

Este briefing temático analisa a "*App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative*", conhecida como Proposition 22 (Proposição 22 ou, aqui neste texto, P22), e explora o debate na Califórnia sobre a caracterização do vínculo jurídico existente entre motoristas e entregadores de aplicativos e as plataformas, como Uber e Lyft. A P22 marca a controvérsia sobre definições e tipos de vínculo de trabalho em plataformas digitais, legislação trabalhista e novas modalidades de trabalho, a exemplo do regime de contratação independente. Interessa-nos, neste documento, explorar as especificidades desse debate e como as agendas e discussões regulatórias se relacionam com o Brasil, dando sequência à proposta da pesquisa **Futuro do Trabalho e Gig Economy: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social** de dialogar com os contextos e discussões existentes em outros países que possam contribuir com o debate brasileiro. Para tanto, foram analisados o texto da Proposição 22, notícias, relatórios governamentais e publicações acadêmicas que tratam da temática. Boa leitura!

Principais achados

- 1) Definições jurídicas e indicação de critérios para a autonomia do *independent contractor*.
- 2) Ênfase na liberdade de escolha de quando, como e para quem se trabalha. Contudo, silencia-se sobre a liberdade sindical e de associação.
- 3) Principais temas abordados na P22: caracterização jurídica do prestador cadastrado como *independent contractor*, regras de transparência, estabelecimento de garantias e benefícios, e previsão de mecanismos de combate à violência e ao assédio.
- 4) A P22 cria nuances em relação ao subsídio devido aos *independent contractors* para cuidados com a saúde (*health care subsidy*), de acordo com a quantidade de tempo engajado.

INTRODUÇÃO

Durante a última década, as empresas de plataformas digitais não apenas provocaram transformações nas dinâmicas de trabalho, como também desafiaram as estruturas normativas utilizadas para classificação da relação de emprego. Nos Estados Unidos, assim como no Brasil, o status de empregado é uma classificação importante para determinar quais trabalhadores terão direitos trabalhistas, como salário-mínimo, limitação da jornada de trabalho, intervalos para descanso, dentre outros. Nesses locais, a categorização jurídica dos diferentes tipos de trabalhadores se mostra necessária para identificação dos direitos laborais e outros benefícios, como previdência social, por exemplo (CHERRY, 2021). Entretanto, o modelo de trabalho sob demanda não é facilmente enquadrado nas categorias e normas existentes. Em meio a intensos debates, ocorreu em 2020 a votação da chamada **"Proposition 22"** na Califórnia, o estado mais rico e populoso dos Estados Unidos, que representa cerca de 14,7% do PIB, abriga 12% da população do país e detém, respectivamente, cerca de 9% e 16% das corridas totais da Uber e da Lyft, duas das maiores plataformas de transporte privado de passageiros (TILT, 2020).

A P22 foi proposta como um contraponto ao Projeto de Lei nº 5 da Assembleia da Califórnia (em inglês, *California Assembly Bill 5* - AB5) - para mais detalhes, confira o **Quadro 01**. Ela

buscou definir os trabalhadores em plataformas digitais de transporte e entrega como *"independent contractors"*, não como empregados, ao mesmo tempo em que disciplinou alguns direitos para tais trabalhadores e obrigações para as plataformas.

Os principais atores mobilizadores para a aprovação da P22 foram as empresas Uber, Lyft, DoorDash, Instacart e Postmates, que investiram recursos significativos e fizeram desta a campanha legislativa mais cara na história dos Estados Unidos (HUSSAIN, 2020). A oposição à proposta da P22 foi feita, principalmente, por grupos e organizações trabalhistas, como a Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais, a *United Food and Commercial Workers*, *Teamsters* e a *UNITE HERE*, que sustentavam que esta iniciativa impediria que as empresas cumprissem suas obrigações de fornecer benefícios e salários-mínimos aos trabalhadores (PAUL, 2020). Houve um investimento de cerca de US\$200 milhões por parte das empresas de aplicativos para a aprovação da P22, enquanto as organizações trabalhistas gastaram em torno de US\$ 11 milhões para derrotá-la (HUSSAIN, 2020).

Em 3 de novembro de 2020, foi realizado um plebiscito, que resultou na aprovação da P22 com 58,6% dos votos a favor da implementação desta medida.

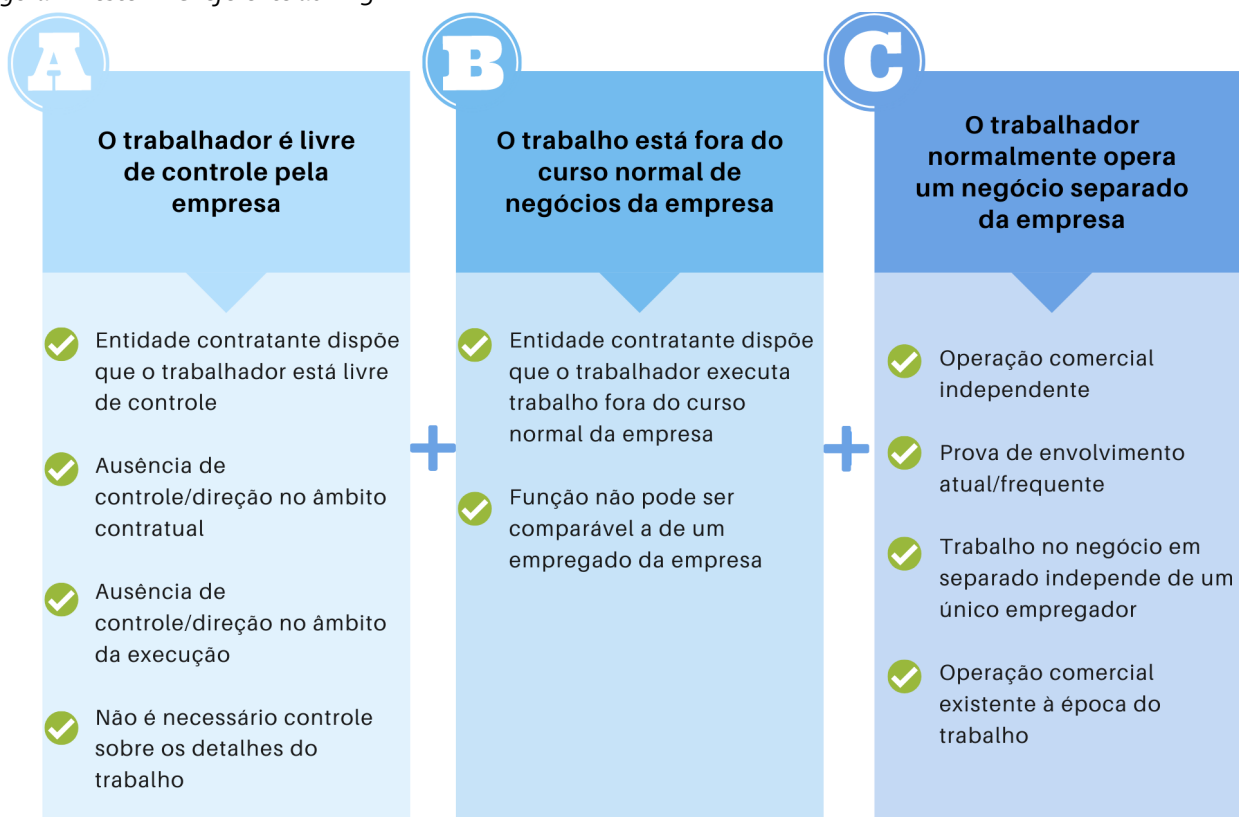
Quadro 1: AB5 e o teste ABC

A AB5 tinha como principal objetivo a garantia de uma série de benefícios para os trabalhadores da *gig economy*, como o recebimento de horas extras após uma jornada de 40 horas semanais, pagamento de licença médica e seguro-desemprego (HUSSAIN, 2020). Em 2018, a Suprema Corte da Califórnia (*Dynamex Operations W. Inc. v. Superior Court* -2018) adotou o “teste ABC” para determinar se alguém está devidamente classificado como autônomo (*independent contractor/self-employed*). Em setembro de 2019, o governador da Califórnia sancionou a AB5, adotando o “teste ABC” para todo o estado a partir de janeiro de 2020 como forma de identificar corretamente a classificação de um trabalhador autônomo (DIR, c2021).

Importante destacar que para ser considerado como trabalhador autônomo, todos os itens do “teste ABC” devem ser cumpridos. Além disso, cabe mencionar que o teste não é aplicável a todos os trabalhadores, já que algumas leis disciplinam determinadas relações de trabalho de maneira específica (caso da P22), excluindo algumas categorias desse teste. Há também a possibilidade de o teste não ser aplicado por decisão judicial.

Fonte: elaboração própria

Figura 1: Teste ABC referente ao AB5



Fonte: adaptado das informações do Departamento de relações industriais da Califórnia (DIR, c2021)

METODOLOGIA

A escolha pelo caso da P22 e do debate na Califórnia sobre regulação do trabalho em plataformas digitais se mostrou relevante para a pesquisa, uma vez que representa um caso concreto que trata de uma legislação já aprovada, controversa, que marca as disputas jurídicas em torno da classificação de prestadores (motoristas e entregadores) como empregados e detentores de benefícios. Para compreender melhor os contornos e desdobramentos dessa discussão no mundo e no Brasil, os pesquisadores trabalharam com dados e

informações coletadas nas bases de dados do Poder Legislativo do estado da Califórnia, e revisão de literatura acerca do tema. A P22, especificamente, foi codificada por meio do software Atlas.ti, por duas pesquisadoras da equipe, a partir de um livro de códigos da pesquisa. As codificações foram comparadas com as codificações dos textos legislativos brasileiros apresentados nos *briefings temáticos* anteriores. Algumas das discussões dessa análise são apresentadas a seguir.

NOTAS SOBRE SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA DOS EUA

Regime de trabalho nos EUA e na Califórnia

O sistema trabalhista americano diferencia empregados (*employee*) e autônomos (*independent contractor* ou *self-employed*). Empregado é o trabalhador que presta serviços que podem ser controlados, tanto em relação ao que será feito, como em relação à maneira como o serviço deve ser executado (IRS, 2021). Já o autônomo é o trabalhador que presta serviços que só podem ser controlados, pelo pagador, no que diz respeito aos resultados do trabalho e não na forma como o trabalho será executado. São exemplos de trabalhadores autônomos: médicos, dentistas, advogados, desde que não estejam em uma relação controlada por um empregador (IRS, 2020).

Competência para legislar sobre trabalho e regulação estadual

O Departamento de Trabalho dos Estados Unidos indica mais de 180 leis federais que tratam sobre trabalho. Essas regulamentações

impactam cerca de 150 milhões de trabalhadores e 10 milhões de locais de trabalho. Dentre as matérias tratadas por essas leis, podemos destacar: salários e jornada de trabalho (*The Fair Labor Standards Act- FLSA*), saúde e segurança no trabalho (*The Occupational Safety and Health Act- OSHA*), discriminação (*The Age Discrimination in Employment Act-ADEA/ The Equal Pay Act- EPA/ The Pregnancy Discrimination Act- PDA*) etc.

A aplicação dessas leis federais depende de critérios estabelecidos por cada uma delas. O *Fair Labor Standards Act* (FLSA), por exemplo, é uma lei que estabelece salário-mínimo, pagamento de horas extras e parâmetros sobre a idade mínima para o trabalho. Ela define a sua aplicação sob duas perspectivas: (i) cobertura empresarial: para negócios ou organizações com pelo menos dois funcionários, desde que tenham um volume de vendas ou negócios de pelo menos 500.000 dólares ou hospitais e empresas que forneçam cuidados médicos ou de enfermagem para residentes,

escolas e agências governamentais; (ii) cobertura individual: trabalhadores em comércio interestadual (DOL, 2009).

Além da aplicação das leis federais, a depender do âmbito de incidência de cada uma delas, as questões trabalhistas são reguladas também pelos estados. A Califórnia se mostra um dos estados mais protetivos em relação aos trabalhadores, tendo sido eleito em 2020 como o melhor estado para se trabalhar nos Estados Unidos (OXFAN, 2020)¹. Dentre os direitos assegurados aos empregados pelas leis na Califórnia, podemos destacar: salário-mínimo/hora de 13 dólares nas empresas com

até 25 empregados e de 14 dólares/hora em empresas com 26 ou mais empregados (enquanto o salário-mínimo instituído pelo *Fair Labor Standards Act* é de 7,25 dólares por hora), e pagamento de horas extras com adicional de 50% no caso de trabalho acima de 8 horas diárias ou de 40 horas semanais (DOL, 2021a); intervalo de 30 minutos para alimentação, nos casos de trabalhos superiores a 5 horas, exceto quando a jornada de trabalho for concluída em 6 horas ou menos e houver consentimento mútuo de empregador e empregado (DOL, 2021b); pagamentos, no mínimo, quinzenais; dentre outros (DOL, 2021c).

O QUE DIZ A PROPOSITION 22?

A P22 se vale de técnica de redação legislativa diversa daquela que estamos acostumados no Brasil. A proposição inicia, em seu artigo 1º, com uma espécie de contextualização, equivalente aos trechos de *consideranda* ou mesmo às justificativas apresentadas nos

projetos de lei brasileiros. Fica evidenciada em várias passagens a inspiração nos ideais de “direito de escolha do trabalho” e “liberdade de trabalhar de forma autônoma”, os quais figuram como propósitos (*statement of purpose*) da proposição.

Quadro 2: Liberdade como um dos propósitos da P22

“Proteger a faculdade de os californianos trabalharem como **contratantes independentes** em todo o estado usando plataformas de compartilhamento e entrega baseadas em aplicativos é necessário para que as **pessoas possam continuar a escolher quais empregos querem, trabalhar com a frequência ou o mínimo que quiserem** e com várias plataformas ou empresas, e, ao mesmo tempo, preservar o **acesso a serviços** de compartilhamento e entrega baseados em aplicativos que são **benéficos para os consumidores, pequenas empresas e a economia da Califórnia**”. (art. 1º, 7.449, e) [...] Este capítulo é necessário para proteger a **liberdade de trabalhar**

¹ A pesquisa levou em conta para a análise as legislações envolvendo proteção a empregados, trabalhadores domésticos e trabalhadores rurais.

de forma independente, ao mesmo tempo que fornece a esses trabalhadores novos benefícios e proteções não disponíveis na legislação atual." (art. 1º, 7449, e e f)

Fonte: elaboração própria

Além do direito à escolha de trabalhar como autônomos e do direito à flexibilidade para estabelecer a sua própria jornada, bem como a sua própria forma de trabalho, a P22 também firma como *statement of purpose*: obrigação de as plataformas oferecerem proteções e benefícios para entregadores e motoristas e a promoção da segurança pública e segurança

dos consumidores. Com base nesses propósitos, a P22 adota a classificação de *independent contractors* (contratantes independentes) para caracterizar motoristas e entregadores de aplicativos, excluindo a possibilidade de serem considerados empregados desde que observadas algumas condições.

Quadro 3: Condições para caracterização do *independent contractor*

Condições a serem observadas para caracterização como *independent contractor*:

- a) a plataforma **não determine** unilateralmente **datas específicas, horários ou um número mínimo de horas** durante os quais o *independent contractor* deve estar conectado ao aplicativo;
- b) a plataforma **não exija** que o *independent contractor* aceite serviços específicos ou faça exigências de prestação de determinados serviços como **condição para manter o acesso ao aplicativo**;
- c) a plataforma **não restrinja** o *independent contractor* de **prestar serviços para outras plataformas**, exceto durante o tempo engajado no aplicativo;
- d) a plataforma **não restrinja** o *independent contractor* de **trabalhar em qualquer outra ocupação ou negócio**.

Fonte: elaboração própria

Preenchidas essas condições, o motorista ou entregador de aplicativo será considerado um *independent contractor* e passará a ter suas atividades disciplinadas pela P22, a qual estabelece definições para as expressões utilizadas, indicando o que entende por consumidores, plataformas, tempo engajado etc. (cf.

artigo 6º); prevê obrigações e direitos para plataformas e *independent contractors*; e responde a algumas preocupações relacionadas ao consumidor dos serviços.

A P22 dispõe inicialmente sobre transparência contratual entre a plataforma e os

prestadores nela cadastrados (cf. artigo 2º), estabelece uma remuneração mínima a ser auferida por eles e regras de compensação pelas despesas com o veículo (cf. artigo 3º). Em seu artigo 4º, disciplina a garantia de benefícios aos *independent contractors*, que consistem em subsídios para cuidados com a saúde e seguro contra acidentes de trabalho, morte acidental e outras perdas.

A P22 dispõe ainda sobre proteção aos prestadores e consumidores contra discriminação e assédio sexual, bem como sobre segurança

pública (cf. artigo 5º); indica a necessidade de um padrão de condições de trabalho nas diferentes jurisdições dentro da Califórnia (cf. artigo 7º); e disciplina a obrigatoriedade de a plataforma apresentar um relatório com informe de rendimentos dos prestadores de acordo com a renda auferida para fins de tributação (cf. artigo 8º).

Por fim, são apresentadas disposições sobre eventual alteração legislativa da P22, sua aplicação e outros procedimentos legislativos.

DESTAQUES

Categorização e definições jurídicas

A P22 estabelece diretrizes acerca da liberdade dos trabalhadores em plataformas digitais, dispondo que esses trabalhadores são considerados autônomos (*independent contractors*), a despeito do estabelecido em

outras legislações, como, por exemplo, o Código do Trabalho da Califórnia.

A lei estabelece ainda uma variedade de definições que são importantes para entender todas as disposições legais.

Quadro 4: Definições apresentadas na P22

Principais definições apresentadas pela P22

Motorista por aplicativo (App-based driver): indivíduo que é entregador (DNC) ou motorista (TNC/TCP) e possui as liberdades asseguradas de acordo com a Seção 7451 da P22.

Empresa de rede de entrega (Delivery network company - DNC): entidade comercial que mantém uma rede habilitada em plataforma digital utilizada para facilitar entregas/serviços sob demanda dentro do estado da Califórnia.

Empresa de rede de transporte (Transportation network company - TNC): organização, incluindo, mas não limitada, a corporações, sociedades de responsabilidade limitada, parcerias, único proprietário ou qualquer outra entidade, operando na Califórnia, que fornece serviços de transporte pré-arranjados usando um aplicativo habilitado online para conectar passageiros e motoristas usando um veículo pessoal.

Transportadora fretada de passageiros (Charter-party carrier of passengers - TCP): qualquer pessoa, empresa ou outra entidade envolvida na prestação de um serviço de motorista contratado quando um veículo motorizado alugado está sendo operado por um motorista contratado, mediante uso de aplicativo habilitado online.

Tempo engajado (engaged time): tempo, conforme registrado na plataforma digital, a partir do momento em que o trabalhador (motorista ou entregador) aceita a solicitação até o momento em que conclui o serviço.

Período de ganhos (earning period): período de pagamento definido pela plataforma digital, que não deve exceder 14 dias consecutivos.

Lucro líquido: engloba todos os ganhos dos trabalhadores em plataformas, em um período de ganhos, desde que esteja de acordo com os padrões estabelecidos na P22: o montante não engloba gratificações, pedágios, taxa de limpeza, taxas de aeroportos etc.; o valor pode incluir incentivos ou bônus.

Fonte: elaboração própria

Garantias e benefícios

Diferentemente do que ocorre no Brasil, em que a competência para legislar sobre questões laborais é da União, na Califórnia, o trabalho pode ser disciplinado por leis locais (não federais). Considerando essa característica, a P22 apresenta a preocupação com a potencial multiplicidade de normas que podem impactar motoristas e prestadores que cruzam **diferentes jurisdições** da Califórnia.

Assim, a fim de manter um **padrão de condições de trabalho**, a P22 estabelece que determinadas matérias (como, por exemplo, subsídios de saúde, direitos ligados ao encerramento do contrato pela plataforma e seguro) são definidas no âmbito do estado da Califórnia (e não em cidades ou condados), sem prejuízo de o governo local adotar as leis necessárias para punir a prática de contravenções e crimes graves ou para fazer cumprir as leis e regulamentos locais.

Acerca das **liberdades**, estabelece que a plataforma digital não pode: unilateralmente definir datas, horários e tempo mínimo em que o trabalhador deve estar logado na plataforma; exigir que o trabalhador aceite qualquer serviço específico; restringir que o trabalhador preste serviços a outras plataformas; restringir que o trabalhador desempenhe outras ocupações.

Em relação ao **salário mínimo**, estabelece que a plataforma digital deve garantir que, para cada período de ganhos, o trabalhador por aplicativo seja compensado por um valor líquido mínimo de rendimentos. O salário mínimo aplicável é aquele determinado pelo estado, obrigatório para todos os setores ou o da localidade onde o passageiro ou o item é retirado, se o salário mínimo estabelecido for maior. Esse salário mínimo é aplicável a todo tempo engajado gasto para completar o trabalho.

Em seu artigo 4º, a P22 trata de dois tipos de benefícios que devem ser garantidos aos entregadores e motoristas de aplicativos: *healthcare subsidy* (subsídios para cuidados com a saúde) e *loss and liability protection* (seguro contra acidentes, reparação de despesas médicas e outras perdas).

O *healthcare subsidy* é um benefício - baseado na média de contribuições exigidas pelo Affordable Care Act (ACA)² - que deve ser pago trimestralmente pelas plataformas a entregadores e motoristas de aplicativos de acordo com seu tempo engajado por semana: (a) para uma média de 25 horas ou mais por semana de tempo de engajamento no trimestre: pagamento maior ou igual a 100% da contribuição média; (b) para uma média de pelo menos 15, mas menos de 25 horas por semana de tempo engajado no trimestre, um pagamento maior ou igual a 50% da contribuição média. Ao final de cada período, a plataforma deve fornecer aos motoristas e entregadores as seguintes informações: número de horas de tempo engajado acumuladas pelo prestador no aplicativo durante cada *earning period*; e número de horas de tempo engajado acumuladas pelo prestador durante o trimestre.

No tocante à *loss and liability protection*, nenhuma plataforma deve operar na Califórnia por mais de 90 dias, a menos que tenha,

forneça ou disponibilize a seguinte cobertura: (a) **seguro contra acidentes do trabalho** para os motoristas e entregadores de aplicativos para cobrir despesas médicas e perda de renda resultante de lesões sofridas enquanto o prestador está online³ e (b) **seguro por morte acidental** (resultante do período em que o prestador está online) para dependentes.

Por fim, a P22 estabelece obrigações para as plataformas em relação a *terceiros*, a exemplo da determinação que uma DNC deve manter seguro de automóveis de pelo menos um milhão de dólares para compensação de lesões ou perdas de terceiros durante o tempo engajado dos prestadores nos casos em que o automóvel não seja coberto por outro seguro.

Transparência

Acerca do contrato e das cláusulas de rescisão, a P22 estabelece que a plataforma digital e o trabalhador devem firmar um acordo por escrito antes do motorista receber acesso à rede da empresa. A plataforma digital não pode rescindir o contrato com o trabalhador por motivo que não esteja descrito no contrato. Além disso, estabelece que a empresa deve disponibilizar um procedimento de apelação para os trabalhadores que tiveram os seus contratos encerrados.

²² Affordable Care Act (ACA), também conhecida como PPACA ou “Obamacare”, é a lei que reformou o sistema de saúde promulgada em março de 2010 e tem como objetivos principais: (i) disponibilizar seguro saúde acessível para mais pessoas, por meio de subsídios aos consumidores que reduzem os custos para famílias com renda entre 100% e 400% do nível de pobreza federal; (ii) expandir o programa de saúde Medicaid para cobertura de todos os adultos com renda abaixo de 138% do nível de pobreza federal; (iii) apoiar métodos inovadores de prestação de cuidados médicos concebidos para reduzir os custos dos cuidados de saúde em geral.

³ Online significa o momento em que um motorista ou entregador está utilizando uma plataforma e pode receber solicitações de serviços de transporte compartilhado ou de entrega da empresa da rede, ou durante o tempo de engajamento.

Quadro 5: Transparência e informação na P22

Essas disposições relativas ao **contrato escrito** e ao **processo de apelação** em caso de encerramento de contrato demonstram uma preocupação com questões relacionadas à **transparência e informação**, embora a lei não estabeleça quais procedimentos devem ser levados em conta na apelação.

Fonte: elaboração própria

Violência e assédio

A P22 trata de questões relacionadas à discriminação e à segurança pública. Estabelece que **conduta discriminatória** é a recusa a contratar, rescisão do contrato ou desabilitação da plataforma digital com base em raça, cor, ascendência, nacionalidade, religião, idade, condição física ou mental, sexo, gênero, condição médica, informações genéticas, estado civil ou militar. Percebe-se uma preocupação simultânea com a segurança dos trabalhadores e a segurança dos consumidores. Exemplo disso é a disposição sobre a obrigatoriedade de a plataforma digital desenvolver uma **política contra assédio sexual**, que atenda a uma série de requisitos, como identificação de comportamentos que se configuram como assédio sexual; indicação de que a plataforma digital, bem como as leis, proíbam motoristas, entregadores e clientes de cometer assédio; estabelecimento de canal para prestadores e clientes enviarem reclamações (garantida a confidencialidade das informações prestadas); condução imparcial de investigações; imposição de ações corretivas; estabelecimento da garantia de não retaliação a prestadores e consumidores que fizerem ou participarem de um processo de investigação de má conduta.

Outro exemplo é a disposição que estabelece que as empresas devem fornecer **treinamen-**

to de segurança aos trabalhadores. Os treinamentos devem englobar: prevenção de colisão e técnicas de direção defensiva; identificação de elementos causadores de colisões; reconhecimento e denúncia de agressão sexual e má conduta; informações sobre segurança alimentar (para entregadores de alimentos). O treinamento pode ser fornecido de forma online (síncrona), por vídeo ou presencialmente, a depender da escolha da empresa.

Por fim, a disposição que trata sobre a **limitação de jornada** dos trabalhadores também se encaixa como uma preocupação com os trabalhadores e consumidores. Sobre essa questão, a lei dispõe que o trabalhador não pode estar conectado por mais de 12 horas em qualquer período de 24 horas, a menos que já tenha se desconectado por um período ininterrupto de 6 horas. Se o trabalhador trabalhar por mais de 12 horas em um período de 24 horas, ele deve ser proibido de retornar à plataforma digital até cumprir com o intervalo ininterrupto de 6 horas.

Há ainda os dispositivos em que se identifica uma preocupação mais direcionada com os consumidores e com a plataforma.

Um deles é o que trata da **checagem de antecedentes criminais**. A P22 estabelece que a plataforma digital, ou um terceiro contratado

por ela, pode realizar uma checagem de antecedentes criminais. O trabalhador deve consentir para que essa checagem seja realizada e nenhum outro consentimento necessário nos casos em que a plataforma opte por fazer um monitoramento contínuo. A P22 ainda estabelece os casos em que a empresa não pode liberar acesso do trabalhador à plataforma digital, bem como os casos em que esse acesso deve ser suspenso. Embora se proponha a resguardar a segurança dos consumidores, o dispositivo acaba por discriminar prestadores de serviço egressos de sistema penitenciário

Outra disposição que demonstra a preocupação da P22 com os consumidores é a referente à **política de tolerância zero**. Tal política obriga a suspensão imediata do trabalhador do acesso à plataforma de serviços, quando a empresa recebe um relatório de seu aplicativo (ou qualquer meio disponibilizado

pela empresa) sobre uma suspeita de uso de drogas e álcool durante o serviço. Após a suspensão, a empresa deve iniciar uma investigação detalhada sobre a conduta. A P22 estabelece ainda que a empresa deve suspender o acesso à plataforma do consumidor ou do trabalhador que realizar a alegação da política de tolerância zero, sabendo que é uma alegação infundada.

Por fim, podemos ainda citar a disposição que trata sobre a **tipificação de conduta fraudulenta**. A P22 estabelece que a pessoa que fraudulentamente se passa por um trabalhador por aplicativo comete uma contravenção punível com prisão por até seis meses ou multa de até dez mil dólares (ou ambos). Essas punições, no entanto, não impedem outros processos fundamentados em outras legislações.

Quadro 6: Preocupações com trabalhadores e consumidores na P22

Preocupações com os trabalhadores e os consumidores:

- (i) política contra assédio sexual;
- (ii) treinamento de segurança;
- (iii) tempo de descanso.

Preocupações com os consumidores:

- (i) checagem de antecedentes criminais;
- (ii) política de tolerância zero;
- (iii) conduta fraudulenta.

Fonte: elaboração própria

Figura 2: Principais destaques da Proposition 22



Fonte: elaboração própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A P22 (artigo 2º, 7451) estabelece critérios para caracterizar a autonomia *independent contractor*, diferentemente do que ocorre no Brasil. Ainda que possa haver discussão sobre tais critérios, é um parâmetro mais objetivo para delimitar a independência do contratante proposta na P22. Na legislação brasileira, ainda é nebulosa a delimitação entre autonomia e subordinação.
- A P22 se firma em liberdades – como de escolha de horários de trabalho, por exemplo – mas não trata expressamente de algumas liberdades, como liberdade sindical.
- A P22 cria uma terceira via para categorizar a relação jurídica existente entre motoristas, entregadores e plataformas, com vistas a oferecer flexibilidade aos prestadores paralelamente a um conjunto de direitos.
- A P22 se limita às categorias mais tradicionalmente conhecidas na *gig economy* – motoristas e entregadores – e não avança de forma mais ampla na disciplina do tema.
- Considerando o tempo engajado durante uma semana, a P22 cria nuances em relação ao *healthcare subsidy* devido pelas empresas aos *independent contractors*. Assim, dependendo do tempo engajado na plataforma, haverá particularidades no subsídio mencionado.
- Embora essa não seja uma preocupação brasileira no tocante à legislação trabalhista (já que a competência para legislar sobre o tema é federal), a Califórnia se preocupa em manter um padrão de trabalho em suas diversas jurisdições (artigo 7º). Trata-se de um dispositivo que pode servir de inspiração para se pensar a regulação de aspectos complexos das plataformas que baseiam seus serviços exclusivamente na Internet, também chamadas de *crowdwork* (BERG *et al*, 2018), embora a P22 em si não se aplique ao *crowdwork* e sim a plataformas localizadas geograficamente. As plataformas baseadas na Internet envolvem pessoas de diferentes lugares do mundo prestando seus serviços para pessoas (físicas ou jurídicas) situadas em lugares diversos. Nesses casos em que jurisdições e limites geográficos são ultrapassados, surgem questões como: qual é a jurisdição competente para dirimir eventual conflito? Em qual país tais atividades devem ser tributadas? A qual país destinar as contribuições previdenciárias? Dentre outras questões ainda sem respostas. Assim, ainda que em menor medida - já que diz respeito apenas às jurisdições dentro do estado da Califórnia -, a P22 insere no debate sobre o trabalho em plataformas a preocupação com o serviço interjurisdicional (embora, ainda dentro de um mesmo país).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERG, Janine *et al.* **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018.

CHERRY, M. A. Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, IL, 2021. p. 19.

DIR. **Independent contractor versus employee**. Disponível em: https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_IndependentContractor.htm. Acesso em: mar. 2021.

DOL. **Coverage Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)**. Disponível em: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDLegacy/files/whdfs14.pdf>. Acesso em: mar. 2021.

DOL. **Minimum Length of Meal Period Required under State Law for Adult Employees in Private Sector 1**. 2021b. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/meal-breaks>. Acesso em: mar. 2021.

DOL. **State Minimum Wage Laws**. 2021a. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state#ca>. Acesso em: mar. 2021.

DOL. **State Payday Requirements**. 2021c. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/payday>. Acesso em: mar. 2021.

HUSSAIN, S. What Prop. 22's defeat would mean for Uber and Lyft — and drivers. **Los Angeles Time**, 2020. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-10-19/prop-22-explained>. Acesso em: 12 março 2021.

OXFAM. **Best and worst states to work in America 2020**. Disponível em: <https://www.oxfamamerica.org/explore/issues/economic-well-being/best-and-worst-states-work-america-2020/>. Acesso em: mar. 2021.

PAUL, K. Prop 22: why Uber's victory in California could harm gig workers nationwide. **The Guardian**, 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2020/nov/11/california-proposition-22-uber-lyft-doordash-labor-laws>. Acesso em: 10 março 2021.

TILT. Uber ameaça parar na Califórnia, mas recua depois de decisão favorável. **tilt**, 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/20/uber-ameaca-parar-na-california-mas-recua-depois-de-decisao-favoravel.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 23 março 2021.

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

Ana Carolina R. Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bicego
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olivia Q. Figueiredo Pasqualetto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Questões regulatórias a partir do debate na Califórnia: Análise da Proposição 22 – versão 1.0, de 26 de março de 2021.* São Paulo: FGV Direito SP, 26 fev. 2021.