado e exploratório do que havia anteriormente.

O que se observa é que as plataformas de Economia do Compartilhamento, e aqui refere-se aquelas com fins lucrativos, aproveitam-se da inexistência de regulação estatal de seus serviços e sistemáticas de trabalho, para se estabelecerem no mercado mitigando ao máximo a responsabilidade em qualquer que seja a área, mas principalmente, no que concerne as relações com os trabalhadores.

Há um grande debate em como as plataformas estão moldando e afetando as condições de trabalho, diante do crescimento do número de trabalhadores de plataforma devido ao desemprego massificado. As principais críticas referem que as plataformas são “[...] arquitetas de uma crescente ‘precarização’, uma classe no limiar precário da segurança econômica [...]” (SCHOR, 2017, p. 34).

As plataformas aproveitam-se da disponibilidade de mão-de-obra, apresentando propostas de renda a curto prazo, sem necessidade de ingressar no mercado formal de trabalho, bem como com a utilização de um discurso tipicamente neoliberal e atrativo ao sujeito que é o “seja um microempreendedor, seu próprio chefe, faça seus próprios horários”. Ademais, estruturam seus algoritmos de forma a incitar o trabalhador a se doar cada vez mais ao trabalho a fim de atingir as metas e bonificações, ou até mesmo eivar-se das punições estabelecidas por sua plataforma empregadora.

Se mostra importante, a partir disso, remeter àquilo estudado no primeiro capítulo deste trabalho. A modulação do sujeito pelo neoliberalismo permite que este novo modelo de trabalho baseado nas plataformas e aplicativos se concretize e, ainda, seja reconhecido como uma alternativa positiva diante do desemprego. É verdade que as plataformas de serviços são uma excelente atividade de complementação de renda, entretanto, não se pode encarar com a mesma positividade quando utilizado para obtenção do mínimo de renda para a subsistência.

Ao utilizarem do discurso neoliberal e das características programadas no sujeito neoliberal, as plataformas atraem a atenção dos milhões de desempregados e afetados pelas constantes crises econômicas por meio de promessas de que ao se tornarem microempreendedores eles estariam no caminho fora da pobreza e para a classe média (ROSENBLAT, 2018, n/p). Assim, os aplicativos e passam a “alugar” o

serviço de seus “parceiros” cadastrados, e constroem uma nova realidade das relações de trabalho: “[...] motoristas são faturados como consumidores da tecnologia de conexão da Uber, ao invés de trabalhadores (ROSENBLAT, 2018, n/p, tradução nossa)²⁴.

Além disso, a estrutura verticalizada da plataforma não permite que a sua força motriz, os usuários (parceiros e consumidores), integrem os processos de definição da estrutura de governança da plataforma ou os mecanismos institucionais de definição dos preços (ZANATTA, 2017, p. 100), fazendo com que esses sujeitos fiquem à mercê das definições tomadas pelos gestores da empresa. Esse fator influencia diretamente, também, nas condições de trabalho dos denominados parceiros e no caminho para o reconhecimento e regulação do labor de plataforma como um emprego.

A partir disso, cabe analisar os contratos de adesão de algumas plataformas, a fim de entender de que forma é estruturado o trabalho de aplicativo na modalidade de prestação de serviço por demanda, especialmente nos setores de transporte e entregas, onde estão incluídas as empresas antes citadas: Uber e iFood, dentre outras empresas do mesmo ramo de atuação.

3.2 CARACTERÍSTICAS DOS TERMOS DE USO E REQUISITOS PARA TRABALHO NAS EMPRESAS-APLICATIVO: CONSTITUIÇÃO DO TRABALHO DE PLATAFORMA.

Diante da ausência de regulamentação do trabalho de plataforma no Brasil, as empresas-aplicativo estabelecem suas próprias regras de trabalho para os parceiros cadastrados. Apesar de muito similares, cada aplicativo possui seu contrato de adesão aos termos de uso da plataforma, o qual deve ser aceito no momento do cadastro do trabalhador na plataforma. Além disso, alguns aplicativos possuem regras de funcionamento que não estão explícitas em seus regimentos internos, mas que são determinantes para a execução do trabalho e manutenção do trabalhador na plataforma.

Este tópico tem o objetivo de analisar as principais características destes contratos de adesão. Para tanto, foram selecionados os aplicativos mais populares no

²⁴ Texto original: “[...] drivers are billed as consumers of Uber’s connective technology, rather than as workers.”

Brasil que se enquadram nas características da Economia do Compartilhamento. A seleção destes aplicativos foi realizada através da plataforma Play Store da Google, onde constam os aplicativos disponíveis para *smartphones*, durante a primeira quinzena de setembro de 2021. Os critérios utilizados foram: a) pesquisa na categoria de “principais apps gratuitos”; b) pesquisa nas subcategorias “mapas e navegação”, “comer e beber” e “corporativo”; c) número de downloads do aplicativo na Play Store; d) identificação do aplicativo com a categoria de compartilhamento de bens duráveis e outros ativos que se encontram subutilizados e trabalho sob demanda.

A partir destes critérios, foram selecionadas as seguintes plataformas: 99: Carro Particular e Taxi, Uber, IFood – Delivery de Comida. 99 Food: Delivery de Comida, Uber Eats: entrega de comida e Rappi: Delivery de comida, mercado e farmácia. Serão analisadas as seguintes características nos termos de uso, contratos e requisitos do trabalho na plataforma: caracterização do trabalhador, requisitos para cadastro na plataforma e exercício do trabalho, características do trabalho, responsabilidades do motorista e entregador perante o consumidor e sistemas de controle de qualidade identificáveis.

Inicialmente, será realizada a análise individualizada de cada aplicativo e após um comparativo das características de cada plataforma.

3.2.1) Uber para Motoristas

A Uber é uma das maiores plataformas de modalidade urbana no mundo, contando com mais de 50 milhões de downloads do aplicativo na Play Store da Google, estando presente em mais de 500 cidades no Brasil e contando com mais de um milhão de motoristas e entregadores parceiros ativos²⁵. Importante destacar que a Uber, como empresa, se divide em aplicativo de mobilidade urbana, onde estão incluídos os motoristas e aplicativo de entrega – o Uber Eats – o qual conta com os entregadores.

Primeiramente, observa-se que o aplicativo não define todos os requisitos para ingresso e execução do trabalho em seus termos de uso, mas contém informações expressas em diferentes campos do site oficial, tal como nas páginas de cadastro e nos informativos do site. Há uma seção no site oficial reservada aos

²⁵ Dados referentes ao ano de 2020, retirados do site oficial do aplicativo: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

interessados em realizar o cadastro como motorista parceiro, denominada “Dirigir”, onde constam os requisitos iniciais para o cadastro na plataforma.

Para o cadastro inicial é necessária uma foto da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “Exerce atividade remunerada – EAR”, a qual é exigida de todos aqueles motoristas que são remunerados por um trabalho realizado por meio de veículo. Ainda, o site informa que não será aceita Permissão Para Dirigir (PPD), apenas a CNH permanente (UBER, 2021a).

Após, a plataforma realiza a análise inicial do cadastro e no caso de aprovação, o motorista deverá enviar uma foto do Certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) e ficar online na plataforma. Contudo, não são todos os veículos que são aceitos pela plataforma para a prestação do serviço. O aplicativo possui uma lista de veículos elegíveis para uso, devendo o modelo de fabricação ser de, no máximo, 10 anos, ou seja, do ano de 2011 ou mais recente, bem como deve ter quatro portas e, no mínimo, cinco lugares e possuir ar-condicionado. Além disso, o aplicativo define que:

Não são aceitos, em nenhuma categoria, carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Também não aceitamos veículos adesivados, plotados, sinistrados e com alteração no sistema de suspensão ou freios. Infelizmente, não podemos abrir nenhuma exceção. (UBER, 2021a)

No Código da Comunidade Uber, estão definidas as orientações de conduta de uso da plataforma, tal como o tratamento entre usuários e motoristas parceiros, legislações a serem observadas e cumpridas pelos usuários, regulamentos da Uber, possibilidade de avaliação (positiva ou negativa) do serviço com o intuito de aprimoramento dos padrões e políticas da plataforma, proibições de contato entre usuários e motoristas, seja virtual ou físico.

Define que é proibido o motorista fazer qualquer contato físico, exceto para auxílio de restrições de mobilidade, comentários e condutas de conotação sexual, perguntas íntimas e particulares, proibição de comunicação pós-viagem, sendo permitida apenas em casos de retorno de objetos perdidos, com a devida notificação da plataforma. Também estabelece que é proibido qualquer compartilhamento de conta com outro usuário, por exemplo, disponibilizar a conta para outro motorista utilizar.

Estabelece, também, que os motoristas e entregadores só podem utilizar veículos aprovados, e que todos os dados e documentações devem estar atualizadas na plataforma, bem como devem observar a manutenção adequada do veículo, tal como freios, pneus, cintos e outros componentes. Ainda, define que:

Motoristas e entregadores parceiros precisam ter sempre licenças, autorizações e outros documentos legais válidos. Por exemplo, os motoristas parceiros são obrigados por lei a manter uma carteira de habilitação com a observação “Exerce Atividade Remunerada - EAR”, o registro do veículo, uma inscrição no Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) e passar nas checagens de segurança da Uber. Para dirigir um veículo motorizado, é obrigatório portar a carteira de habilitação correspondente ao tipo de veículo utilizado. Para viagens por aplicativos, também é necessário cumprir os requisitos aplicáveis aos motoristas parceiros dessa categoria de profissionais. Nós analisamos relatos de acidentes e multas de trânsito que tenham ocorrido durante uma viagem ou entrega, assim como outros relatos que possam indicar distração, descuido ou negligência na direção. As leis locais podem limitar onde motoristas e entregadores parceiros podem estacionar para retirar pedidos, fazer entregas e esperar que o usuário entre ou saia do veículo. Por exemplo, pode ser proibido parar em ciclovias e ciclofaixas ou bloquear rampas de acessibilidade. (UBER, 2021b)

Ou seja, a plataforma estabelece alguns critérios de execução do serviço e tratamento ao cliente, bem como já define alguns meios de controle ao motorista parceiro, como monitoramento de multas, acidente e relatos ocorridos durante as viagens. No mesmo sentido, os termos gerais da comunidade definem que os todos os usuários da plataforma podem realizar avaliações e dar feedback sobre como foi a viagem ou entrega, sejam eles motoristas ou usuários. Segundo a plataforma: “Esse sistema de avaliações ajuda a aumentar a responsabilidade e criar um ambiente respeitoso, seguro e transparente para todos. Motoristas e entregadores parceiros podem ver a avaliação atual no app.”.

O sistema de avaliação é o principal método de controle da plataforma, sendo utilizado para verificar a conduta dos usuários, motoristas e entregadores. Cada cidade possui uma média mínima e qualquer cadastrado que atingirem o mínimo estabelecido pode perder, no todo ou em parte, o acesso à plataforma da Uber. A plataforma também observa as recusas de solicitações dos parceiros, podendo desconectar a conta automaticamente, sem a autorização do usuário, no caso de recusas consecutivas ou não aceitação/inércia.

Por fim, o código define que o descumprimento de qualquer diretriz ali estabelecida pode resultar na perda ao acesso da plataforma, total ou parcialmente,

sendo que são consideradas as violações do Código da Comunidade Uber, bem como atos praticados fora da plataforma, incluindo, informações de outras plataformas.

Os Termos Gerais de Uso definem outros critérios de utilização da plataforma pelos usuários consumidores, complementando o Código da Comunidade. Já na cláusula inicial, a plataforma deixa claro que não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, não funciona como transportadora e que todos os serviços são realizados por parceiros independentes que não são empregados da Uber (UBER, 2021c).

Nos termos está descrito o funcionamento do serviço de precificação, o qual é realizado automaticamente pelo algoritmo da plataforma, e que poderá variar em certas áreas geográficas, podendo ser incluída cobranças, tarifas, taxas, imposto e/ou contribuições governamentais, bem como pode aumentar quando a oferta de serviços for menor que a demanda. Ainda, caso o motorista parceiro solicite e seja aprovado pela Uber, poderão ser cobradas taxas de reparo e limpeza, mas somente após confirmação da plataforma de que a cobrança obedece aos critérios razoáveis da Uber.

Acerca da responsabilidade perante o consumidor, a Uber sustenta que não é responsável por quaisquer danos relacionados ou decorrentes do uso dos serviços. Também não é responsável por dano, obrigação ou prejuízo decorrente do uso dos serviços ou do relacionamento entre o consumidor e o parceiro independente, bem como não é responsável por atrasos, falhas e tampouco pela qualidade e integridade dos bens disponibilizados pelos parceiros (UBER, 2021c). Ainda, a Uber afirma que:

[...] os motoristas e entregadores parceiros não são agentes (reais, ostensivos ou de outra natureza) nem funcionários da Uber. Motoristas e entregadores parceiros também não atuam conforme nenhuma autorização (real, aparente ou de outra natureza). Eles são prestadores de serviço autônomos.

Por fim, a página Aviso de Privacidade da Uber trata dos dados captados e armazenados pela plataforma durante a utilização do aplicativo. Na checagem de segurança e confirmação de identidade dos motoristas e entregadores, a Uber pode verificar antecedentes criminais, situação da carteira de habilitação, pseudônimos conhecidos, endereços anteriores e direito de trabalhar do motorista parceiro (UBER, 2021d).

Além disso a Uber coleta dados de localização precisos ou aproximados dos parceiros, para possibilitar as viagens e entregas, habilitar recursos de rastreamento e segurança, prevenir e detectar fraudes e atender às exigências legais. Os dados são coletados quando há a utilização do aplicativo em primeiro plano (está aberto e na tela) ou em segundo plano (aberto, mas fora da tela) no dispositivo móvel (UBER, 2021d). Coletam, também, dados sobre os dispositivos móveis utilizados, como modelos de hardware, endereço de IP e outros identificados exclusivos, sistema operacional e versões, software, idiomas preferidos, identificador de publicidade, dados de movimento do dispositivo e dados da rede móvel.

A Uber também coleta dados sobre chamadas, mensagens de textos e outras comunicações, inclusive data e hora em que ocorreram e o conteúdo delas, podendo utilizá-los para prestar serviço de suporte ao cliente, fins de segurança, melhorar serviços e recursos, bem como para análise. Ainda, utilizam os dados do dispositivo móvel do parceiro para identificar comportamento perigoso ao volante, como excesso de velocidade ou freada e aceleração bruscas, bem como para confirmação do tipo de veículo utilizado (UBER, 2021d).

Por fim, são coletados dados de avaliações de usuários, os quais são utilizados para controle de qualidade do serviço prestado. A nota da avaliação consiste em uma média das 500 últimas avaliações recebidas pelo parceiro, podendo ser de 1 a 5 estrelas e podendo conter comentários. Os usuários com avaliações baixas serão desativados da plataforma.

3.2.2) Uber Eats

A plataforma Uber Eats pertence também a empresa Uber, sendo um outro ramo de atuação do aplicativo de mobilidade urbana. Diante disso, as duas plataformas compartilham dos Termos Gerais de Uso e dos Avisos de Privacidade. Contudo, a Uber Eats possui um Termo de Conduta próprio que define as diretrizes para execução dos serviços de entrega, bem como as formas de avaliação do entregador parceiro na plataforma.

Inicialmente, para o cadastro na plataforma é necessário fotografia dos documentos de identificação, como Carteira de Identidade (RG) e CPF, identificação do veículo a ser utilizado, podendo ser bicicleta, motocicleta ou carro e, no caso dos dois últimos, é necessária a apresentação de fotografia da CNH e do CRLV (UBER, 2021e).

O Termo de Conduta da Uber Eats prevê a possibilidade de desativação da conta caso haja descumprimento de qualquer diretriz da comunidade, relatos de violência, conduta sexual imprópria, assédio, discriminação ou atividades ilegais, bem como no caso de danos com os pedidos de alimentos e/ou bebidas (UBER, 2020). Importante lembrar que as diretrizes da comunidade envolvem os Termos Gerais de Uso já estudados no item anterior.

Além destes motivos, os termos de conduta elencam uma série de razões pela qual o entregador pode perder o acesso da conta, tais como avaliações fora da média, baixa taxa de aceitação, alta taxa de cancelamento, má qualidade da prestação do serviço, violação de leis, discriminação, fraudes, descumprimento de qualquer cláusula dos termos da Uber (UBER, 2020).

No que se refere ao sistema de avaliação, este é o que mais se difere do aplicativo Uber para motoristas. Enquanto no primeiro a avaliação era feita pelo consumidor e pelo próprio aplicativo, aqui há a avaliação do destinatário da entrega, do restaurante ou estabelecimento e do aplicativo e a nota consiste na média das últimas 100 entregas avaliadas ou a média de todas as avaliações, caso seja menor que 100 o número de entregas (UBER, 2020). Do mesmo modo que ocorre com o aplicativo de motoristas, caso a média do entregador seja menor que a média estabelecida para a cidade de prestação do serviço, a conta do Uber Eats poderá ser desativada.

Os termos trazem aspectos observados que influenciam na avaliação: a) entrar no restaurante de capacete; b) consideração das necessidades e solicitações dos clientes; c) cuidar da comida durante a entrega, tendo todo o equipamento necessário para isso; d) levar troco suficiente para pedidos com pagamento em dinheiro; e) chegar aos pontos de coleta e entrega considerando os tempos estimados pelo aplicativo (UBER, 2020).

Ainda, é ressaltado que a taxa de cancelamento impacta negativamente na avaliação do entregador, também podendo ser causa de desativação da conta e caso o parceiro não tiver interesse em aceitar os pedidos, deverá manter-se desconectado do aplicativo. Entre as outras causas de desativação da conta estão as atividades consideradas fraudulentas, como aceitar encomendas sem intenção de concluí-las, solicitar ou completar intencionalmente entregas falsas ou fraudulentas, afirmar ter concluído uma entrega sem recolher ou coletar um item ou sem a intenção de executar

a entrega. Tal controle é feito exclusivamente pelo aplicativo, como forma de monitoramento das atividades dos parceiros cadastrados (UBER, 2020).

Por fim, o aplicativo elenca uma série de recomendações ao entregador parceiro para a execução do serviço, sendo elas: a) aguardar o pedido onde não interfira o funcionamento do restaurante; b) não abrir pacotes; c) não roubar comida; d) usar capacete e proteções apropriadas; e) tirar o capacete e outros equipamentos ao entrar no restaurante; f) utilizar mochila térmica para transporte, caso o entregador não possua, poderá não receber alguns pedidos; g) pagar os pedidos em dinheiro no prazo, sendo que dívidas podem ser motivo de perda de acesso ao aplicativo (UBER, 2020).

Importante destacar que, após a conclusão desta pesquisa, em janeiro de 2022, a Uber Eats anunciou o encerramento das atividades de delivery de comida no Brasil a partir de 7 de março de 2022²⁶, não prejudicando, de qualquer maneira, a sua relevância para o objeto de estudo desta dissertação.

3.2.3) 99 POP: Carro Particular e Táxi

A 99 foi fundada em 2012 por três brasileiros: Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras, tendo sido adquirida em 2018 pela Didi Chuxing, a maior plataforma de mobilidade urbana no mundo, contando com mais de 21 milhões de motoristas cadastrados (99 TECNOLOGIAS, 2021a). Da mesma forma que a Uber, a 99 é dividida em duas plataformas principais: a 99 POP, para motoristas e a 99 Food. Ressalta-se que não será analisada a intermediação de serviço de táxi, somente de carro particular.

Para o cadastro na plataforma da 99 POP, ou 99 Motoristas, o parceiro deve registrar-se com uma conta pessoal, cumprindo com os seguintes requisitos: a) ter capacidade civil; b) possuir CNH com a permissão para exercício de atividade remunerada; c) preencher todos os dados de identificação própria e do veículo utilizado, inclusive os necessários para recebimento de valores. Após o cadastro, a plataforma efetuará uma análise dos dados do parceiro interessado, podendo aceitar, ou não, o cadastro na plataforma. Ainda, ressalta que a 99 poderá realizar checagem de antecedente criminais e quaisquer verificações que considerar necessárias, ou que

²⁶ Ver mais em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/06/uber-eats-fim-brasil.htm>

forem exigidas pela legislação e que a não confirmação dos dados poderá causar o bloqueio do motorista na plataforma (99 TECNOLOGIAS, 2021b).

O perfil do motorista é exclusivo e intransferível, sendo vedada a utilização por terceiros sob pena de cancelamento da conta e a licença concedida pela plataforma para utilização do aplicativo em *smartphone*, *tablet*, ou computador é limitada, pessoal, não exclusiva, não transferível, não comercial e plenamente revogável (99 TECNOLOGIAS, 2021b).

Acerca da remuneração, os termos de uso preveem que a 99 poderá cobrar por todo ou parte do serviço, a seu critério e que, atualmente o licenciamento é feito a título gratuito, sendo a intermediação do serviço realizada de maneira onerosa, sendo cobrado um valor por cada corrida aceita, de acordo com a categoria do serviço. Os valores estabelecidos pelo aplicativo levam em conta a cidade de realização do serviço, a tarifa base, o custo por quilometro, custo por tempo decorrido, a taxa de comissão mínima e ganho variável por campanha. Do custo final pago pelo passageiro são descontadas as tarifas de intermediação da plataforma²⁷. A 99 poderá, ainda, disponibilizar ao passageiro desconto variável nas corridas, podendo o motorista aceitar ou não as corridas com desconto (99 TECNOLOGIAS, 2021b).

Além disso, os termos de uso ressaltam que no caso de aumento da demanda por viagens, é possível a incidência de ajuste dinâmico do preço a fim de equilibrar a oferta e a demanda e incentivar que os motoristas parceiros se conectem no aplicativo e aceitem as corridas demanda. Definem, ainda, que a forma de cálculo do preço pode ser alterada a qualquer momento, a critério exclusivo da plataforma.

A plataforma explicita que não há qualquer relação de trabalho, vínculo de emprego e similares entre o motorista e a plataforma. Afirma que

NÃO SE ESTABELECE ENTRE O MOTORISTA PARCEIRO E A 99 QUALQUER VÍNCULO DE NATUREZA SOCIETÁRIA, EMPREGATÍCIA E/OU ECONÔMICA, SENDO CERTO QUE O MOTORISTA PARCEIRO É LIVRE PARA REALIZAR CORRIDAS QUANDO QUISER, BEM COMO PARA CESSAR A UTILIZAÇÃO DO APLICATIVO A QUALQUER MOMENTO, AO SEU LIVRE E EXCLUSIVO CRITÉRIO. A 99 NÃO POSSUI UMA FROTA DE VEÍCULOS, PRESTANDO EXCLUSIVAMENTE OS SERVIÇOS DE LICENCIAMENTO E INTERMEDIÇÃO VOLTADOS À FACILITAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE PERANTE UM MOTORISTA PARCEIRO CADASTRADO NO APLICATIVO. (99 TECNOLOGIAS, 2021b, grifos do autor).

²⁷ Importante destacar que não há qualquer menção sobre quais são essas tarifas de intermediação nos termos de uso disponíveis para acesso no site oficial da plataforma. Apenas há a referência de que são cobradas tarifas pela intermediação.

Também estabelece que a contratação do serviço de transporte é feita diretamente entre motorista e passageiro, não sendo de responsabilidade da 99 qualquer dano, perda ou prejuízos decorrentes da relação entre motorista e passageiros. Ainda sobre a responsabilidade, a 99 poderá modificar ou descontinuar, temporariamente ou permanentemente, o serviço ou parte dele, com ou sem notificação, não podendo ser responsabilizada em razão de qualquer modificação, suspensão ou desativação dos serviços (99 TECNOLOGIAS, 2021b)

Quanto a obrigação do motorista, resta definido que o motorista parceiro, ao aceitar os termos de uso, deve respeitar todas as disposições nele contidas, podendo, no caso de descumprimento, ser impedido de acessar o aplicativo, por livre e exclusivo critério da 99. Mediante a aceitação dos termos de uso, o motorista compromete-se a: a) pagar a remuneração por intermediação; b) agir perante a 99 e aos passageiros com boa-fé, profissionalismo e respeito; c) obedecer a todas as exigências legais; d) não discriminar os passageiros; e) responsabilizar-se, integralmente, pela prestação do serviço; f) responsabilizar-se pelos seus próprios recebimentos, inclusive por sua máquina de cartão (99 TECNOLOGIAS, 2021b).

No que diz respeito as avaliações, estas devem observar o critério de qualidade do serviço, limpeza do veículo, taxas de aceite e taxas de cancelamento das corridas, sendo que o motorista parceiro que for constantemente mal avaliado poderá ter o acesso a plataforma cancelada, a critério exclusivo da plataforma. O parceiro é informado sobre a alteração em sua avaliação que consiste em uma nota de 1 a 5, levando em consideração os critérios antes descritos.

Além disso, a plataforma pode suspender por tempo indeterminado a licença e a conta do motorista, bem como exigir um curso de reciclagem caso haja avaliações reiteradamente ruins e até mesmo aplicar multas, conforme a cláusula a seguir:

O Motorista Parceiro concorda que a 99, à sua livre discricção, poderá aplicar multa, suspender ou cancelar sua utilização do Serviço, incluindo, mas não se limitando: (i) por descumprimentos e/ou violação destes Termos; (ii) pelo resultado de sua avaliação pelos Passageiros e pela análise de sua taxa de cancelamento e outros critérios, nos termos da Cláusula 6, acima; (iii) em função de ordem judicial ou requisição legal de autoridade pública competente; (iv) por requisição do próprio Motorista Parceiro; (v) por desativação ou modificação do Serviço (ou de qualquer de suas partes); (vi) por caso fortuito, força maior e/ou questões de segurança; (vii) por inatividade da conta por um longo período de tempo; (viii) pela suposta prática de

qualquer infração de trânsito, atividade fraudulenta ou ilegal por parte do Motorista Parceiro, a critério da 99; (ix) pelo uso inadequado ou abusivo do Aplicativo, incluindo a utilização por terceiros ou transferência de sua Conta, a realização de corrida com veículo distinto do cadastrado no Aplicativo, utilização de quaisquer aplicativos ou programas que visem a alterar a informação da localização geográfica do Motorista Parceiro para manipular o Aplicativo, e outras hipóteses de uso indevido ou abusivo do Aplicativo, a critério da 99; e/ou (x) por inadimplemento por parte do Motorista Parceiro de quaisquer obrigações, valores, pagamentos devidos em razão do Serviço, quando aplicável. (99 TECNOLOGIAS, 2021b).

Quanto a política de privacidade, a plataforma coleta dados de posição geográfica, duração da viagem, histórico de corridas e solicitações, avaliações, comunicações realizadas pelo aplicativo e por outros canais de atendimento, transações financeiras, formas de pagamento, valores do serviço, endereço de IP, navegador utilizado, identificador do conjunto de serviço (SSID), forças de sinal de rede sem fio, imagem, voz, tipo e marca do aparelho celular, identificadores de dispositivo móvel, sistema operacional, informações de rede, provedor de conexão à internet utilizado e configuração dos dispositivos (99 TECNOLOGIAS, 2021c).

Além disso, a plataforma também coleta dados de viagem, nome do motorista e do passageiro, antecedentes criminais, número de telefone, trajeto percorrido, dados de reconhecimento facial²⁸, imagens e voz de dentro do veículo. Refere que as imagens e voz dentro do veículo são coletados em apenas alguns casos, porém não especificam quais seriam esses casos.

Refere, ainda, que poderão ser coletados outros dados para, por exemplo, analisar, aprovar e autenticar cadastros dos parceiros, melhorar a experiência e funcionamento do serviço, gerar análise e dados estatísticos, oferecer descontos e campanhas promocionais, compor o preço dos serviços e ofertar canais de atendimento aos motoristas parceiros (99 TECNOLOGIAS, 2021c).

3.2.4) 99 Food: Entrega de comidas

A plataforma 99 Food, como referido anteriormente, é componente da mesma empresa que a 99 Motoristas, razão pela qual alguns termos de uso do aplicativo são similares ou iguais aos do tópico anterior, utilizando inclusive, a denominação de motorista parceiro para ambas as plataformas.

²⁸ Para compreender com maior profundidade o funcionamento de sistemas de reconhecimento facial, sugere-se a leitura de: DAL MAGRO, Diogo; FORTES, Vinicius Borges. O reconhecimento facial nas smart cities e a garantia dos direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais. **Revista de Direito Internacional**. v. 18, n. 2. p. 301-329. 2021.

Como requisito para cadastro como parceiro no 99 Food, o motorista deve ser, previamente, motorista na categoria 99POP, ou seja, deve ser cadastrado na plataforma de motoristas (99 TECNOLOGIAS, 2021d). Da mesma forma, é necessário que o parceiro possua CNH com anotação de exercício de atividade remunerada, bem como preencher todos os dados exigidos para cadastro na plataforma. Novamente, caso não haja a confirmação dos dados ou a conta seja compartilhada com terceiros, a 99 poderá bloquear o motorista da plataforma.

No que diz respeito a relação entre 99 e Motoristas Parceiros, é estabelecido, nos termos de uso, que o motorista parceiro é um profissional autônomo e independente, não possuindo qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista, ou exclusividade com a 99, tratando-se de uma relação estritamente cível (99 TECNOLOGIAS, 2021d). Ainda, recomenda que o motorista parceiro possua CNPJ válido na qualidade de Microempreendedor Individual (MEI), com Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) adequado.

Quanto a execução do serviço, os termos dispõem que não é possível realizar, no mesmo trajeto, o serviço de transporte individual de passageiros e o serviço de entrega e envio de bens, bem como que no caso dos serviços de entrega, estes poderão ser executados somente das 6h (seis horas) até as 23h (vinte e três horas). Ainda, ressalta que o motorista parceiro fica ciente que ao aceitar um chamado na plataforma, não poderá utilizar o veículo para a execução de quaisquer outros serviços.

É critério do motorista quando irá se conectar à plataforma, por quanto tempo utilizará, se irá aceitar ou recusar as chamadas para entrega e qual será o horário, local e quantidade de acessos à plataforma. Entretanto, poderá somente entregar artigos pessoais e mercadorias que sejam permitidos por lei, não excedam 10kg (dez quilogramas), cujo valor não exceda R\$ 500,00 (quinhentos reais), que caibam no porta-malas do veículo cadastrado e que não sejam vedados pela plataforma²⁹.

²⁹ “É expressamente vedada a entrega dos seguintes itens: dinheiro; cheque ou outros títulos de crédito; produtos ilícitos e/ou roubados; bebida alcoólica; tabaco; animais; armas de fogo ou munições; materiais perigosos (inflamáveis, combustíveis, explosivos ou venenosos); drogas e entorpecentes; jóias; gift cards; objetos de alto valor (conforme determinado pela Cláusula 4.11.2.); medicamentos controlados e quaisquer outros itens cujo transporte seja proibido por lei, respondendo o Motorista Parceiro e o Remetente por qualquer infração à legislação em vigor e em qualquer âmbito, inclusive para fins de observação da regulação brasileira que proíbe vender, fornecer ou entregar bebida alcoólica para menores de 18 (dezoito) anos.” (99 TECNOLOGIAS, 2021d).

Ainda, o motorista deve observar todas as cláusulas dos termos de uso, comprometendo-se a: a) pagar a remuneração de intermediação à plataforma; b) agir com boa-fé, respeito, diligência e profissionalismo; c) responsabilizar-se integralmente pelo serviço de entrega; d) responsabilizar-se pelo pagamento, inclusive pela máquina de cartão; e) responsabilizar-se por inserir o código de verificação para finalizar a entrega; f) em caso de mercadoria, responsabilizar-se por verificar se a nota fiscal foi anexada ao item; e) não discriminar ou selecionar os itens, exceto os vedados (99 TECNOLOGIAS, 2021d). A não observação dos termos de uso pode resultar no bloqueio de acesso ao aplicativo, por livre e exclusivo critério da 99.

Quanto a remuneração, esta funciona de maneira similar ao aplicativo de mobilidade urbana. O motorista parceiro paga uma remuneração de intermediação à plataforma e, no caso de inadimplência, poderá ter o cadastro bloqueado até o pagamento dos valores (99 TECNOLOGIAS, 2021d). O cálculo da remuneração pela entrega é feito através do aplicativo, tendo como base o trajeto de entrega. Do mesmo modo que no aplicativo de mobilidade urbana, o preço pode ter ajuste adicional dinâmico a fim de equilibrar a oferta e a demanda.

Quanto a avaliação do serviço, esta é realizada pelos remetentes do serviço de entrega, ou seja, com quem solicitou o serviço, com base nos critérios de qualidade do serviço, limpeza do veículo, taxas de aceite e de cancelamento de chamadas. A 99 mantém registro de todos os serviços prestados, bem como das taxas de aceitação e cancelamento, podendo utilizar estes registros para realizar a avaliação própria do motorista. As avaliações consistem em notas de 1 a 5, que levam em consideração as avaliações e comentários dos remetentes e da própria plataforma. No caso de avaliação negativa, a licença de uso do aplicativo poderá ser cancelada, a exclusivo critério da 99 ou a plataforma poderá exigir curso de reciclagem ao parceiro (99 TECNOLOGIAS, 2021d).

Ainda, ao aceitar os termos de uso para utilização da plataforma, o motorista parceiro aceita que a 99 poderá aplicar multa, suspender por tempo indeterminado ou cancelar a licença de uso da plataforma caso haja qualquer violação aos termos, se o resultado da avaliação for negativo, em função de ordem judicial ou requisição legal, por inatividade da conta por um longo período, por suposta prática de qualquer infração de trânsito, atividade fraudulenta ou ilegal por parte do motorista,

uso inadequado do aplicativo, por realização de entrega com veículo distinto do cadastrado, por inadimplemento de obrigações e valores (99 TECNOLOGIAS, 2021d).

Por fim, a plataforma prevê a aplicação de multa ao motorista parceiro no caso em que forem constatadas atividades fraudulentas, bem como nos casos em que realizar entrega solicitada sem o intermédio da plataforma.

3.2.5) Rappi

A plataforma Rappi é voltada a realização de contrato de mandato entre consumidores e mandatários (os entregadores). Diferentemente das demais plataformas, a Rappi não traz em seus termos de uso muitas informações sobre os requisitos para cadastro e especificações sobre a execução do serviço. As informações estão espalhadas pelo site oficial da plataforma, bem como pelo canal do Youtube, sendo os termos de uso voltado para tópicos específicos, tal como caracterização da relação entre entregador e plataforma e proibições da plataforma.

A página Cadastro App do site oficial da plataforma elenca os requisitos para o cadastro do entregador parceiro, tendo como requisitos possuir CNH definitiva, cadastro do veículo a ser utilizado, podendo ser bicicleta, motocicleta ou carro, bem como os dados pessoais do entregador, como CPF e RG, uma vez que a conta é pessoal e intransferível (SOU RAPPI, 2021a).

O aplicativo indica aos entregadores a utilização da “bag” ou mochila térmica para a realização de entregas. Não há uma exigência na utilização, porém a plataforma informa que a utilização do acessório para realizar o serviço resultará numa avaliação maior para o entregador (SOU RAPPI, 2020).

O sistema de avaliação utilizado pela Rappi é um diferente dos demais aplicativos já estudados, eis que utiliza da pontuação para direcionar mais pedidos aos entregadores. A avaliação se baseia, inicialmente, na pontuação atribuída pelo cliente que solicitou a entrega, podendo ser de 1 a 5 estrelas, bem como comentários. Ainda, avalia tempo de entrega, porcentagem de aceitação, entrega e recusa do entregador, sendo que a cada recusa a pontuação cai e a avaliação, conseqüentemente, também. Dependendo a pontuação final, o entregador recebe um status, podendo ser: alerta, bronze, prata e diamante, sendo que o alerta receberá menos pedidos e o diamante mais pedidos (RAPPI ENTREGADOR, 2021a).

Quanto a remuneração, não há nenhuma menção específica sobre como funciona remuneração, seja nos termos de serviço, seja nos canais oficiais de

comunicação na plataforma. A única referência encontrada é a possibilidade de cobrança de dívidas por cancelamento de entregas (RAPPI ENTREGADOR, 2019), bem como que além das remunerações pela entrega – a qual não há qualquer explicação sobre o funcionamento – o entregador poderá ganhar valores extras participando do Rappi Recompensas e cumprindo os requisitos de cada campanha, por exemplo, ganhar R\$ 25,00 extras, completando 15 entregas (RAPPI ENTREGADOR, 2021b).

Nos termos de uso, a plataforma refere que não há relações empregatícias de qualquer espécie, e que as relações ali estabelecidas são regidas pelo Direito Civil. Refere, ainda, que a Rappi é apenas uma ferramenta de intermediação, não sendo essencial para o desenvolvimento da atividade econômica, bem como que não há qualquer relação hierárquica, de dependência ou subordinação entre o entregador e a plataforma operadora (RAPPI, s/d).

Por fim, estabelece as razões que levam ao cancelamento do acesso à plataforma, sendo estas: a) por desconhecimento dos termos e condições de uso; b) por mera liberalidade da plataforma; c) por má qualidade na prestação do serviço; d) por se encontrar imerso penal ou envolvido em alguma ação ou investigação criminal; e) quando a plataforma entender necessário, por violação de normas jurídicas, incompatibilidade com a política da plataforma, entre outras razões (RAPPI, s/d).

3.2.6) iFood

O iFood, atualmente, é um dos maiores aplicativos de entrega no Brasil, estando presente em mais de 1200 cidades e contando com mais de 160 mil entregadores cadastrados em todo o território nacional até março de 2021, conforme dados disponibilizados no site oficial da plataforma (IFOOD, 2021a).

Da mesma forma que o Rappi, os termos de uso são muito sucintos nas informações, não se aprofundando tanto nas características da execução do trabalho como os demais aplicativos. De início, os termos de serviço trazem que os entregadores são livres para realizar entrega como, quando e onde quiserem, bem como que a plataforma não realiza qualquer tipo de processo seletivo, não promove treinamento, não exige disponibilidade e nem periodicidade na entrega, e que não fiscaliza a atividade dos entregadores (IFOOD, 2020).

Refere, ainda, que não há qualquer relação de hierarquia, dependência, subordinação ou trabalhista entre o iFood e o entregador e que o entregador, ao

assinar o termo de uso, reconhece que a relação ali presente não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo trabalhista (IFOOD, 2020). Para o cadastro na plataforma, é necessário informar dados pessoais, o veículo a ser utilizado, os documentos do veículo e a região que irá prestar serviço, sendo que não é garantida a aprovação, de pronto, do cadastro, podendo este ser negado em alguns casos, como nos que há saturação de entregadores na região selecionada ou questões de segurança (IFOOD, 2020).

Quanto a remuneração, o valor da entrega é calculado pelo algoritmo da plataforma que leva em conta o ponto de coleta do produto, o ponto de entrega, a distância percorrida, o tempo de deslocamento, as condições de trânsito, a forma de fazer entrega utilizado (bicicleta ou motocicleta), a região, bem como a oferta e demanda (IFOOD, 2020). Ainda, prevê a retenção de valores em entregas nas quais tiver suspeita ou possua provas de dano ou prejuízo sofrido pelo iFood, cliente final ou estabelecimentos parceiros ou de terceiros.

Quanto a avaliação, a plataforma refere que os entregadores estão cientes que, ao realizarem entregas, estarão sujeitos a avaliações dos clientes e dos estabelecimentos parceiros (IFOOD, 2020). Entretanto, não há qualquer menção em como é realizada a avaliação, quais são os critérios considerados para a nota ou se há, ou não, sistema de média como nos demais aplicativos.

No que se refere as penalidades, observa-se que a plataforma prevê a desativação do entregador quando houver a utilização ou transferência do cadastro para terceiros, nos casos de suspeita de fraude, por uso indevido da plataforma, por avaliações negativas recorrentes, por danos causados a terceiros ou ao iFood, por suposta prática de infração de trânsito ou conduta que implique risco na segurança do trânsito, por modificações no cadastro que impossibilite a realização de entregas, entre outros. A desativação poderá ser definitiva ou temporária e será feita sem qualquer notificação prévia (IFOOD, 2020).

Por fim, importante destacar que na política de privacidade, o iFood informa que coleta os seguintes dados dos *smartphones* dos entregadores: endereços IP, tipo de navegador e idioma, provedor de serviços de internet, páginas de consulta e saída, sistema operacional, informações sobre data e horário, dados sobre a sequência de cliques, fabricante do dispositivo, operadora, modelo, versão do aparelho, versão do aplicativo, versão do sistema operacional, identificador de publicidade do aparelho, informações de acessibilidade do aparelho e redes wi-fi (IFOOD, 2021b).

3.2.7) Análise do trabalho de plataforma e suas principais características

Como observado nos tópicos anteriores, cada aplicativo possui sua regulamentação própria definida nos termos de uso, condutas de usuário e políticas de privacidade. Tendo em vista que o trabalho é desenvolvido, exclusivamente, no aplicativo para *smartphone* ou computador, não se pode apenas considerar o que está expresso nos termos de uso, eis que a programação algorítmica influencia na condução dos serviços.

Contudo, nem todos os aplicativos, dentre os analisados, possuem informações claras sobre os requisitos e características para a execução do serviço ou transparência sobre o funcionamento do algoritmo. Dos dados coletados e transcrito acima, destacam-se as os seguintes pontos comuns: denominação utilizada para o trabalhador, requisitos para execução do trabalho, sistema de remuneração, sistema de avaliações, possibilidade de desativação unilateral e coleta de dados pelo aplicativo. Observa-se o esquema a seguir:

Gráfico 2. Comparativo das principais características dos aplicativos.

							
Regras para execução do serviço	✓	✓	✗	Regras para execução do serviço	✓	✓	✗
Remuneração calculada pelo algoritmo	✗	✓	✗	Remuneração calculada pelo algoritmo	✓	✓	✓
Avaliação pelos usuários	✓	✓	✓	Avaliação pelos usuários	✓	✓	✓
Desativação unilateral	✓	✓	✓	Desativação unilateral	✓	✓	✓
Coleta de dados	✓	✓	✗	Coleta de dados	✓	✓	✓

Fonte: Dados retirados dos termos de uso dos aplicativos. Elaboração própria.³⁰

³⁰ Para dados completos, verificar tabela no anexo 1.

Dos dados coletados obteve-se as seguintes conclusões: i) os aplicativos seguem alguns padrões de regulamentação do trabalho, tal como requisitos de ingresso, denominação do trabalhador e sistemas de avaliações; ii) alguns aplicativos seguem sistema de controle mais rigoroso, enquanto outros sequer possuem transparência de seu funcionamento; iii) não é possível afirmar que há ausência de subordinação do trabalhador ao aplicativo, eis que o regulamento da plataforma induz o trabalhador a seguir as diretrizes e normas estabelecidas; iv) não há completa autonomia na execução do trabalho, eis que é a plataforma que decide as principais etapas do serviço, tal como precificação, cliente e consumidor final e, em alguns casos, até veículo a ser utilizado.

Adotando uma visão mais acrítica, as plataformas não passam de uma intermediadora, de um instrumento pelo qual os autônomos irão exercer e ampliar os seus serviços. Nesse sentido comentam Antunes e Filgueiras (2020, p. 31): “afirma-se também que as plataformas e aplicativos criam ambientes de trabalho mais atrativos para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de um emprego”. Contudo, é notável que a maioria dos aplicativos não exercem o papel de mero intermediador, utilizando do algoritmo e da coleta e controle de dados para controlar e direcionar o serviço a ser realizado pelo denominado parceiro à sua própria vontade.

Os principais fatores observados que possibilitam a exclusão das plataformas como meras intermediadoras de serviços são o controle da qualidade do serviço prestado por meio das avaliações, o monitoramento de atividades do parceiro através da coleta de dados pelo algoritmo, variando de dados pessoais e de utilização de dispositivo móvel, até controles mais rigorosos, como monitoramento de velocidade e postura na direção do veículo, como é o caso da Uber.

Além disso, a unilateralidade na remuneração, escolha de clientes, aplicações de punições, de eventuais multas e desativações por descumprimento de critérios pré-estabelecidos distanciam a plataforma do compartilhamento e aproximam do modo de gerenciamento de uma empresa convencional, entretanto, sem o reconhecimento de qualquer tipo de vínculo entre aplicativo e seus trabalhadores parceiros. Nesse sentido, traz Antunes (2018, n/p) acerca da Uber, mas que se aplica a maioria das plataformas estudadas:

A Uber é outro exemplo mais que emblemático, trabalhadores e trabalhadores com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção do veículo, de alimentação, limpeza, etc... enquanto o aplicativo, na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Dos seis aplicativos estudados, os que mais se aproximam da ideia de Economia do Compartilhamento são os aplicativos Rappi e iFood, contudo, ainda é possível observar elementos de controle, ainda que menos severos. Já os demais: Uber, Uber Eats, 99 POP e 99 Food condizem com a visão trazida por Antunes, na qual empresas privadas apropriam-se da força de trabalho dos motoristas e entregadores parceiros, sem preocupações com os deveres trabalhistas.

Como referido anteriormente, é uma linha muito tênue entre o que é realmente um modelo pertencente a Economia do Compartilhamento e o que é uma relação de emprego, gerando a controvérsia acerca da necessidade ou não de regulamentação destes trabalhos de plataforma. É notável, por meio da análise dos termos de uso e políticas das plataformas que a estruturação e funcionamento do labor é diferente do habitual, o que não exclui a possibilidade afastamento da condição de autônomo e do reconhecimento de um vínculo de emprego.

Os fatores determinantes da constituição de uma relação de trabalho e de um vínculo de emprego, constantes nos artigos 2º e 3º da CLT são ressignificados quando se fala em trabalho de plataforma. Não é possível observar essa nova espécie com os mesmos critérios que se observava o trabalho na época de construção da legislação trabalhista, em que nem se cogitava a possibilidade de um algoritmo distribuir e monitorar o serviço prestado pelos trabalhadores no lugar da figura física do empregador.

O artigo 2º da CLT traz que o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica e que admite, assalaria e dirige a prestação do serviço (BRASIL, 1943). Ainda que o aplicativo afirme que não há qualquer relação trabalhista com os parceiros, o que se observa das descrições contidas em seus termos de uso é a existência da gerência do serviço prestado tal qual em uma empresa privada convencional.

Para Antunes e Filgueiras (2020, p.33) há, no mínimo, onze medidas explícitas de controle dos trabalhadores de plataforma, sendo elas: 1) determinam

quem pode trabalhar; 2) delimitam o que será feito (deslocamento, entrega, entre outros); 3) definem quem é o trabalhador que realizará o serviço e não permitem a captação de clientes; 4) delimitam como a atividade será efetuada; 5) determinam o prazo de execução do serviço; 6) estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos; 7) determinam como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências; 8) pressionam os trabalhadores a serem assíduos e não negarem demanda; 9) pressionam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição; 10) usam bloqueio para ameaçar os trabalhadores; 11) utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem justificativa, como mecanismo de disciplinamento da força de trabalho.

A plataforma possui o poder controlador, fiscalizador de comando dos serviços ali oferecidos. Segundo Carelli (2015, p. 143), a utilização de sistema de avaliações e atribuição de notas nada mais é do que uma reconstrução do controle centralizado realizado por um vigia, porém multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, ou seja, é mais uma maneira de direção do serviço pela plataforma:

A nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas.

Ainda, é importante destacar que o fato do trabalhador utilizar de instrumentos próprios para a prestação do serviço, tal como veículo, *smartphone*, não é suficiente para caracterizar uma completa autonomia do parceiro, eis que tais recursos são exigências das plataformas para a admissão e manutenção do cadastro.

Ou seja, ainda que não se enquadrem na perspectiva convencional do que se entende como um empregador, as plataformas apresentam elementos construtivos de seu modelo de trabalho que reestruturam este entendimento e, ao mesmo tempo

em que se desoneram das responsabilidades de um vínculo de emprego, criam uma roupagem para o que se entende como trabalho. Para Bridi e Lima (2019, p. 336):

As tecnologias de informação e comunicação (TICs), de fato, não apenas permitiram novos negócios e uma diversidade de arranjos de empresas, como também alteraram o trabalho, as condições de realização do trabalho, as jornadas, os espaços onde o trabalho pode ser realizado, assim como a própria noção de trabalho.

Ao passo em que os trabalhadores são atraídos pelo discurso de independência e autonomia, o que encontram, na prática, é a impossibilidade de emancipação da plataforma, uma vez que estão imersos nos comandos e nas programações dos algoritmos das plataformas: tarifas impostas e de quantias tão baixas que induzem o trabalhador a permanecer conectado por mais tempo, constante vigilância do serviço prestado pelas avaliações e sem qualquer possibilidade de escolha do cliente ou fidelização destes (CARELLI, 2017, p. 144).

Assim, é de suma importância delimitar as principais categoriais utilizadas pelos aplicativos, a fim de compreender como será o futuro do trabalho a partir das plataformas, tendo em vista da alteração substancial das dinâmicas ocorridas pela popularização e consolidação destes novos modelos de trabalho.

3.3 O FUTURO DO TRABALHO A PARTIR DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

Diante de todo o contexto observado anteriormente, tem-se que o trabalho plataformizado, ou como alguns autores denominam, uberizado, traz consigo não apenas uma modernização na prestação do serviço a partir da utilização de tecnologias da informação e da comunicação, mas também uma reestruturação do que é conhecido como trabalho.

No processo de plataformização – ou uberização – das relações de trabalho, o antes trabalhador assalariado, agora se torna um empresário, um gestor de si mesmo, o que, em um primeiro momento, pode trazer a ideia de autonomia e emancipação do trabalho, mas como visto no primeiro capítulo desta pesquisa, é mais uma forma de controle do sujeito pelo capital. É a construção de um trabalhador permanentemente disponível ao trabalho, mascarado de autônomo, sem qualquer garantia de direitos associados ao trabalho, como remuneração e, principalmente, limites de jornada (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Enquanto isso, as plataformas utilizam da ilusão do autogerenciamento e da atratividade do discurso típico do neoliberalismo para atrair a multidão de indivíduos atingidos pela baixa renda e, principalmente, pelo desemprego, para obter um contingente de trabalhador sem necessitar, ao mesmo tempo, onerar-se com as preocupações que envolvem um contrato de trabalho. Segundo Abílio (2019, p.4):

Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Assim, as empresas-aplicativo, apresentando-se como moderadoras de prestação de serviço, gerenciam e controlam os trabalhadores de uma forma muito sutil: inserindo cláusulas em termos de uso, que nada mais são do que contratos de adesão para os motoristas e entregadores, onde preveem diretrizes para a realização do trabalho e punições em caso de descumprimento, enquanto programam o algoritmo para regular a remuneração, o comportamento, a demanda e a permanência dos trabalhadores. Carelli (2017, p. 139) refere que a organização do trabalho passa a ser concebida por um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que recebem em função da programação realizada.

A partir disso, o trabalho de plataforma evidencia a desnecessidade de uma figura física do empregador direcionando o trabalhador aos objetivos da empresa, eis que basta a programação de um algoritmo com regras e comandos pré-estabelecidos à sua vontade e que de forma indireta faz com que os trabalhadores o obedeçam, seja por desejo de bonificações ou medo de punições. Conforme afirma Rosenblat (2018, n/p, tradução nossa), “o rastreamento quantitativo dá a impressão de que o comportamento do motorista está sendo monitorado dentro do seu próprio carro, ainda que não haja um gerente humano o observando sobre o ombro”.³¹

Ainda, as empresas-aplicativos transferem parte do gerenciamento do trabalho para os consumidores, por meio das avaliações e comentários disponíveis para a plataforma, de forma em que, sem perder o controle sobre as atividades, as

³¹ Texto original: “Quantitative tracking gives off the impression that driver behavior is being monitored within the driver’s own car, even if a human manager isn’t looking over the driver’s shoulder.”

plataformas dispersem suas atividades em uma multidão de trabalhadores (ABÍLIO, 2020, p. 114). Nesse sentido, também trazem Ferraz e Franco (2019, p. 854):

A subsunção virtual do trabalho ao capital indica que o trabalhador está subordinado na relação de trabalho sob os moldes da uberização, ainda que a aparência imediata seja de autonomia e liberdade sobre a forma produtiva. A determinação sobre como executar o trabalho, sobre os padrões e as metas produtivas se centra na empresa detentora da plataforma de intermediação, enquanto o trabalhador, em vez de submetido diretamente a um contrato de trabalho formal, submete-se às imposições estabelecidas sob o risco de desligamento da ocupação. O cenário de subordinação estrutural reforça sua necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Outro fator importante a ser destacado é que o modelo de trabalho de plataforma demonstra que a tecnologia não está inserida para substituir a figura do trabalhador como ocorreria no imaginário comum, mas sim criou uma classe de trabalhadores da era digital, onde inexitem limites de jornada, remuneração mínima e garantias inerentes ao trabalho. Ricardo Antunes (2018, n/p) refere que o que se vivencia uma escravidão digital no século XXI.

Nesses novos modelos de trabalho digital há somente o trabalho por demanda, não há a garantia de quantas horas serão trabalhadas e qual será a remuneração final, os trabalhadores ficam disponíveis esperando a chamada do empregador – ou neste caso, das plataformas. E diante dessa instabilidade, aliada com a necessidade e renda insuficiente, os trabalhadores são compelidos a permanecer online por longas jornadas, eis que quanto mais baixa a tarifa paga pelo aplicativo, mais horas serão necessárias para garantir a subsistência do proletário (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 34)³². No mesmo sentido refere Abílio (2020, p. 116):

[...] a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a

³² Os autores Antunes e Filgueiras (2020, p. 36) ilustram que: “Como já indicamos, as baixas remunerações são condição essencial para a submissão dos trabalhadores a longas jornadas. Há várias evidências de que isso procede de maneira dramática, como ilustra o *print* acima, em que o entregador trabalhou sete dias seguidos, ficou on-line por mais de 61 horas, e recebeu apenas 212 reais. Em São Paulo, trabalhando 09h24min por dia, os entregadores ganham R\$ 936,00 por mês (PERFIL, 2019); se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam R\$762,66 por mês. Em Salvador, um/a entregador/a recebe, em média R\$ 1.100,00 por mês; quando se restringem a uma jornada de 44 horas, conseguem apenas R\$780,64 mensais. Em ambos os casos, a renda média da jornada regular é muito inferior ao salário mínimo”.

distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas.

O trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social.

No cenário do trabalho plataformizado não há qualquer garantia: não há jornada de trabalho, não há salário-mínimo, não são disponibilizados os instrumentos para o trabalho, não há qualquer contrato de trabalho ou qualquer proteção trabalhista ou previdenciária. Assim, as empresas-aplicativos contam com a força de trabalho de milhares de trabalhadores informais cadastrados, sem enfrentar os prejuízos derivados de uma relação de emprego.

A legitimação do trabalho precarizado, como ocorreu na reforma trabalhista brasileira, abriu espaço para o reconhecimento do trabalho de plataforma como uma possibilidade diante o crescente desemprego e a crise financeira. A partir disso, este novo modo de estruturação do trabalho tem seus objetivos bem claros: serviço de baixo custo ao consumidor com trabalhadores aparentemente livres, mas controlados pela programação. Nesse sentido, o autor Ricardo Antunes (2018, n/p), refere que esta plataformização tem como resultado “o advento de uma nova era de escravidão digital, que combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais”. Os autores Ferraz e Franco (2019, p. 850) afirmam, do mesmo modo que

Em um cenário de redução dos postos de trabalho, ou até de atividades produtivas que não garantem uma remuneração satisfatória, a venda de força de trabalho via aplicativos deve ser considerada não apenas mera opção do trabalhador, mas também resultado do contexto socioeconômico que condiciona essas opções.

A partir disso, observa-se que o fenômeno da plataformização do trabalho não é um processo isolado, estando inserido em uma amplitude de políticas que visam a flexibilização, informalização e, por consequência, a precarização do trabalho, tal como ocorre com a terceirização e o contrato de trabalho intermitente. Ludimilla Costhek Abílio (2020, p. 112) afirma que

A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador.

Essas políticas muito se assemelham, ou ainda, podem ser considerados um reflexo do neoliberalismo e da racionalidade neoliberal, onde há a desregulamentação do trabalho e o incentivo ao empreendedorismo, a autonomia e a gestão pelo risco. Assim, adota-se um modelo organizacional do trabalho em que o trabalho não é mais uma coisa, mas a própria essência do trabalhador, fazendo com que o contrato de trabalho não tenha mais por objeto a venda de uma quantidade de trabalho ao empregador, mas sim a própria pessoa do trabalhador (CARELLI, 2017, p. 139).

Diante desse cenário, nota-se que a reestruturação e ressignificação do trabalho ocasionada pela plataformização não é derivada somente da inserção de tecnologias no processo organizacional da empresa, mas é uma consequência de um projeto social e, principalmente, econômico que é o neoliberalismo. E, ainda, não são mais exclusivas do trabalho de plataforma, tendo este modelo se ampliado e atingido diversas áreas do mercado, como setor financeiro e educação, ainda mais intensamente após a pandemia do coronavírus.

Observa-se, portanto, que o futuro do trabalho na sociedade neoliberal é a plataformização: trabalhos flexíveis, instáveis, precarizados e sem qualquer regulação. A partir disso, questiona-se sobre a necessidade, ou não, de uma regulamentação dos trabalhos de plataforma no contexto brasileiro, considerando o crescimento de trabalhadores de aplicativos em território nacional.

No capítulo a seguir será realizada a análise sobre a necessidade ou não de regulamentação dos trabalhos de plataforma, bem como o posicionamento dos tribunais pátrios acerca do tema. Em especial, será analisado se as decisões destas cortes possuem alguma influência no processo de regulação.

4. PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS SOBRE O LABOR DE PLATAFORMA

A partir dos fatores observados até então, sendo estes: as alterações legislativas visando a flexibilização do direito trabalhista, os altos índices de desemprego e o contingente cada vez maior de trabalhadores aderindo ao labor de plataforma como forma de subsistência, indaga-se sobre a necessidade de regulação do trabalho de plataforma.

O presente capítulo busca, em um primeiro momento, analisar a possibilidade de enquadramento do trabalho de plataforma na legislação já existente, ou se há projetos para uma regulamentação própria desta modalidade. Após, estudar-se-á as principais decisões acerca do tema no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho no período pós-reforma e, por fim, verificar se a jurisprudência dos tribunais exerce influência na regulação do trabalho de plataforma.

4.1 NECESSIDADE (OU NÃO) DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NA ÁREA TRABALHISTA DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES DE APLICATIVO.

Ao se analisar o contexto laboral em que estão inseridos os trabalhadores de aplicativos nota-se que estes se encontram em um “limbo jurídico”, isto é, apesar de possuírem todas as características de um empregado, entretanto não são reconhecidos pelos aplicativos como tal, mas sim como um prestador de serviço em um contrato tipicamente civil, ficando alheios a qualquer proteção trabalhista e sem os direitos derivados de um contrato de trabalho.

Contudo, quando se trata de uma relação de emprego, não se pode ater-se somente a denominação contratual estipulada entre as partes, ainda que seja um contrato válido, mas sim a realidade fática daquela relação. O contrato de trabalho não deriva apenas da vontade das partes, mas sim da realidade da prestação do serviço, sendo esta última que determina a sua existência (RODRIGUEZ, 2000, n/p). Ou seja, apesar dos termos de uso dos aplicativos, que devem ser considerados como o contrato entre aplicativo e trabalhador, definirem que a relação é meramente civil, não se pode ignorar que a realidade do labor evidencia uma relação trabalhista não reconhecida.

Assim, é imprescindível analisar se a relação ali existente pode ser regulada pelas normas já estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho ou se é necessária uma legislação própria para a regulação do trabalho de aplicativo. Independentemente do modelo regulatório a ser adotado, não se pode admitir a manutenção de mais de um milhão de trabalhadores no país sem qualquer espécie de proteção.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu texto, como já visto, a definição de quem é empregado e quem é empregador em uma relação de emprego, estabelecendo critérios gerais que podem ser aplicados a qualquer categoria, até mesmo as surgidas recentemente, como é o caso do trabalho de plataforma. Segundo Delgado (2019, p. 337) “(...) o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação.”

A partir disso, tem-se que os elementos fáticos-jurídicos constitutivos dessa relação são: a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador de serviço; b) a pessoalidade, isto é, a prestação é realizada por pessoa específica; c) a não eventualidade; d) a subordinação ao tomador dos serviços; e) a prestação do trabalho efetuada com onerosidade, ou seja, mediante contraprestação (DELGADO, 2019; MATINEZ, 2020). Tais elementos encontram-se delimitados na redação do caput dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo que a sua existência independe de um contrato de trabalho, estando relacionados, exclusivamente, com a situação fática (DELGADO, 2019, p. 338).

Da análise dos termos de serviço, pode-se verificar a existência destes elementos determinantes da relação de emprego. A pessoalidade e a prestação de serviço por pessoa física são verificadas nas exigências de documentação e comprovação de identidade no momento do cadastro e na possibilidade de bloqueio da conta por utilização por terceiros. A onerosidade é verificada mediante o recebimento de valores pela entrega ou transporte de passageiros realizados.

Quanto a não eventualidade, ou habitualidade, há uma distinção entre os motoristas que utilizam o aplicativo como forma de complementação de renda ou nas horas vagas e aqueles que utilizam como forma exclusiva de auferimento de renda, isto é, como o único trabalho. É imprescindível realizar tal diferenciação, eis que as condições impostas pelos aplicativos possuem impactos diferentes para cada categoria de trabalhador (ROSENBLAT, 2018).

Para Rosenblat (2018), o trabalho dos parceiros que utilizam o aplicativo como forma de complementação de renda, ou como um passatempo é mais leve que aqueles que utilizam como sua principal fonte de rendimento, tendo, por consequência, menos razões para exigir melhores condições de trabalho e reconhecimento de direitos trabalhistas. Já os parceiros que laboram em tempo integral nas plataformas, em decorrência da necessidade de ganhos para a subsistência, trabalham por jornadas mais extensa e de forma mais constante, sofrendo maior pressão das exigências impostas pelas plataformas.

Assim, considerando que a legislação trabalhista não define um prazo mínimo para que o trabalho seja considerado eventual, mas entende-se doutrinariamente que o trabalho eventual é aquele em que não há a predeterminação da realização do serviço, que não se repetirá ou se repetirá com um intervalo acentuado. Já o não eventual, é aquele em que há a predeterminação do serviço, onde o prestador sabe que a atividade laboral se repetirá, não sendo necessário um mínimo de dias, mas apenas que a atividade seja continuada (DELGADO, 2019; MARTINEZ, 2020).

No caso dos trabalhadores de plataforma, há a possibilidade de ocorrência das duas formas de trabalho: eventual e não eventual, o que determinará em qual das duas categorias o trabalhador irá se enquadrar é a realidade laboral, isto é, qual a frequência em que a plataforma é utilizada, o tempo de utilização e a finalidade (se é como passatempo ou como única fonte de renda). Importante destacar, a exemplo, a pesquisa realizada por André Silva e Nascimento (2019), onde foram entrevistados motoristas de Uber na cidade do Rio de Janeiro entre os anos 2016 e 2017:

Os motoristas entrevistados, com exceção de dois, mencionaram que trabalham regularmente uma carga horária muito maior do que as 8 horas diárias consideradas normais pela CLT. O motorista 5 menciona que chega a trabalhar 20 horas por dia e o motorista 7 afirma não ter sequer um dia de descanso apesar de trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Um dos motoristas relatou que a média do trabalho dos motoristas é de 10 a 16 horas diárias. Os motoristas que não trabalham acima de 8 horas diárias regularmente admitiram trabalhar mais horas algumas vezes, além de um deles mencionar que trabalha 7 dias da semana. Cabe destacar, entretanto, que esses motoristas que têm uma jornada de até 8 horas possuem uma outra fonte de renda, decorrente de um trabalho regular além do trabalho de motorista [...] (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p. 22).

Diante disso, apesar das plataformas afirmarem que os parceiros são “seus próprios chefes” e que possuem autonomia para definir suas próprias jornadas, nota-

se que muitos utilizam da plataforma como trabalho principal, laborando em jornadas de oito horas diárias durante todos os dias da semana. Isso demonstra que não se trata de uma prestação meramente eventual, mas sim de uma prestação predeterminada e habitual.

Quanto ao elemento da subordinação, cabe retomar aquilo já analisado no capítulo anterior. Conceituando brevemente, a subordinação “Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço” (DELGADO, 2019, p. 349). Em suma: o trabalhador limita a sua autonomia, transferindo ao empregador a direção da atividade a ser desempenhada.

Podemos dizer, ainda, que a subordinação tem três principais dimensões: a) a clássica, a qual deriva da situação jurídica do contrato de trabalho; b) a objetiva, que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento; c) a estrutural, que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, podendo ou não receber ordens diretamente, mas acolhendo a dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019, p. 352). Quanto a subordinação clássica, se pode afirmar que o parceiro está sob o poder diretivo da plataforma. A dimensão objetiva é observada no fato de que o trabalhador exerce atividade determinada pela plataforma, estando vinculado aos objetivos da empresa. Por fim, a subordinação estrutural é visualizada no fato do trabalhador prestar atividade essencial ao funcionamento da plataforma.

Diante disso, como visto anteriormente, a programação algorítmica das plataformas atua de forma a orientar e limitar a autonomia dos trabalhadores, definindo as diretrizes da atividade, tal como cliente a ser atendido, precificação, condutas de atendimento, punições e em alguns casos, qual instrumento de trabalho deve ser utilizado (à exemplo, modelo de veículos). Assim, ainda que neste caso não haja a figura física do empregador, a sua vontade é refletida nos comandos e regras pré-estabelecidos pelo programador no algoritmo das plataformas (MUCELIN, RIEMENSCHNEIDER, 2019, p.73).

Tal situação já possui previsão na CLT em seu artigo 6º, parágrafo único, onde dispõe que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943)”, ou

seja, a Consolidação das Leis do Trabalho não faz qualquer distinção entre o poder diretivo realizado pela figura física do empregador e pelos comandos por ele inserido nos meios telemáticos e informatizados.

Ao analisar os requisitos e critérios para a configuração de uma relação de emprego, mostra-se plenamente possível aplicar os dispositivos já existentes na CLT aos trabalhadores de plataforma. Apesar de se tratar de uma nova modalidade de trabalho, com características não habituais, a legislação trabalhista foi redigida de forma a abranger as modificações trazidas pelo desenvolvimento da sociedade (DELGADO, 2019).

Outra perspectiva regulatória para o trabalho de plataforma é a criação de lei própria aplicável aos aplicativos. Nesse sentido, tramita atualmente na Câmara de Deputados o Projeto de Lei nº 3748/2020 de autoria da deputada Tabata Amaral, o qual busca instituir o regime de trabalho sob demanda, sendo este considera como “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” (BRASIL, 2020).

O projeto de lei traz uma proposta de regulação que afasta a aplicação da CLT³³ para os trabalhadores de plataforma, referidos aqui como trabalhadores sob demanda, sendo estes regidos por esta lei. Contudo, há a possibilidade de descaracterização do trabalho sob demanda, cenário no qual poderá ser aplicada a legislação trabalhista, podendo ser reconhecida a existência de vínculo empregatício entre o trabalhador e plataforma (BRASIL, 2020). A descaracterização do trabalho de plataforma ocorrerá nos casos em que restar demonstrado a ausência de liberdade do trabalhador na prestação do serviço, como por exemplo na impossibilidade de cadastro em outras plataformas, definição de tempo mínimo para a execução de serviço ou limitação de intervalos.

Não se caracteriza como regime de trabalho sob demanda, no caso deste projeto de lei, as plataformas de intermediação de serviço abertas, nos termos do parágrafo 9º do artigo 2º da lei:

³³ “Art. 1º É instituído o regime de trabalho sob demanda, nas condições estabelecidas na presente Lei. Parágrafo único. Aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (BRASIL, 2020).

[...] 9º O regime de trabalho sob demanda não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

- I - clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores;
- II - clientes contratam diretamente com os trabalhadores;
- III - cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador;
- IV - valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores. (BRASIL, 2020)

Além disso, o projeto traz, em seu artigo 3º, como requisito essencial do trabalho sob demanda a liberdade do trabalhador em aceitar ou não proposta de prestação de serviço, sendo vedada a aplicação de qualquer penalidade pela recusa da proposta, seja direta ou indiretamente, bem como não poderá influenciar na avaliação e na quantidade de serviços a serem ofertados a este trabalhador. Também é vedada a vinculação de benefícios a quantidade de serviços prestados e tempo mínimo de permanência à disposição da plataforma.

O projeto de lei traz em seu artigo 4º que a plataforma pode determinar a forma da prestação do serviço, podendo exigir a realização de treinamentos, imposição de regras de conduta, padrões de qualidade e monitoramento de serviço, sem que seja descaracterizado o trabalho sob demanda e desde que sejam observados os requisitos essenciais contidos no artigo 3º, anteriormente descritos (BRASIL, 2020).

O artigo 5º estabelece os critérios de remuneração do trabalho sob demanda, os quais observam os direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, quais sejam: salário correspondente ao piso da categoria, férias com o adicional constitucional de 1/3 (um terço) e 13º (décimo terceiro) salário:

Art. 5º O trabalhador sob demanda poderá ser remunerado por meio de verba única, devendo seu valor, contudo, ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário mínimo-hora, em qualquer das hipóteses acrescido de:

- I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;
- II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e
- III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional e férias.

§ 1º Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera.

§ 2º Considera-se tempo efetivo de prestação dos serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução.

§ 3º O cálculo do salário profissional-hora, do piso da categoria por hora e do salário mínimo-hora serão realizados por meio da divisão do valor mensal por 180 (cento e oitenta), não sendo necessário o cômputo em separado do descanso semanal remunerado.

§ 4º A plataforma deve demonstrar que os valores pagos atendem ao disposto neste artigo, sempre que solicitado por trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos ou entidades associativas de trabalhadores. (BRASIL, 2020)

O projeto dispõe que eventuais promoções ou descontos deverão ser arcados, integralmente, pela plataforma, que as gorjetas deverão ser passadas, em sua totalidade, ao trabalhador, bem como que em caso de ausência ou recusa de pagamento pelo cliente, a plataforma deverá remunerar o trabalhador. Além disso, caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para realização do serviço, a plataforma deverá indenizar os custos com manutenção e depreciação, sendo que o valor da indenização poderá ser pago por meio de valor médio fixado em negociação coletiva ou acordo individual (BRASIL, 2020).

Já no que se refere as regras de cadastramento, descadastramento e avaliação do trabalhador, o artigo 9º traz que estas podem ser definidas pela plataforma, entretanto, devem estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores (BRASIL, 2020). Os dados coletados para estes fins devem ser disponibilizados aos trabalhadores, bem como deve ser garantido o acesso ao motivo do descadastramentos ou da avaliação reduzida, sendo assegurado o direito de revisão das decisões, inclusive aquelas tomadas por tratamento automatizado de dados (BRASIL, 2020).

Em sua seção IV, o projeto de lei dispõe sobre as condições de trabalho, determinando que as regras e incentivos criados pelas plataformas, sejam regulamentos, códigos de conduta, procedimentos operacionais, sistema de avaliações, benefícios ou penalidades devem buscar prevenir trabalho em condições de fadiga, repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores, descumprimento de normas e consequências sociais ou ambientais negativas (BRASIL, 2020). Além disso, dispõe em seu artigo 11 que:

Art. 11. A plataforma deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços.

§ 1º A plataforma deve informar e, se necessário, capacitar seus trabalhadores sobre os riscos inerentes à prestação de serviços.

§ 2º A plataforma deve fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição.

§ 3º No caso de aquisição de equipamentos de proteção individual ou coletiva pelos trabalhadores, a plataforma será responsável por instruir os trabalhadores quanto às especificações técnicas dos equipamentos a serem adquiridos.

§ 4º Cabe à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecer disposições complementares a este artigo, tendo em vista as peculiaridades da atividade. (BRASIL, 2020)

Quanto aos dispositivos relativos à proteção social, observa-se que o projeto de lei estabelece a garantia de recebimento do seguro-desemprego ao trabalhador que comprovar ter trabalhado no regime de trabalho sob demanda por quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem a data do cadastramento, não estar no gozo de qualquer benefício previdenciário, exceto auxílio-acidente e pensão por morte e que não possuir renda própria suficiente à sua manutenção e de sua família. O valor do seguro será de um salário-mínimo e será concedido por no máximo 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses (BRASIL, 2020).

Estabelece, ainda, no artigo 17 que caso o trabalhador fique incapacitado ao trabalho, a plataforma ficará encarregada de realizar o pagamento da remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento, sendo que os valores serão calculados com base na média das remunerações auferidas no últimos 120 (cento e vinte) dias anteriores ao afastamento, ou desde a data do cadastramento (BRASIL, 2020). Além disso, a plataforma é obrigada a realizar o recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores a seu serviço, eis que é considerada empresa para fins previdenciários (BRASIL, 2020).

Por fim, o projeto de lei estabelece a aplicação de multa a plataforma que descumprir a previsão da lei, podendo ser de 0,1% a 1% de sua receita bruta anual. Ainda, define a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas entre trabalhadores e aplicativos do regime de trabalho sob demanda (BRASIL, 2020).

Nota-se que o objetivo principal do projeto de lei em discussão é criar uma categoria de trabalho, excluindo a aplicação da CLT, mas ainda observando os direitos constitucionais ligados ao trabalho. Observa-se que a proposta busca um equilíbrio entre a flexibilidade e autonomia que as plataformas proporcionam, sem que isso signifique a ausência total de direitos trabalhistas.

Importante destacar que entre as justificativas do projeto de lei a autora refere que há uma relação desigual entre os aplicativos e seus trabalhadores, bem como que não têm sido assegurados quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários,

“(...) seja por recusa das empresas em reconhecer o vínculo de emprego, seja pela indefinição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da aplicabilidade do regime celetista a esses trabalhadores” (BRASIL, 2020).

A partir disso, é possível observar que o posicionamento, principalmente do TST, sobre o tema exerce uma influência direta na regulação do trabalho de aplicativo. Como órgão máximo das decisões em matéria trabalhista, é natural que o posicionamento jurisprudencial seja o primeiro passo para a regulação de novas modalidades de trabalho. Contudo, atualmente, o TST não apresenta posicionamento consolidado por órgão colegiado sobre a matéria e, em suas decisões turmárias, ainda apresenta uma indefinição sobre qual a legislação aplicável aos trabalhadores de plataforma.

Diante disso, cabe analisar, no próximo tópico, as decisões do TST sobre trabalhadores de plataforma, bem como, comparativamente, qual é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do Rio Grande do Sul sobre a existência de vínculo empregatício, ou não, entre os trabalhadores e as plataformas.

4.2 ANÁLISE DO POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE TRABALHADOR E PLATAFORMA.

A fim de realizar a análise do posicionamento jurisprudencial dos tribunais brasileiros quanto aos trabalhadores de plataforma foram selecionados como fontes o Tribunal Superior do Trabalho, eis que é a instância superior em matéria trabalhista e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que abrange o estado do Rio Grande do Sul, a fim de vislumbrar o posicionamento regional sobre o tema. Os critérios utilizados para a pesquisa foram: a) delimitação temporal de 12.11.2017 até 01.11.2021, ou seja, período pós-reforma trabalhista até a data da realização da pesquisa; b) utilização dos termos “motorista aplicativo” ou “entregador aplicativo” e “vínculo de emprego”.

Em uma análise inicial, não entrando no mérito da matéria discutida, foram encontrados no repositório autorizado do TRT da 4ª Região um total de 46 resultados para o termo “entregador de aplicativo” e “vínculo de emprego”. Dos resultados obtidos, foram descartados aqueles que não continham relação com a temática pesquisa, resultando no total de 4 decisões envolvendo entregadores de aplicativos. Quanto a pesquisa dos termos “motorista de aplicativo” e “vínculo de emprego”,

obteve-se um total de 179 decisões, sendo que destes somente 15 decisões tem relação com motoristas de plataforma.

Da pesquisa realizada no repositório do TST, sobre o termo “entregador de aplicativo” foram localizadas 24 decisões, sendo apenas uma relativa ao tema. Contudo o recurso não foi admitido neste caso, eis que não cumpriu com os requisitos necessários para o conhecimento, não tendo qualquer análise do mérito da demanda. Quanto ao termo “motorista de aplicativo” foram obtidas 54 decisões, onde se extrai somente 5 onde houve o conhecimento do agravo de instrumento ou recurso de revista e, por consequência, a análise da matéria pelas turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Ao todo foram analisadas 303 decisões, sendo que foram excluídas 278 decisões por não possuírem relação com o tema da pesquisa ou por se tratar de decisão já analisada a partir de outro critério de busca. Ainda, quanto as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, foram analisadas somente as decisões em que ocorreu a análise do mérito da demanda, a partir do conhecimento do recurso de revista ou do agravo de instrumento, eis que, por se tratar de instância superior, alguns dos recursos não cumpriram os requisitos para análise e julgamento pelo TST.

4.2.1) Sobre a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Acerca das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a respeito dos entregadores de plataforma, observa-se que o cerne da discussão é a aplicação, ou não, dos artigos 2º e 3º da CLT, bem como a responsabilidade da plataforma de intermediação perante os trabalhadores. Nos casos analisados, as plataformas realizam intermediação entre empresas de entregas de encomendas e comidas, que por sua vez possuem um quadro de entregadores.

A conclusão adota pelo TRT da 4ª Região em três dos quatro casos é de que a plataforma possui responsabilidade subsidiária com as empresas, uma vez que realiza a terceirização do serviço de entrega de mercadorias, respondendo, portanto, por todas as parcelas da condenação, conforma a Súmula nº 331, VI, do TST³⁴. Diante

³⁴ ” **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

(...)

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.” (BRASIL, 2011, grifo do autor)

disso, a existência do vínculo de emprego é entre o entregador e a empresa de entrega e não com a plataforma intermediadora.

Em apenas um dos casos o Tribunal Regional adotou entendimento diverso ao antes mencionado, sustentando que inexistente qualquer vínculo entre plataforma de entregas e o entregador, uma vez que não participa da contratação do serviço em nenhuma das pontas. Observa-se o que fundamentou o Tribunal:

Portanto, pelo que restou posto, não há como se verificar a existência de um empregador específico, já que o reclamado não participa da contratação de nenhuma das pontas. Não prospecta fornecedores, nem clientes, tampouco os terceiros intermediadores. Além disso não tem entre suas atividades entrega de mercadoria.

Ao lançar o aplicativo, o reclamado, também, lançou vídeos explicativos na plataforma youtube, explicando aos interessados como acessar e se cadastrar.

O pagamento das entregas é feito diretamente pelos clientes ou, conforme contratação, pelos fornecedores, o que não implica em onerosidade.

Por fim, não há qualquer subordinação verificada, na medida em que não há exigência de que o entregador permaneça no aplicativo, sendo que o mesmo determina o tempo que pretende dele dispor, bem como os tipos e quais entregas pretende fazer. (BRASIL, p.5, 2020a).

Diante da escassez de decisões acerca de entregadores de plataforma, não se pode concluir por uma existência de influência da jurisprudência, uma vez que não há debate suficiente sobre o tema nos tribunais regionais, bem como que a matéria sequer foi analisada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

No tocante as decisões referentes aos motoristas de aplicativo, das 15 decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, as quais foram objeto de estudo desta pesquisa, observa-se que não há um consenso quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício. Da totalidade, 7 decisões entenderam pelo reconhecimento de vínculo, enquanto 8 decisões argumentaram pela sua inexistência. Os principais pontos analisados pelo Tribunal Regional foram: a) a análise do contrato realidade, ou seja, o que de fato ocorria na relação entre motorista e aplicativo, não levando em consideração o contrato adesão por eles assinado; b) a análise sobre o preenchimento, ou não, dos requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT; c) a existência, ou não, da subordinação telemática prevista no artigo 6º da CLT; d) a análise do caso a partir do princípio da primazia da realidade.

A partir disso, cada decisão traz uma série de argumentos para o reconhecimento ou não da existência de vínculo empregatício, a partir da análise dos pontos acima elencados. No que tange as decisões que entenderam pela inexistência

do vínculo, os julgadores compreenderam que há a presença de autonomia na relação entre o motorista e o aplicativo, eis que o trabalhador tem a possibilidade de escolher os dias em que irá trabalhar, se irá aceitar, recusar ou cancelar as corridas, bem como não há a obrigação em permanecer *online*, o interesse deriva exclusivamente do trabalhador. Referem que as mensagens enviadas aos trabalhadores eram para incentivo financeiro e não para cobrança de trabalho.

Argumentam ainda que não havia a imposição de *modus operandi*, ou seja, de modelo de trabalho a ser seguido, de conservação e limpeza do veículo ou de fornecimento de água ou balas aos clientes. Sobre as avaliações, trazem que eram realizadas para mero controle de qualidade do serviço prestado e que essas eram realizadas pelos clientes, sem qualquer interferência do aplicativo. Ainda, as decisões apontam que o trabalhador poderia se cadastrar e laborar em outras plataformas.

Sobre o requisito de onerosidade, os julgadores referiram que os motoristas recebem dos usuários os valores, que os aplicativos recebem destes trabalhadores uma taxa em torno de 25% do valor do serviço pela intermediação realizada, bem como que não era necessário o envio de qualquer espécie de prestação de contas à plataforma.

Tais situações, no ponto de vista dos julgadores, denotam que não há qualquer existência de subordinação entre o motorista e o aplicativo, ou ingerência da plataforma no labor, sendo uma relação estritamente comercial. Destaca-se, nesse sentido, a fundamentação do relator do Recurso Ordinário nº 0020039-33.2020.5.04.0405, Desembargador Joe Ernando Deszuta, que ao adotar os fundamentos da sentença, refere que:

A discussão que surge, portanto, é se estas situações - avaliação por parte dos usuários, acompanhamento das rotas realizadas através do GPS para cobrança dos valores e a questão relativa ao estabelecimento dos valores - é capaz de caracterizar a subordinação prevista na CLT. Isto porque a atuação da reclamada, conforme já indicado, é diversa das empresas tradicionais. A subordinação que se apresenta é frágil, na medida em que restou claro a este Magistrado que as "punições" aplicadas pela reclamada ao motorista envolvem a avaliação realizada por clientes. O estabelecimento de uma nota mínima visa garantir que o serviço prestado, em razão da utilização do aplicativo, se manterá em um nível adequado. E esta punição se dá com a impossibilidade na continuidade da utilização da plataforma digital. (...)

E, no sentido contrário ao da subordinação, verifico que há a liberdade para que o motorista escolha o horário em que poderá se ativar. Se permanecer muito tempo inativo não será punido. Poderá receber notificações para estimular que passe a ficar mais ativo, mas sem que isto prejudique sua avaliação. (BRASIL, p. 9, 2021a)

Assim, observa-se que a principal razão para o indeferimento da pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício reside no fato da plataforma proporcionar determinada autonomia aos trabalhadores, sem exercer controle direto no serviço prestado, realizando apenas o controle de qualidade, o que afasta a subordinação prevista nos artigos 2º e 3º da CLT.

A partir de outra perspectiva, as sete decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, as quais entenderam pela existência de vínculo empregatício entre aplicativo de transporte e motorista cadastrado, partindo, também, da análise do contrato realidade, dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, bem como do princípio da primazia da realidade apresentaram os argumentos a seguir apresentados para o deferimento do pedido de reconhecimento de vínculo empregatícios.

Acerca do requisito da pessoalidade, as turmas julgadoras entenderam que há o seu preenchimento eis que o labor somente poderia ser exercido pela pessoa física cadastrado no aplicativo, com previsão de punições ou descadastramento para àqueles que emprestarem suas contas à terceiros. Quanto a onerosidade, observa-se que o serviço prestado é feito mediante contraprestação financeira.

Sobre o requisito da não eventualidade, também chamado de habitualidade ou continuidade, entende-se que há a prestação do serviço mediante convocação pelo empregador, análogo àquele previsto no §1º do Artigo 452-A da CLT. Observa-se, nesse sentido, a fundamentação trazida pelo Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo, relator do Recurso Ordinário nº 0020509-03.2020.5.04.0102, da 2ª Turma do TRT da 4ª Região:

A não eventualidade, conforme ressaltou o reclamante na inicial, se dá sob a forma de convocação do empregado pelo empregador, nos termos análogos ao do §1º, do art. 452-A, da CLT, vez que o reclamante recebe a notificação via mensagem eletrônica, as quais são devidamente registradas e armazenadas, e, ato contínuo, responde ao chamado, e se ativa para a tarefa designada pela reclamada, e quando se mantém silente ao chamado, presume-se recusada a tarefa, esta nos exatos termos do §2º, do art. 452-A, da CLT. (BRASIL, p.12, 2021b, grifo do autor)

Além disso, as decisões destacam que o trabalho realizado pelo motorista ocorria de modo contínuo e habitual, tendo em vista que laboravam durante, em sua maioria, em no mínimo cinco dias da semana e permanecendo disponíveis na plataforma de seis a oito horas diárias, ou até mesmo em jornadas superiores.

Quanto a subordinação, as decisões apontam diversos elementos que levam a conclusão pela sua existência. Inicialmente, verifica-se a existência de subordinação estrutural no modelo de trabalho utilizado pelas plataformas de mobilidade urbana, na medida em que a empresa sequer existiria sem a exploração de mão de obra. Ainda, observa-se a existência de dependência econômica do motorista às plataformas, conforme destaca a Desembargadora Brigida Joaquina Charão Barcelos, relatora no Recurso Ordinário nº 0020270-25.2020.5.04.0352:

De registrar que as regras da experiência informam que o valores das viagens são muito mais baixos do que os cobrados, por exemplo, por táxis, cujos motoristas assumem os mesmos custos, e tem um serviço similar, sobretudo quando organizados em cooperativas com central de chamadas. O comentário é oportuno para destacar o grau de dependência econômica dos motoristas de aplicativos (que precisam extrapolar a jornada segura à manutenção da saúde para garantir a subsistência) às estruturas plataformizadas de gestão de serviços de transporte, sobretudo em momento de altos índices de desemprego. (BRASIL, p. 26, 2021c)

Nesse mesmo sentido, o Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, ao julgar o Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405, afirma que o trabalhador adere a uma modalidade de subordinação por necessidade, eis que, em sua visão, inexistem margem de escolha de quem presta serviços para empresas como Uber (BRASIL, p.14, 2021d). Sustenta ainda que há uma clara violação ao artigo 9º da CLT, ou seja, uma desvirtuação ou fraude dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, eis que o motorista não é meramente um parceiro da plataforma, mas sim um recurso integrado à estrutura do negócio:

Assim, a chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, a gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no facilitador, gestor ou aproximador de pessoas; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana e trinta dias por mês, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja valiação e cobrança é feita pelo próprio usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, o que muda é a máscara, a fraude emprestada pelo algoritmo que

tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. (BRASIL, p. 15, 2021d).

Além disso, as decisões destacam que o fato de o motorista não ter qualquer poder decisão sobre o serviço denota a existência de subordinação, isto é, não há poder de determinar as regras, não domina sua carteira de clientes, não pode fixar o preço do serviço prestado. O motorista apenas obedece às ordens emitidas pelo programa elaborado e dirigido pelo empregador e transmitidas a ele no momento da contratação.

Observa-se, portanto, que, ao reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e aplicativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região realiza a análise dos artigos 2º e 3º da CLT sob a perspectiva da subordinação pelos meios telemáticos e informatizados, ou seja, pela programação do algoritmo realizada pelo empregador, a qual conduz o motorista parceiro aos objetivos e regras da empresa sem a necessidade da figura física do empregador.

4.2.2) Sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Quanto ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de não haver ainda um posicionamento pacificado pela Subseção dos Dissídios Individuais (SBDI-I), as turmas apresentam um posicionamento uniforme quanto à inexistência de vínculo de emprego, apresentando, inclusive, uma repetição dos argumentos em suas fundamentações.

Igualmente, as decisões analisam a existência, ou não, de violação aos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, concluindo, em sua totalidade, pela inexistência de vínculo empregatício no caso dos motoristas de plataforma. O principal foco de exame das decisões é a presença de habitualidade e subordinação, bem como a aplicabilidade da CLT à essa nova modalidade de trabalho.

Acerca da habitualidade, as Turmas do TST entendem que resta mitigada nos casos dos trabalhadores de aplicativo, eis que inexistente uma obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor no aplicativo, estando a cargo do trabalhador definir os dias, horários e a constância em que irá trabalhar (BRASIL, p.8, 2021e). Ainda, destaca que há a possibilidade do profissional ficar *offline*, sem qualquer delimitação de tempo, o que indica a flexibilidade em determinar sua própria rotina e horários de trabalho (BRASIL, p.4, 2020b).

Além disso, destacam que o motorista remete entre 20 e 25% do valor recebido ao aplicativo, sendo superior ao que o TST entende como rateio do valor do serviço, eis que o “[...] alto percentual recebido por uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego” (BRASIL, p. 4, 2020b).

Esses fatores também corroboram para a tese da ausência de subordinação do motorista ao aplicativo. As decisões entendem pela autonomia no desempenho das atividades, eis que o trabalhador é quem define sua própria jornada de trabalho, não havendo qualquer cobrança de meta e frequência pela empresa-aplicativo, ou qualquer tipo de ingerência no modo do trabalho prestado (BRASIL, p. 9, 2021e). O que ocorre é apenas a observância das cláusulas contratuais, o que para os julgadores não se confunde com o poder diretivo do empregador, afastando, assim, a existência de subordinação jurídica.

O que se verifica, na realidade, é a necessidade de **observância de cláusulas contratuais** (como, p.e., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes **sanções** no caso de descumprimento, para que se preserve a **confiabilidade** e a **manutenção do aplicativo no mercado concorrencial**, sem que, para isso, haja **ingerência no modo de trabalho** prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de **regras de procedimento** na execução dos serviços **não se confunde** com o **poder diretivo** do empregador, **não** tendo o condão de caracterizar a **subordinação jurídica**. (BRASIL, p. 9, 2021e, grifo do autor)

Quanto a subordinação estrutural, as decisões sustentam, do mesmo modo, ser inexistente, eis que a finalidade dos aplicativos é conectar quem necessita da condução de um motorista credenciado, sendo o serviço prestado pelo motorista apenas uma consequência da proposta dos aplicativos. Ainda, afirma não ser competência de o Judiciário ampliar os conceitos jurídicos apenas para reconhecer vínculo empregatícios à trabalhadores. Assim sustenta o Ministro Ives Granda da Silva Martins Filho:

Já quanto à existência de **subordinação estrutural**, a insurgência Obreira **não prospera**.

Primeiro porque **esse conceito**, que visa enquadrar como **empregado qualquer profissional** que se encontre **inserido na organização do empreendimento**, oferecendo **labor indispensável aos fins da atividade** empresarial, **ainda que não esteja sob o seu comando direto**, não encontra **amparo na legislação trabalhista** (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo

empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a **modernização das formas de trabalho**, emergentes da **dinâmica do mercado concorrencial atual** e, principalmente, de **desenvolvimentos tecnológicos**, nas situações em que **não** se constata nenhuma **fraude**. (BRASIL, p. 9, 2021e, grifo do autor)

A partir disso, o Tribunal Superior do Trabalho afirma que não é possível incluir essa nova modalidade de trabalho nos dispositivos já existentes na CLT, eis que estaria modificando o sentido da norma apenas para reconhecer a relação de empregos a esses trabalhadores. Nesse sentido afirma o Ministro Alexandre Luiz Ramos (BRASIL, p. 10, 2020c):

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo).

Do mesmo modo, o Ministro Breno Medeiros, entendeu que o trabalho por aplicativos se caracteriza como uma nova modalidade de emprego, não cabendo o reconhecimento da relação de emprego, tampouco a aplicação da CLT, eis que não presente todos os requisitos para tanto. Assim constou na decisão de sua relatoria:

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos. (BRASIL, p.23, 2020d)

Diante disso, é possível inferir que, apesar de ainda não existir um entendimento pacificado sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho já apresenta um posicionamento inclinado a necessidade de uma regulação própria para o labor de plataforma, afastando a aplicação da CLT. Assim, é imperioso verificar qual o

impacto deste posicionamento na regulação desta nova modalidade de trabalho, o que se passa a fazer no tópico a seguir.

4.3 O IMPACTO DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE A REGULAÇÃO DO TRABALHO DE PLATAFORMA

A pretensão de análise do impacto da jurisprudência sobre a regulação do trabalho de plataforma talvez seja dificultosa e de impossível mensuração. Entretanto, tratando-se de uma temática de impacto social cada vez mais expressivo, tal qual é o trabalho de plataforma, bem como de uma controvérsia jurídica que se estende há tempos sem qualquer tipo de solução ou definição, mostra-se importante realizar essa tentativa.

Até o momento, as demandas judiciais são a única forma que os trabalhadores de plataforma têm para buscar um enquadramento jurídico por meio do reconhecimento do vínculo empregatício e da aplicação das normas trabalhistas ao seu modelo de trabalho. Contudo, conforme amplamente estudado no tópico anterior, o Brasil mostra grande tendência ao afastamento da aplicação da CLT com a consequente inexistência vínculo de emprego dos trabalhadores de plataforma, com o reconhecimento como trabalhadores autônomos, ou ainda, para uma regulação própria, como se verifica pelo Projeto de Lei nº 3748/2020.

Ocorre que ainda não há qualquer resposta definitiva, sendo a jurisprudência, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, a responsável por encerrar essa questão. Possivelmente demorará para ter um precedente da SBDI-I do TST que encerre o embate, eis que não há, até o momento, uma divergência jurisprudencial que enseje a análise pelo órgão colegiado. O que se observa, na prática, é a repetição da mesma fundamentação, em sua literalidade, em diferentes decisões.

Diante disso, a principal crítica que se estabelece aqui é: as turmas do TST entendem necessária uma legislação própria para a regulação dos trabalhadores de aplicativos, eis que a CLT é inaplicável a novas modalidades de trabalho fundadas nos avanços tecnológicos. Contudo, não há qualquer legislação até o momento que vise regular o trabalho de aplicativo, mas há a Consolidação das Leis do Trabalho com dispositivos capazes de garantir a proteção trabalhista destes trabalhadores.

Os trabalhadores de aplicativo, por uma negação do Poder Judiciário em buscar uma resposta para essa problemática, permanecem em um limbo, onde não

são considerados autônomos, não são empregados e não possuem regulação própria. O afastamento da aplicação da CLT aos trabalhadores de plataforma pelo TST e a afirmação de que “As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego” (BRASIL, p. 10, 2020c), faz com que a precariedade seja a regra.

Não há como relegar a regulação do trabalho de aplicativo à criação de uma norma própria por receio de aplicação da CLT ao caso. Da análise das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que reconheceram o vínculo empregatício, observa-se uma extensa argumentação no sentido de que há nos dispositivos já existentes da legislação trabalhista a possibilidade de enquadramento desta nova modalidade de emprego, sendo necessária a interpretação de conceitos como a subordinação sob a perspectiva da tecnologia e, principalmente, dos algoritmos.

Os elementos de trabalho que compõe as relações de trabalhos industriais, comerciais e de serviços, quais sejam a pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação são os mesmos que compõe uma relação de trabalho de plataforma, ainda que realizados em ambiente virtual e fundados na utilização da tecnologia. O trabalhador ainda vende sua força de trabalho para o empregador, obedecendo suas determinações e orientações pré-programadas pelo algoritmo, trabalhando habitualmente, eis que sua subsistência depende dos ganhos derivados da prestação de serviço.

O que mudou foi apenas a denominação de algumas funções para que se enquadre no modelo de trabalho pretendido pelas plataformas: o trabalhador passa a ser o microempreendedor e o empregador passa a ser o facilitador ou o intermediador. Nesse sentido, sobre as modificações trazidas pelas tecnologias disruptivas, como o caso aqui estudado, afirma Ribeiro (2016, p. 181) que

Não havendo como evitá-los, fingindo sua inexistência e pretendendo uma imutabilidade que não cabe na vida, é preciso, pois, absorvê-los, integrá-los ao que já existe, avaliar e aproveitar as melhorias que podem proporcionar a sociedade e a seu desenvolvimento.

Ou seja, o caminho mais lógico para a regulação dos trabalhadores de aplicativo é o enquadramento nos dispositivos já existentes no ordenamento jurídico

brasileiro, estando incluso nisso, a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma. Com o afastamento da aplicabilidade da CLT aos trabalhadores de aplicativos, pode-se afirmar que um dos impactos gerados pela jurisprudência do TST na regulação do labor de plataforma pode ser entendido como a manutenção dos trabalhadores em um limbo jurídico, eis que não há qualquer legislação própria para o modelo de trabalho.

Importante destacar, a título exemplificativo, e não comparativo, o caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, o qual determinou a regulação do trabalho de plataforma nos Estado da Califórnia nos Estados Unidos. A decisão proferida no caso culminou na aprovação do *Assembly Bill 5* ou AB5, o qual modificou a legislação trabalhista da Califórnia, incluindo a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas.

Na decisão, a Corte Superior do Estado da Califórnia reconheceu a existência de relação de emprego entre os entregadores cadastrados e a plataforma Dynamex, criando um precedente os casos de modelo de trabalho igual ou semelhante. Como consequência do julgamento e aprovação da lei, as plataformas são submetidas ao teste ABC para determinar se os trabalhadores cadastrados são, de fato, trabalhadores independentes ou empregados. O teste consiste na avaliação dos seguintes critérios:

- A) O trabalhador está livre do controle e direção da entidade contratante com relação à performance do trabalho, tanto sobre o contrato de trabalho, quanto no desempenho do trabalho;
- B) O trabalhador realiza o trabalho fora do curso normal dos negócios da entidade contratante, e;
- C) O trabalho está habitualmente engajado em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza envolvida no trabalho realizado. (ESTADO DA CALIFÓRNIA, 2019, tradução minha)³⁵.

Caso a empresa contratante respeite os três critérios, o trabalhador será enquadrado como um trabalhador independente e não um empregado. Importante destacar que o reconhecimento do status de trabalhador não é automático, devendo o trabalhador registrar uma reclamação no *Labor Commissioner's Office* caso esteja

³⁵ Texto original: A) *The worker is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact;* B) *The worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and* C) *The worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed*

enquadrado, inadequadamente, como trabalhador independente, ou ingressar com uma ação judicial (ESTADO DA CALIFÓRNIA, 2019).

Diante disso, nota-se que a jurisprudência, é um dos fatores determinantes para a resolução da controvérsia sobre o enquadramento dos trabalhadores de aplicativos. O posicionamento dos tribunais, especialmente do TST com órgão máximo em matéria trabalhista, é o que, de fato, ensejará a criação de uma legislação própria ou a aplicação da legislação já existente.

O fato é que é custoso socialmente deixar a regulação do trabalho de aplicativos à uma legislação que sequer existe ainda, ou à projetos de lei que ainda não foram debatidos ou aprovados. Enquanto há a indecisão pelos TST, há mais de um milhão de trabalhadores sem qualquer tipo de proteção trabalhista.

Ainda, a argumentação sobre o viés econômico de que “[...] o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepôr a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução [...]” (BRASIL, p.23, 2020d) e de que o trabalho desenvolvido por meio das plataformas tem sido uma fonte de renda em tempos de desemprego formal, não pode ser uma justificativa plausível para o afastamento de qualquer proteção trabalhista.

Como demonstrado ao longo desta pesquisa, a adoção dos princípios neoliberais como modelo de governo e gestão, observado principalmente na Reforma Trabalhista de 2017, somente amplifica a precarização do trabalho, o desemprego formal e a condição de vulnerabilidade dos trabalhadores. O trabalhador de aplicativo não aceita o labor sem qualquer proteção ou direitos porque lhe é mais vantajoso, mas sim porque é a única opção que encontra entre o desemprego e a ausência total de renda para subsistência.

A partir disso, mesmo que não seja possível mensurar qual é o impacto da jurisprudência sobre a regulação do labor de plataforma, é notável que o posicionamento tanto dos Tribunais Regionais do Trabalho, mas especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, é determinante para definição do que esses trabalhadores realmente são: empregados, autônomos ou uma nova categoria ainda a ser criada. Contudo, enquanto não há um posicionamento definitivo, seja julgamento por todas as turmas, seja por parte da SBDI do TST, não há como vislumbrar qual será a direção adotada pelo Brasil.

4 CONCLUSÃO

A presente dissertação objetivou estudar o trabalho de plataforma, partindo da análise do contexto socioeconômico que levou o seu surgimento e popularização, até os movimentos regulatórios no Brasil. Diante disso, passou-se a examinar se a jurisprudência exerce alguma influência na regulação do trabalho de plataforma no Brasil e, se afirmativo, qual as implicações decorrentes disso.

O trabalho de plataforma não pode ser analisado como uma simples modalidade de trabalho, eis que o seu surgimento, construção e emergência estão apoiados no contexto socioeconômico que todo país capitalista se insere: o neoliberalismo. A racionalidade neoliberal, não somente de governo, mas de modulação de um estilo de vida, baseia na lógica concorrencial, no empreendedorismo, na autogestão e na mercantilização de todas as esferas da vida.

A partir disso, molda-se um ideal de sujeito tipicamente neoliberal, que busca ultrapassar o *status* de assalariado, inserindo-se numa ideia de que o trabalho não é mais a venda de sua força de trabalho para um empregador, mas sim, de que ele mesmo é sua própria empresa e vende seu serviço no mercado. Assim, o trabalho deixa de ser um meio de subsistência e passa ser um meio de autoafirmação, autoavaliação e autovalorização.

O sujeito, ao passo em que se torna empreendedor de si mesmo, insere-se em um ciclo de auto exploração, eis que é condicionado a acreditar que seus resultados e seu sucesso dependem exclusivamente de seus esforços e que todo risco da atividade recaí sobre si. Isto resulta no isolamento do sujeito do coletivo e da identidade como trabalhador, o que possibilita o surgimento de novas formas de trabalho, cada vez mais exigentes, competitivas, flexíveis e precárias.

Esse contexto pode ser facilmente observado nas mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, a qual consolidam as políticas neoliberais no Brasil. Há três alterações principais da reforma que atuam como porta de entrada para novas modalidades de trabalho: o contrato de trabalho intermitente, as alterações na terceirização e o trabalho autônomo. Essas alterações constituem os principais reflexos das tendências de precarização e flexibilização das relações de trabalho objetivadas pela racionalidade neoliberal.

Além disso, a Reforma Trabalhista objetivava, com suas alterações no texto da CLT, a modernização da legislação e a criação de novos empregos. Contudo, o que se observa é o aumento da informalidade e o crescimento dos índices de

desemprego, principalmente em 2020 e 2021. Diante disso, o sujeito desempregado submete-se a uma condição de concorrência e competitividade com os demais, fazendo com que aceite trabalhos cada vez mais precários e até mesmo sem qualquer direito trabalhista. Possibilita o surgimento e concretização de novas modalidades de trabalho que aproveitam da vulnerabilidade dos trabalhadores.

É nesse contexto em que se inserem os trabalhadores de aplicativo. A Economia do Compartilhamento surge como uma solução em meio ao desemprego, uma possibilidade de renda extra pelo compartilhamento de bens e serviços ociosos e, atualmente, constitui um modelo econômico fundado nas tecnologias da informação e comunicação e que encontra formas de crescimento na exploração do trabalho e na regulação.

O que se concluiu é que as plataformas de Economia do Compartilhamento, e aqui refere-se aquelas com fins lucrativos, aproveitam-se da inexistência de regulação estatal de seus serviços e sistemáticas de trabalho, para se estabelecerem no mercado mitigando ao máximo a responsabilidade em qualquer que seja a área, mas principalmente, no que concerne as relações com os trabalhadores.

As plataformas aproveitam-se da disponibilidade de mão-de-obra, apresentando propostas de renda a curto prazo, sem necessidade de ingressar no mercado formal de trabalho, bem como com a utilização de um discurso tipicamente neoliberal e atrativo ao sujeito que é o “seja um microempreendedor, seu próprio chefe, faça seus próprios horários”. Ademais, estruturam seus algoritmos de forma a incitar o trabalhador a se doar cada vez mais ao trabalho a fim de atingir as metas e bonificações, ou até mesmo eivar-se das punições estabelecidas por sua plataforma empregadora.

A partir disso, foi realizada a análise dos termos de uso dos seis principais aplicativos no setor de modalidade urbana e *delivery* no Brasil, concluindo-se que: i) os aplicativos seguem padrões de regulamentação do trabalho, tal como os requisitos para ingresso, denominação do trabalhador e sistemas de avaliação; ii) alguns aplicativos seguem sistema de controle mais rigoroso, enquanto outros sequer possuem transparência de seu funcionamento; iii) não é possível afirmar que há ausência de subordinação do trabalhador ao aplicativo, eis que o regulamento da plataforma induz o trabalhador a seguir as diretrizes e normas estabelecidas; iv) não há completa autonomia na execução do trabalho, eis que é a plataforma que decide

as principais etapas do serviço, tal como precificação, cliente e consumidor final e, em alguns casos, até veículo a ser utilizado.

Assim, constatou-se que apesar do trabalho de plataforma não se enquadrar em uma perspectiva convencional do que se entende como empregado e empregador, os elementos constitutivos do modelo de trabalho nada mais são do que uma reestruturação deste entendimento a partir dos meios tecnológicos, trazendo uma nova roupagem para o que se entende como trabalho, ao mesmo tempo em que se desoneram das responsabilidades de um vínculo de emprego.

Nesse contexto, observou-se que a reestruturação e a ressignificação do trabalho ocasionada pela plataformização não é derivada somente da inserção dos meios tecnológicos no processo organizacional da empresa, mas é muito mais uma consequência de um projeto social e econômico decorrente do neoliberalismo. O futuro do trabalho na sociedade neoliberal é o da plataformização: trabalhos mais precários, flexíveis instáveis e sem qualquer regulação.

Em decorrência disso, levanta-se o debate acerca da necessidade de regulação do trabalho de plataforma. A legislação trabalhista brasileira já possui dispositivos que possibilitam o reconhecimento de uma relação de emprego entre trabalhador e plataforma. Ainda, há projetos de lei, à exemplo do Projeto de Lei nº 3748/2020, que visam criar uma categoria de trabalho, excluindo a aplicação da CLT, mas ainda observando os direitos constitucionais ligados ao trabalho.

Nesse cenário de indefinição e inexistência de regulação, coube ao Judiciário a formação de entendimento sobre a relação jurídica entre trabalhadores e aplicativos. Por consequência, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho direciona as perspectivas regulatórias, seja por projetos de lei ou pela adequação dos termos de uso da plataforma, o que leva a indagação que norteia essa pesquisa: qual o impacto da jurisprudência sobre a regulação do trabalho de plataforma?

O objetivo da pesquisa foi cumprido e a partir da resposta ao problema, observou-se que o posicionamento, principalmente do Tribunal Superior do Trabalho, exerce uma influência direta na regulação do trabalho de aplicativo. Como órgão máximo das decisões em matéria trabalhista, é natural que o posicionamento jurisprudencial seja o primeiro passo para a regulação das modalidades de trabalho emergentes. Contudo, verificou-se que, atualmente, o TST não apresenta posicionamento consolidado pela Subseção dos Dissídios Individuais (SBDI) e, que

em suas decisões turmárias, ainda apresenta uma indefinição sobre qual a legislação aplicável aos trabalhadores de plataforma, qual seja trabalhista ou cível.

Ao passo em que os Tribunais Regionais do Trabalho possuem entendimento dividido entre a aplicação da CLT e a regência pelo Código Civil, o Tribunal Superior do Trabalho apresenta, atualmente, um posicionamento das turmas inclinado a necessidade de uma regulação própria do trabalho de plataforma e o afastamento da aplicação da CLT. Contudo, ao relegar a regulação do trabalho de plataforma a criação de uma legislação própria, o TST mantém o trabalhador em um limbo jurídico: não há qualquer legislação própria para o trabalho e não há a aplicação da legislação trabalhista.

Por fim, importante destacar que esta pesquisa não apresenta uma conclusão definitiva sobre o tema, eis que se trata de um debate ainda em construção. A discussão é tão recente que após finalizada esta dissertação a 3ª Turma do TST reconheceu em decisão o vínculo de emprego entre motorista e Uber. Entretanto, o julgamento ainda não foi finalizado eis que um dos ministros julgadores pediu vistas do processo, não havendo, portanto, acórdão publicado para integrar esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

99 TECNOLOGIAS. Sobre a 99. 2021. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 07 set. 2021.

99 TECNOLOGIAS. Termos de Uso Motorista. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>. Acesso em: 07 set. 2021.

99 TECNOLOGIAS. Termos de Uso do 99Entrega – Motoristas Parceiros. 2021. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/termos-de-uso-do-99entrega-motorista/>. Acesso em: 08 set. 2021.

99 TECNOLOGIAS. Termos e Condições e Política de Privacidade. 2021. Disponível em: <https://99app.com/legal/privacidade/>. Acesso em: 07 set. 2021.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. In: **Psicoperspectivas**, vol.18, nº. 3. 2019.

ABILIO, Ludimilla Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. In: **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-125, abr. 2021.

AMARAL. Augusto Jobim do. Neoliberalismo e democracia que resta: uma análise desde o caso brasileiro. In: **Profanações**, v. 5, n. 2, p. 129-146, 11 dez. 2018. Disponível em: <<http://www.periodicos.unc.br/index.php/prof/article/view/2000>>. Acesso em: 07 jun. 2021.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. In: **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**. v.18 n.1 p.7-34 jan-mar 2019. Curitiba. 2019. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>> Acesso em: 25 out. 2021.

ANTELO, Eduardo. Políticas de estabilización y de reformas estructurales en Bolivia a partir de 1985. In: **Series Reformas Económicas 62**. Santiago, Chile: CEPAL. 2000. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7607-politicas-estabilizacion-reformas-estructurales-bolivia-partir-1985>. Acesso em 31 mai. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital. 1.ed. São Paulo: Boitempo. 2018.

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

BARBOSA, Erlene Pereira; SILVA, Wagner Pires. Austeridade e neoliberalismo no Brasil pós-golpe. **Revista Sítio Novo**. v.4, n.3, jul./set. 2020, p. 335-347.

BARROS, Alerrandre. Desemprego mantém recorde de 14,7% no trimestre encerrado em abril. **Agência IBGE Notícias**. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31050-desemprego-mantem-recorde-de-14-7-no-trimestre-encerrado-em-abril>. Acesso em: 26 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 16 jul. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre o trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. 2020. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>> Acesso em: 22 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0020840-68.2019.5.04.0021, Relator: Des. Brigida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre (RS). Julgado em 23 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário nº 0020039-33.2020.5.04.0405. Relator: Des. Joe Ernando Deszuta. Porto Alegre (RS). Julgado em 28 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2ª Turma. Recuso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0020509-03.2020.5.04.0102, Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Porto Alegre (RS). Julgado em 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recuso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0020270-25.2020.5.04.0352, Relatora: Des. Brigida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre (RS). Julgado em 01 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Recuso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0020750-38.2020.5.04.0405, Relator: Des. Marcelo José Ferlin Dambroso. Porto Alegre (RS). Julgado em 23 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Granda da Silva Martins Filho. Brasília (DF). Julgado em 02 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010934-02.2019.5.03.0112. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília (DF). Julgado em 10 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 09 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgado em 07 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **What's mine is yours: the rise of collaborative consumption**. Nova York (EUA): Harper Collins Publishers Inc. 2010.

BROWN, Wendy. **Cidadania Sacrificial: Neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade**. Rio de Janeiro: Zazie Edições. 2018.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente**. Tradução: Mario A. Marino, Eduardo Altheman C. Santos. São Paulo: Filosófica Politeia. 2019.

BROWN, Wendy. **Undoing the Demos: neoliberalism's stealth revolution**. Nova York (EUA): Zone Books. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CARVALHO, Vinicius Marques; MATTIUZZO, Marcela. Confiança, Reputação e Redes: uma nova lógica econômica? In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Org. Rafael A.F. Zanatta, Pedro C.B de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017. p. 41-57.

CHAMAYOU, Grégoire. **A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário**. São Paulo: Ubu Editora. 2020.

CLARK, Giovani; GOMES, Ana Maria Isar dos Santos. Neoliberalismo de austeridade, performance e dissenso. **Revista de Direitos Fundamentais & Democracia**, Curitiba, v. 26, n. 1, p. 211-237, jan./abr. 2021. Disponível em:

<https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1604>. Acesso em: 14 jun. 2021.

CRELIER, Cristiane. Número de pessoas que trabalham em veículos cresce 29,2%, maior alta da série. **Agência IBGE Notícias**. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26424-numero-de-pessoas-que-trabalham-em-veiculos-cresce-29-maior-alta-da-serie>. Acesso em: 26 jul. 2021.

COSTA, J. D. da; CARVALHO, W. R. Considerações acerca do Neoliberalismo e do Progressismo na América Latina. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 141–165, 2019. DOI: 10.21057/10.21057/repamv13n2.2019.23860. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/repam/article/view/23860>. Acesso em: 4 jun. 2021.

DA COSTA, M. N. (Des)Construindo o sujeito neoliberal a partir de Foucault. **Veritas (Porto Alegre)**, v. 62, n. 2, p. 354-376, 26 out. 2017.

DAL MAGRO, Diogo; FORTES, Vinicius Borges. O reconhecimento facial nas smart cities e a garantia dos direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais. **Revista de Direito Internacional**. v. 18, n. 2. p. 301-329. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo. 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Never ending nightmare**. Londres, Inglaterra: Verso. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Felipe da Veiga, GERVASONI, Tássia A.. A ascensão política da extrema-direita e o controle tecnológico da democracia brasileira. **Revista dos Tribunais**. Vol. 1034/2021. Dez. 2021. p. 181-195.

ESTADO DA CALIFÓRNIA. Estados Unidos da América. **Department of Industrial Relations**. Independent contractor versus employee. 2019. Disponível em: <https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm> Acesso em: 15 dez. 2021.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. In: **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro. Nov. 2019. p. 844-856.

FRAGA, Filipe Vilas Bôas; FERREIRA, Rui Miguel Zeferino; OLIVEIRA, Bruno Bastos de. O consumo colaborativo como meio de promoção do desenvolvimento sustentável na sociedade hipermoderna. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, vol. 16, n. 1, p. 1-20, Janeiro-Abril, 2020.

FRANCO Fábio, *et al.* O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. In: DUNKER, Christian; JUNIOR, Nelson da Silva; SAFATLE, Vladimir (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). Tradução: Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes. 2008.

GAGO, Verónica. **La razón neoliberal**. Madri, Espanha: Traficante de Sueños. 2015.

GARCIA, Lucia. Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos. Entrevista especial com Lucia Garcia. Igor Natusch. **Democracia e mundo do trabalho em debate**. 16 set. 2019. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-vinculados-a-aplicativos-entrevista-especial-com-lucia-garcia/>. Acesso em 26 jul. 2021.

GHIRALDELLI, Reginaldo. **(Contra) Reforma trabalhista**: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. Revista Libertas. v. 19, n.2. jul/dez. 2019

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução: Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné. 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Gianchini. 2ªed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

I FOOD. Declaração de Privacidade iFood para Entregadores. 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/declaracao-de-privacidade/declaracao-privacidade-ifood-entregadores/>. Acesso em: 10 set. 2021.

I FOOD. Sobre iFood. 2021. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood>. Acesso em: 10 set. 2021.

I FOOD. Termos e condições de uso iFood para entregadores. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 10 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Séries históricas. Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - fev-mar-abr 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 23 jul. 2021.

KASSAN, Jenny; ORSI, Janelle. The LEGAL Landscape of the Sharing Economy. **Journal of Environmental Law & Litigation**. Oregon, v. 27, n. 1, p.1-20, 2012.

KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade.

Org.: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas (SP): Curtis Nimuendajú. 2019. p. 129-155.

LEAL, G. F. **O Homo Oeconomicus em Michel Foucault**: a análise do ser humano como naturalmente econômico na arte liberal de governar. 2015. 191 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015.

LOPES, C. R. “Oi, meu nome é Bettina”: a voz e a vez do homo oeconomicus no novo governo brasileiro. **Trabalhos em Linguística Aplicada**, Campinas, SP, v. 59, n. 2, p. 1117–1133, 2020. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/tla/article/view/8658459>. Acesso em: 17 jun. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Carlos Eduardo. **Globalização, dependência e neoliberalismo na América Latina**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. Salário, preço e lucro. In.: **Trabalho assalariado e capital & salário**, preço e lucro. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MUCELIN, Guilherme Antônio Balczarek; RIEMENSCHNEIDER, Patrícia Strauss. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. In: **Revista Eletrônica Direito e Sociedade**. v.7, n.1, Canoas, 2019. p. 61-93.

PERET, Eduardo. Desocupação cai para 12,3% no ano com recorde de pessoas na informalidade. **Agência IBGE Notícias**. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23652-desocupacao-cai-para-12-3-no-ano-com-recorde-de-pessoas-na-informalidade>. Acesso em: 26 jul. 2021.

PMDB. **Uma ponte para o futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães. 2015. Disponível em: <<https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2021.

RAPPI. Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Sou Rappi”. Sem data. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acesso em: 10 set. 2021.

RAPPI ENTREGADOR. Avaliações e status – treinamento básico Rappi Entregador. Youtube. 5 fev. 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=c5S22F0vDEc&ab_channel=RappiEntregador. Acesso em: 10 set. 2021.

RAPPI ENTREGADOR. Como verificar suas dívidas por cancelamentos no aplicativo Rappientregador. Youtube. 2019. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ZZI7fz_elis&ab_channel=RappiEntregador. Acesso em: 10 set. 2021.

RAPPI ENTREGADOR. Ganhe dinheiro com Rappi Recompensas. 22 mar. 2021. Youtube. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ynRtJG_xzO0&t=3s&ab_channel=RappiEntregador. Acesso em: 10 set. 2021.

RIBEIRO, Leonardo Coelho. A instrumentalidade do direito administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas. **Revista de Direito Público da Economia – RDPE**, Belo Horizonte, ano 14, n. 56, p. 181-204, out./dez 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Tradução: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. 2000.

ROSENBLAT, Alex. **Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work**. Oakland, California (EUA): University of California Press. 2018.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In: DUNKER, Christian; JUNIOR, Nelson da Silva; SAFATLE, Vladimir (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica. 2020.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Org. Rafael A.F. Zanatta, Pedro C.B de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017. p. 21-40.

SEVERO, Valdete Souto; CARBONAI, Davide. Reforma trabalhista e retração de direitos no Brasil contemporâneo. **Visioni Latino Americane**. ano XIII, n. 24, jan. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. Org. Afonso Paciléio Neto, Sarah Hakim. São Paulo: Sensus. 2017.

SILVA, Antonio Donizetti da. **Reforma trabalhista no Brasil: análise crítica e possível impactos**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. 2019.

SLEE, Tom. **What's yours is mine: against the Sharing Economy**. Nova York (EUA): OR Books. 2015.

SIGNOR, Giulia, PORTO, Amanda Brum. Entregadores de aplicativo e liberdade: uma análise da realidade laboral em meio a pandemia do COVID-19 no Brasil a partir da teoria de Amartya Sen. In: **Estudos sobre Amartya Sen - Volume 9: Anais do IV Seminário Internacional sobre a Teoria da Justiça de Amartya Sen [recurso eletrônico]**. Org: Janine Taís Homem Echevarria Borba; José Carlos Kraemer Bortoloti; Ésio Francisco Salvetti. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

SIGNOR, Giulia, SOUZA, Carina Lopes de. Economia Compartilhada e Trabalho Uberizado: as transformações nas relações de trabalho a partir dos aplicativos. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Vol. 7, n.1. p. 44-63. Jan/jul. 2021.

SIQUEIRA, Izaquiel Arruda. **Educação, pensamento e neoliberalismo**: reflexões arendtianas sobre a(s) crise(s) na educação escolar. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche a Terceirização. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **Reforma Trabalhista**: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. P.199-212.

SOU RAPPI. Bem-vindo a Rappi: Como completar o seu cadastro!. 2021. Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/como-completar-cadastro/>. Acesso em: 10 set. 2021.

SOU RAPPI. Saiba como adquirir sua mochila/bag Rappi de Graça. 2020. Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/bag-rappi/>. Acesso em: 10 set. 2021.

SUNDARARAJAN, Arun. **The sharing economy**: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge, MA (EUA): The MIT Press, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In: **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Org.: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. Campinas (SP): Curtis Nimuendajú. 2019. p. 53-80.

UBER. Aviso de Privacidade da Uber. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=privacy-notice&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 06 set. 2021.

UBER. Código da Comunidade Uber. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br> Acesso em: 06 set. 2021.

UBER. Diretrizes da Comunidade Uber Eats para Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=uber-eats-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 07 set. 2021.

UBER. Dirigir. Requisitos para os motoristas parceiros. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 06 set. 2021.

UBER. Faça entregas pelo app do Uber Eats. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/deliver/>. Acesso em: 07 set. 2021.

UBER. Termos Gerais de Uso. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 06 set. 2021.

UOL. Uber decide encerrar Uber Eats para delivery em restaurantes. **UOL Economia**. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/06/uber-eats-fim-brasil.htm>.

Acesso em 16 fev. 2022

ZANATTA, Rafael A. F. Economias do Compartilhamento: superando um problema conceitual. In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Org. Rafael A.F. Zanatta, Pedro C.B de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017. p. 79-106.

ANEXOS

Anexo 1: Comparativo das principais características dos aplicativos

Plataforma	Denominação	Requisitos	Remuneração	Avaliação	Desativação	Dados Coletados
Uber para Motoristas	Motorista Parceiro	CNH com EAR, veículo autorizado pela plataforma, em condições determinadas pela plataforma	Definido pelo algoritmo da plataforma; Considera localização, oferta e demanda. Não especifica sobre taxa de intermediação, porém é cobrado.	Pelos usuários e pela plataforma. Média de notas e taxas de cancelamento e aceitação	Unilateral, por violação dos termos de uso e código de conduta, avaliações negativas e cancelamentos reiterados, compartilhamento de conta.	Dados pessoais, antecedentes criminais, localização, dados sobre dispositivo móvel, dados de rede móvel, dados sobre chamadas, dados de movimento do dispositivo móvel e dados de avaliação.

Uber Eats	Entregador Parceiro	Bicicleta, motocicleta, ou carro e, quando necessário CNH com EAR	Não especifica	Pelo destinatário da entrega, pelo restaurante ou estabelecimento e pelo aplicativo. Média das notas e taxas de aceitação e cancelamento	Unilateral, por violação dos termos de uso e código de conduta, avaliações negativas e cancelamentos reiterados, compartilhamento de conta.	Dados pessoais, antecedentes criminais, localização, dados sobre dispositivo móvel, dados de rede móvel, dados sobre chamadas, dados de movimento do dispositivo móvel e dados de avaliação.
99 POP: Carro Particular e Táxi	Motorista Parceiro	Capacidade civil, possuir CNH com EAR e veículo.	Definido pelo algoritmo, levando em conta: cidade, tarifa base, custo por quilometro, custo por tempo	Pelos usuários. Devem observar: qualidade do serviço, limpeza do veículo, taxas de aceite e cancelamento.	Unilateral, por violação dos termos de uso e código de conduta, avaliações negativas e cancelamentos	Dados pessoais, antecedentes criminais, posição geográfica, histórico de corridas e solicitações,

			decorrido, taxa de comissão mínima e ganho variável por campanha. São descontadas as tarifas por intermediação. Possui ajuste dinâmico de valores por oferta e demanda.		reiterados. Por inatividade da conta por período determinado, por suposta prática de infração de trânsito, por inadimplemento de valores devidos à plataforma, compartilhamento de conta.	dados do dispositivo móvel, dados de reconhecimento facial, imagens e voz dentro do veículo, entre outros.
99 Food	Motorista Parceiro	Capacidade civil, possuir CNH com EAR e veículo, ser cadastrado na plataforma 99 POP. Recomenda possuir CNPJ na modalidade MEI.	Definido pelo algoritmo, com base no trajeto de entrega, podendo ter ajuste adicional para equilibrar oferta e demanda. São descontadas as	Pelos remetentes do serviço de entrega e pela própria plataforma, com base nos critérios de qualidade do serviço, limpeza do veículo, taxas	Unilateral, por violação dos termos de uso e código de conduta, avaliações negativas e cancelamentos reiterados. Por inatividade da conta por período	Dados pessoais, antecedentes criminais, posição geográfica, histórico de corridas e solicitações, dados do dispositivo móvel, dados de

			tarifas por intermediação.	de aceite e cancelamento.	determinado, por suposta prática de infração de trânsito, por inadimplemento de valores devidos à plataforma, por utilização de veículo diferente do cadastrado e/ou por compartilhamento de conta.	reconhecimento facial, imagens e voz dentro do veículo, entre outros.
Rappi	Entregador Parceiro	Possuir CNH definitiva, veículo (bicicleta, motocicleta ou carro).	Não específica, mas refere que o entregador é cobrado por cancelamento de entregas.	Pelo aplicativo e pelos usuários. Observa as notas e comentários dos usuários, tempo de entrega, porcentagem de aceitação, entrega e recusas.	Unilateral, por descumprimento dos termos de uso, por mera liberalidade da plataforma, por má qualidade na prestação do serviço, por ação	Não específica.

					ou investigação criminal, por incompatibilidade com a política da plataforma e/ou por compartilhamento de conta.	
iFood	Entregador Parceiro	Possuir veículo e, dependendo do caso CNH.	Calculado pelo algoritmo, levando em consideração o ponto de coleta do produto, ponto de entrega, a distância percorrida, o tempo de deslocamento, condições de trânsito, a forma de fazer entrega,	Pelos clientes e pelos estabelecimentos, não há menção em como é realizada e nem quais são os critérios.	Unilateral, quando houver compartilhamento de contas, uso indevido da plataforma, suspeita de fraude, por avaliações negativas, por danos, por suposta prática de infração de trânsito, entre outros.	endereços IP, tipo de navegador e idioma, provedor de serviços de internet, páginas de consulta e saída, sistema operacional, informações sobre data e horário, dados sobre a sequência de

			a região e a oferta e demanda. É cobrada taxa de intermediação, porém não específica.			cliques, fabricante do dispositivo, operadora, modelo, versão do aparelho, versão do aplicativo, versão do sistema operacional, identificador de publicidade do aparelho, informações de acessibilidade do aparelho e redes wi-fi
--	--	--	---	--	--	---