

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

A PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO ESTUDO
COMPARADO DE JURISPRUDÊNCIA: UMA ANÁLISE À AUSÊNCIA DO
RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL

JULIANA ALMEIDA FERREIRA

Rio de Janeiro

2022

JULIANA ALMEIDA FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

**A PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO ESTUDO
COMPARADO DE JURISPRUDÊNCIA: UMA ANÁLISE À AUSÊNCIA DO
RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL**

Monografia elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da **Professora Dr. Sayonara Grillo**.

Rio de Janeiro

2022

CIP – Catalogação na Publicação



Autorizo, apenas para fins acadêmico e científicos, a reprodução total ou parcial desta monografia, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

JULIANA ALMEIDA FERREIRA

**A PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO DIREITO
COMPARADO: UMA ANÁLISE À AUSÊNCIA DO RECONHECIMENTO DO
VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL**

Monografia elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da **Professora Dr. Sayonara Grillo**.

Data da Aprovação: 18 / 02 / 2022

Banca Examinadora:

Orientadora Professora Dra. Sayonara Grillo

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

EPÍGRAFE

*“Terceiro mundo se for
Piada no exterior
Mas o Brasil vai ficar rico
Vamos faturar um milhão
Quando vendermos todas as almas
Dos nossos índios num Leilão”*

(Que país é este? - Legião Urbana)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus pais Ana Paula e Jorge, por me proporcionarem acesso à melhor educação possível. Obrigado por estarem presentes na minha jornada pessoal e profissional e por acreditarem no meu potencial, dando sempre o apoio necessário para alcançar meus objetivos.

À minha mãe, meu maior exemplo de vida, um agradecimento especial por ter me ensinado sobre persistência, foco e determinação, além de ter influenciado minha escolha pelo curso de Direito, em especial a área trabalhista, disciplina da minha tese de conclusão de curso. O que me motiva nesse ramo é seguir seus passos.

Aos meus amigos e amigas Antara Morri, Barbara Libertino, Clara Alcântara, Débora Andrade, Felipe Tello, Maria Eduarda Jacobina, Luiza Macedo, Rayssa Moreira, Rodrigo Ramos e Rebeca Costa agradeço pela troca de experiências, pelas risadas sinceras, pelas incontáveis conversas no Bar do Caubi, pelo carteadado na varandinha, pelas histórias no Bin Bar, Órfãos e Choppada, mas, acima de tudo, pelo carinho, compreensão e amizade verdadeira, com a certeza de que vou levar para o resto da vida.

Às amigas, Ana Luiza Peixoto, Isabela Fonseca, Isadora Lucena, Julia Padilha, Juliana Brandão, Lara Mattoni e Laila Baruque, por acompanharem de perto minhas vivências na Faculdade Nacional de Direito e por me motivarem a ser minha melhor versão.

Um agradecimento especial à dupla Mariana Baptista e Mariana Loureiro, por terem me proporcionado tantos momentos maravilhosos ao longo desses 5 anos de faculdade. Não teve um dia na companhia dessas duas que não me senti acolhida e segura. Com elas, não tinha tempo ruim. Sem dúvidas, estarei eternamente em dívida com a Faculdade Nacional de Direito por ter proporcionado esse encontro.

Outro agradecimento especial à dupla Matheus Facioli e Vinícius Neves, por terem me acompanhado desde o primeiro dia de faculdade, tendo me ensinado sobre parceria, cuidado e conexão, sempre com a leveza de um sorriso. Jamais teria imaginado que aqueles atrasados no dia de inscrição se tornariam meus bons amigos.

Por fim, mas não menos relevante, agradeço à minha orientadora, a Professora Sayonara Grillo, pela disponibilidade, apoio e ensinamentos jurídicos. Suas aulas cativaram meu interesse no Direito do Trabalho e influenciaram na escolha do tema.

A todos, mais uma vez, meus mais sinceros agradecimentos.

RESUMO

A plataformização laboral, fenômeno proveniente da introdução de tecnologias de informação e de comunicação nas relações de trabalho, no qual a prestação dos serviços é controlada e gerida por plataformas digitais, se tornou objeto de estudos dedicados a compreender a complexidade do trabalho contemporâneo. O presente trabalho busca examinar as implicações concretas dessa prática laboral, detalhando as características à ela inerentes, a partir do estudo comparado de jurisprudência trabalhista com decisões representativas da pesquisa envolvendo a qualificação do vínculo jurídico entre as empresas-plataformas e os trabalhadores em aplicativos de entrega e de transporte de passageiros. Nessa lógica, pretende desmascarar o falacioso discurso de empreendedorismo defendido pelas empresas-plataforma, por meio do qual buscam manter sua posição competitiva no mercado a partir da exploração irrestrita da mão de obra. Em última instância, visa contribuir ao debate a partir de uma perspectiva crítica e analítica.

Palavras-chave: Plataformização do Trabalho; Aplicativo Digital; Trabalhador; Subordinação Algorítmica.

ABSTRACT

Platform work, a labor practice caused by the introduction of information and communication technologies in working relationships, in which the service is controlled and managed by digital platforms, has become the object of studies dedicated to understand the complexity of contemporary work. The present work seeks to examine the concrete implications of this labor practice, detailing the characteristics inherent to it, from the comparative study of jurisprudence with representative decisions of the research involving the qualification of the legal bond between the platform companies and the workers in applications delivery and passenger transport. In this logic, it intends to unmask the fallacious discourse of entrepreneurship defended by the platform companies, through which they seek to maintain their competitive position in the market from the unrestricted exploitation of labor. Lastly, it aims to contribute to the debate from a critical and analytical perspective.

Keywords: Platform Work; Digital App; Worker; Subordination; Algorithmic Subordination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – DA PLATAFORMIZAÇÃO LABORAL E SUAS NUANCES	13
1.1 Economia de Plataformas Digitais e o Trabalho Sob Demanda.....	13
1.2 Nova Forma de Controle.....	20
1.3 “Breque” dos Aplicativos	23
CAPÍTULO 2 – DECISÕES JUDICIAIS NOS CASOS DE APLICATIVOS DE PLATAFORMA NO BRASIL	28
2.1 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	28
2.2 Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.....	32
2.3 Emergência de novo precedente do Tribunal Superior do Trabalho	35
2.4 Direito Comparado	39
CAPÍTULO 3 - DECISÕES JUDICIAIS ESTRANGEIRAS NOS CASOS DE APLICATIVOS DE PLATAFORMA	41
3.1 O Caso Espanhol.....	41
3.2 O Caso Francês	45
3.3 O Caso Alemão	48
3.4 O Caso Holandês	50
3.5 O Caso Italiano	53
3.6 O Caso do Reino Unido	55
CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

INTRODUÇÃO

No contexto do capitalismo predatório, as formas de exploração, as quais estão sujeitos os trabalhadores, adquirem novos contornos para atender a inalcançável busca pela otimização da produção e a maximização dos lucros. Com isso, intensifica-se a busca por novos modelos de empreendimentos objetivando desburocratizar as relações trabalhistas.

As tecnologias e inovações digitais, influenciadas pelas tendências da globalização, adquirem um significado econômico relevante à medida que diminuem os custos das empresas e possibilitam novos modelos de negócios. Nesse cenário, inaugura-se a 4ª Revolução Industrial¹, que consiste na “Revolução Digital”.

Nessa conjuntura, as plataformas digitais emergem como principal criação, modificando a tradicional estratégia comercial e adotando a descentralização do poder de direção. Em síntese, as plataformas digitais são movidas por comandos algorítmicos e projetadas para oferecer serviços aos consumidores, através de aplicativos digitais.

As plataformas digitais assumem cada vez mais espaço em diversos setores da economia e da sociedade em geral, e sem o devido enquadramento legal e o conhecimento profundo de seus efeitos vêm gerando uma acelerada precarização das condições de trabalho.

A facilidade e a praticidade de acesso aos aplicativos digitais intensificaram seu uso, promovendo considerável alteração nos relacionamentos interpessoais, abrangendo tanto o âmbito pessoal e consumerista quanto o profissional. Os impactos sociais e econômicos gerados remodelaram, especialmente, as formas de produção, consumo e trabalho.

As plataformas digitais traduzem-se em instrumentos tecnológicos capazes de providenciar trabalhadores, dispostos a desempenhar um determinado serviço ou atividade, à uma multidão de indivíduos, potenciais clientes, que procuram usufruir de tal força de trabalho na agilidade de um toque na tela de seu aparelho eletrônico.

¹ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 16

O aplicativo de trabalho sob demanda mais conhecido é o da Uber, que atua no setor de transportes, no qual um cliente solicita um carro para realizar uma viagem, buscando deslocar-se de um ponto a outro, e o motorista, que estiver mais próximo ao local e disponível, aceita a corrida. A partir da ampla disseminação de tal modelo, perpetrada inicialmente pela referida empresa, surge a nomenclatura “uberização”, para se referir ao fenômeno da economia de plataforma.

Nesse sentido, a “uberização” se apresenta como uma forma de trabalho adaptável, ampliando a proporção e o alcance das profissões, promovendo a plataformização laboral. Diante disso, necessário compreender e refletir sobre os aspectos que permeiam esse novo modelo de trabalho.

No Brasil, o trabalho sob demanda em plataformas digitais é considerado autônomo, isto é, inexistente vínculo empregatício, portanto, esses trabalhadores não usufruem dos direitos e garantias trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estando vulneráveis à exploração por parte das empresas, que se preocupam exclusivamente com o aumento da produtividade e a obtenção de lucro, em detrimento das condições de trabalho.

A luta pela defesa da proteção dos trabalhadores de plataformas digitais reverbera internacionalmente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais, tem se manifestando pela tutela dos trabalhadores sob demanda de aplicativo, de modo a garantir o reconhecimento do vínculo trabalhista e dos direitos correspondentes.

Desde o ano de 2020, países como Espanha, França, Alemanha e Holanda proferiram decisões judiciais no sentido de reconhecer o vínculo empregatício existente entre trabalhador sob demanda de aplicativo e as empresas detentoras da plataforma. Por outro lado, a Itália e o Reino Unido entenderam pela existência de subordinação na prestação do trabalho, o que possibilitou a concessão de direitos trabalhistas.

Em nenhum dos casos citados os trabalhadores foram considerados autônomos, o que representa uma tendência em modernizar e adaptar as concepções jurídicas de emprego,

vínculo de emprego e subordinação, conforme o surgimento e evolução de novas formas de trabalho.

A partir dessas observações, a presente pesquisa busca esmiuçar as características inerentes a esse modelo de trabalho, trazendo conceitos, decisões judiciais brasileiras e estrangeiras, conteúdo doutrinário e considerações particulares, com o intuito de melhor compreender esse fenômeno e analisá-lo a partir de um estudo comparado de jurisprudência trabalhista.

CAPÍTULO I – DA PLATAFORMIZAÇÃO LABORAL E SUAS NUANCES

1.1 Economia de Plataformas Digitais e o Trabalho Sob Demanda

A economia de plataforma ou economia de compartilhamento consiste no trabalho desenvolvido através de uma plataforma digital que disponibiliza o trabalhador para os consumidores, promovendo uma interação conjunta entre a empresa, o prestador de serviço e o cliente.

Para efeitos de melhor compreensão do modelo em questão, será adotada a perspectiva de Valerio de Stefano², que estabelece duas principais formas de exploração do trabalho: o “crowdwork” e o trabalho “on-demand” por meio de aplicativos. Simplificadamente, enquanto a primeira envolve a realização de tarefas, em geral de curta duração, a partir de plataformas online, a segunda trata da execução de trabalhos sob demanda por aplicativos e gerenciados pelas empresas. Dentre os trabalhos sob demanda mais tradicionais, destacam-se os serviços de transporte e limpeza. Além disso, pode abranger serviços administrativos.

No “crowdwork”³ tarefas são postas à disposição de uma multidão de trabalhadores por meio de uma chamada que pode ser acessada pela internet através de plataformas genéricas. Normalmente, essas tarefas não exigem muita qualificação e são exequíveis por computadores ou sistemas automatizados. Alguns exemplos de “crowdwork”: responder pesquisas, traduzir textos e transcrever áudios.

Por outro lado, o trabalho “on-demand” se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais como transporte, entrega e limpeza. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que seleciona a mão de obra e estabelece um padrão de qualidade mínimo do trabalho. A execução do ofício é controlada através da programação algorítmica estabelecida

² DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”**. Conditions of Work and Employment Series n° 7. Genebra: ILO, 2016.

³ ORSINI, Adriana; JÚNIOR, José Eduardo; MENEGHINI, Nancy. **Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021, p. 312

pelas empresas detentoras das plataformas. Nesse viés, o trabalhador é contratado para produzir sob demanda, sem vínculo de emprego.

Outro termo usado para designar essa nova modalidade de trabalho é “uberização”, tendo em vista que a Uber foi pioneira na inauguração desse modelo de negócio. Cumpre apontar que a empresa foi fundada nos Estados Unidos em 2009, tendo lançado seu aplicativo em 2010. Apesar do termo “uberização” aparentemente fazer referência direta à Uber, necessário esclarecer que sua acepção não se limita a um serviço ou profissão específicos. Segundo Cláudio Jannotti e Edilton Miereles, tal nomenclatura indica um “estilo de realizar o trabalho”⁴.

Nas palavras de Rodrigo Carelli⁵: “a ‘uberização’ deve ser entendida como o trabalho sob demanda, que ocorre por meio da contratação precária de trabalhador formalmente autônomo, que controlado via programação, recebe seu pagamento por tarefa.”

Interessante notar que o fenômeno da “uberização” das relações de trabalho, que se caracteriza como uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho através de plataformas digitais⁶, ocasiona, simultaneamente, uma dispersão produtiva e centralização do controle laboral. Com isso, entende-se que existe um grande número de trabalhadores, dispersos geograficamente, contudo, submetidos aos comandos de uma única empresa, que concentra o poder de mando.

Ressalte-se que os algoritmos, conjunto de instruções que regem a atuação desses aplicativos, condicionam o preço, o modo de trabalho e a demanda, adotando um gerenciamento inflexível da atividade. Sendo assim, o trabalhador não participa do processo que define os critérios relativos ao exercício da atividade e sua precificação. A empresa estabelece os moldes, com base em seus interesses, e estes devem ser seguidos pelo

⁴ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 19.

⁵ Palestra “Uberização do Trabalho”, promovida pela Escola Judicial do TRT1, 31.05.2021. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=YtRIueqC_hs. Acesso em 13 jan. 2022

⁶ “As plataformas digitais de trabalho seriam modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.” (OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rio de Janeiro: Rev. Direito e Práx., v. 11, n. 4, 2020, p. 2622)

trabalhador, inexistindo margem para diálogo ou negociação. Significa dizer que se trata de uma imposição revestida sob a capa da liberdade⁷.

Os termos nos quais serão prestados o serviço são ditados pelas diretrizes do aplicativo, condicionando o trabalhador a uma execução engessada da atividade e minando sua liberdade de atuação. Nessa senda, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela empresa, restando ao trabalhador apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir o serviço. Em linhas gerais, tal estruturação indica que o empreendimento, isto é, o negócio, pertence à empresa, e não ao trabalhador.

Uma característica relevante do sistema de trabalho por meio das plataformas eletrônicas é a transferência de vários custos operacionais para o trabalhador. De modo geral, os meios de transporte utilizados na execução dos serviços são de propriedade do trabalhador, o que inclui, inevitavelmente, os custos de manutenção e conserto em caso de dano. Os meios de locomoção variam desde aqueles movidos a gasolina, como é o caso do automóvel e da motocicleta, até aqueles movidos pela força física, como é o caso da bicicleta e do patinete.

Nesse seguimento, o trabalhador necessita de smartphone para acessar o aplicativo da empresa, cabendo a ele adquirir o aparelho e garantir seu pleno funcionamento para possibilitar a conexão digital. Apesar da inegável utilidade tanto do meio de transporte como do smartphone, esses instrumentos são meramente acessórios à prestação do serviço. Na realidade, é o aplicativo que constitui instrumento essencial e indispensável ao trabalho. Sendo certo que incumbe à empresa instituir suas diretrizes e deter o controle do algoritmo.

Segundo Yuval Harari: “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.”

⁸Destarte, a lógica algorítmica é reducionista. As questões e problemas são reduzidos para que sejam expressos algorítmicamente e são formatados conforme os conhecimentos e desejos dos programadores. Com isso, as sequências lógicas impostas pelos algoritmos estabelecem objetivos muitas vezes não democráticos.

⁷ CARELLI, Rodrigo. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o Século XIX. São Paulo: LTr, 2017, p. 177.

⁸ HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus. Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

Por exemplo, um indivíduo que realiza um serviço de entrega de mercadorias, comandado por um aplicativo digital, em uma cidade extensa e populosa como o Rio de Janeiro, tendo como meio de locomoção uma bicicleta, está suscetível a enfrentar inúmeros obstáculos, tais como congestionamento, questões climáticas imprevisíveis, insegurança nas vias públicas e até mesmo acidentes. Sendo assim, desconsiderar tais fatores e estipular que a mercadoria deva ser entregue em um determinado período de tempo ao cliente, aplicando sanção em caso de descumprimento evidencia o descomedimento do raciocínio algorítmico.

A programação algorítmica não é neutra, mas sim excludente, uma vez que é pensada e projetada para atender os interesses das empresas em detrimento dos interesses dos trabalhadores. A ausência de diálogo entre os trabalhadores e os detentores das plataformas vislumbra esse entendimento. Nesse contexto, a programação por comandos reestrutura a organização do trabalho e estabelece novas formas de controle. Sendo assim, a subordinação do trabalhador adquire novos contornos.

Outro fator que constitui um aspecto central no modelo da “uberização” é a demanda. A demanda atua como o combustível da engrenagem que movimenta a economia de compartilhamento. Quanto mais usuários estiverem cadastrados e “logados” nos aplicativos, maior será a demanda, ensejando o compartilhamento da mão de obra e, como consequência, induzindo os trabalhadores a estarem disponíveis para prestar os serviços ou exercer as atividades.

A oferta e a demanda exercem um papel fundamental e inegável na variação do preço, à medida que quanto maior a demanda e menor a disponibilidade de trabalhadores para desempenhar a atividade, maior será o preço. O mesmo aplica-se inversamente, isto é, quanto menor a demanda e maior a quantidade de trabalhadores disponíveis, menor será o preço pelo serviço. Trata-se de regra econômica básica que rege a atividade. Apoiando-se nessa ideia, as empresas detentoras das plataformas digitais se apropriaram do argumento de que a demanda determina a tarifa como forma de camuflar sua real capacidade de instituir o preço pela tarefa.

Noutro viés, a performance do trabalhador “uberizado” se assemelha a de um personagem em um jogo de videogame, uma vez que está sempre acessível para receber e cumprir a função que o programador designou via comando. Em verdade, os próprios aplicativos corroboram com essa visão à medida que estabelecem metas, que se cumpridas

pelo trabalhador geram bônus, podendo culminar, inclusive, em melhor colocação no plano de carreira da empresa. Sendo assim, a busca incessante pela continuidade da prestação do serviço é incentivada com base na potencialização do desempenho.

Dessa maneira, os aplicativos se utilizam da concorrência entre próprios motoristas ou entregadores, que são incentivados por desafios laborais, moldados no formato de jogo, a competir na busca por mais corridas ou entregas. Com isso, as empresas objetivam extrair maior engajamento no trabalho e, conseqüentemente, maior tempo de conexão no aplicativo.

Essa dinâmica, denominada por muitos autores de “gamificação”, desconsidera a noção de jornada de trabalho, tendo em vista que o fim do expediente se torna incerto. Desse modo, inegavelmente, deteriora as condições de trabalho, pois incentiva os trabalhadores a estarem sempre à disposição da plataforma para realizarem mais serviços ou atividades e serem promovidos a uma nova categoria.

Nas palavras de Ricardo Antunes, cria-se o “privilégio da servidão”.⁹ A introdução de técnicas de entretenimento nos comandos algorítmicos distrai o trabalhador da dinâmica de exploração na qual está inserido e manipula sua conduta, legitimando condições laborais fragilizadas. Com isso, as precarizações tornam-se parte da regra e não da exceção.

Desta forma, a “gamificação”¹⁰ pode ser compreendida como uma metodologia na qual premiar ou punir o trabalhador por atingir ou não uma meta estabelecida pela empresa funciona como um mecanismo de engajar e motivar comportamentos, alcançando resultados específicos e aumentando a produtividade laboral. Essa gestão “gamificada” do trabalho pretende simular e influenciar a realidade, recompensando o trabalhador que concluir o maior número de desafios apresentados.

⁹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo, 2020.

¹⁰ VIDIGAL, Viviane. **Game Over: A gestão gamificada do trabalho**. Revista Movimentação, Dourados, MS, V.8, nº 14, jan./jun. 2021, p. 48.

Conforme alega Viviane Vidigal: “o uso da gamificação se alinha com estratégia capitalista de incorporar o tempo de vida como atividade produtiva ao sistema, intensificando e estendendo o tempo de trabalho”¹¹.

Esse modelo intensifica a precariedade das condições de trabalho, tendo em vista que promove uma perigosa competição entre os trabalhadores, culminando em jornadas diárias que podem variar de 12 a 16 horas. Destarte, incentiva-se de modo desenfreado a frequência no trabalho, desconsiderando os efeitos negativos que essa intensidade pode gerar na vida dos trabalhadores.

O ritmo do ofício deve ser mantido a qualquer custo, podendo inclusive ensejar punições por parte da empresa aos prestadores de serviço, caso não atendam as suas determinações. Esse problemático padrão laboral expõe os trabalhadores a riscos na saúde e segurança e os remunera de forma insuficiente para sua sobrevivência.

Por esse ângulo, a manutenção desse sistema nos moldes atuais baseia-se em dois argumentos centrais: (i) que as empresas detentoras dos aplicativos digitais desempenham papel de meras intermediadoras, conectando trabalhadores e clientes e que oferecem apenas serviços de tecnologia; (ii) que os trabalhadores atuam como autônomos, uma vez que inexistente o elemento da subordinação, pois possuem liberdade para escolher dia e horário de trabalho.

Contudo, o que se verifica na prática se distancia muito do defendido nas teses supracitadas. A princípio, cabe destacar que essa estratégia argumentativa busca manter o status de exploração do trabalho, minando eventuais tentativas de representação dos trabalhadores sob demanda de aplicativo e enfraquecendo seu movimento.

Os impactos e os desafios no mercado de trabalho no Brasil com a expansão de plataformas de trabalho são diversos e se inserem em uma dinâmica socioeconômica complexa. A difusão de aplicativos de transporte e de entregas no Brasil coincidiu com a intensificação dos problemas econômicos que o país vem enfrentando. Dessa forma, a redução dos postos de trabalho formais e a falta de oportunidades fizeram com que os serviços

¹¹ VIDIGAL, Viviane. **Game Over**: A gestão gamificada do trabalho. Revista Movimentação, Dourados, MS, V.8, nº 14, jan./jun. 2021, p. 60

oferecidos por esses aplicativos se tornassem uma alternativa de trabalho para sobrevivência de muitas famílias brasileiras.

Com o surgimento da pandemia, agravaram-se as condições econômicas frágeis do país e o desemprego atingiu patamares elevados, o que levou parte da população, inclusive muitos indivíduos com curso de nível superior, a buscar sua fonte de renda integral ou complementar no trabalho “uberizado”. Diante desse escalonamento, a precarização do trabalho se tornou aguda.

De acordo com os dados contidos na pesquisa denominada “Condições de Direitos e Diálogo Social para Trabalhadoras e Trabalhadores do Setor de Entrega por Aplicativo em Brasília e Recife”¹², realizada por meio de projeto de cooperação e parceria da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), 92% dos trabalhadores para plataformas de aplicativos de entrega são homens, a maioria possui até 30 anos, 68% são pretos ou pardos e recebem, mensalmente, cerca de R\$ 1.172,63, o que representa um ganho líquido de R\$ 5,03 por hora trabalhada.

O referido estudo foi elaborado no período de 18 meses e constatou que entre os pesquisados há casos de entregadores que trabalham sete dias por semana, 13 horas por dia para ter uma renda líquida de R\$ 0,59 por hora trabalhada. Nas situações mais graves relatadas, alguns entregadores informaram que trabalham sete dias por semana, de 12 a 18 horas por dia, e possuem rendimento negativo de R\$ 0,86.

O levantamento foi feito por meio de entrevistas presenciais realizadas em campo, virtualmente e por telefone e se baseia em dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), do IBGE, especialmente a Pnad-COVID, realizada durante período da pandemia.

¹² CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife. 2021, p. 77. Disponível em <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>. Acesso em 02 fev. 2022

1.2 Nova Forma de Controle

A princípio, o anseio por maior flexibilidade e um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal constituem alguns dos motores para o crescimento do trabalho de plataforma. Contudo, essa modalidade laboral possui diversos aspectos problemáticos, uma vez que os trabalhadores, desprovidos de garantias mínimas de proteção social e jurídica ficam sujeitos à exploração por parte das empresas.

O discurso da “uberização” se baseia sob o frágil argumento de que as plataformas digitais estariam promovendo o empreendedorismo e fornecendo oportunidades de conexão entre seus parceiros e os usuários do aplicativo. Todavia, essa suposta liberdade de escolha e flexibilidade de dias e horários não se sustenta quando verificamos o sistema de controle exercido pelas plataformas.

Em verdade, evidencia-se uma clara tendência neoliberal¹³ de exercer controle, esquivando-se dos encargos trabalhistas. Essa noção de auto-emprendedorismo estimulada pelo capitalismo de plataforma, no âmbito da “uberização” das relações de trabalho, reforça a falácia da liberdade e emancipação de atuação dos trabalhadores, de tal modo que representa um retrocesso às conquistas trabalhistas.

A partir do momento em que o trabalhador liga o aplicativo digital e se conecta a ele, permanecendo à disposição da empresa, ele passa a ser rastreado pelo geolocalizador (GPS) e recebe ordens objetivas que devem ser obrigatoriamente seguidas por ele, caso contrário, poderá ter sua conta suspensa ou até mesmo excluída do aplicativo, a depender de fatores como reincidência na recusa de chamadas ou avaliações de desempenho abaixo do estipulado pela empresa, prejudicando suas oportunidades de trabalho e, conseqüentemente, sua remuneração.

Paralelamente, existe o sistema de avaliação pelo cliente, responsável por analisar, em tese, a qualidade da prestação do serviço. Apesar de se tratar de um mecanismo, teoricamente, democrático de avaliação, essa ferramenta abre margem para inúmeras arbitrariedades, uma

¹³ CARELLI, Rodrigo. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o Século XIX. São Paulo: LTr, 2017, p. 205.

vez que os critérios utilizados no momento da avaliação são indefinidos. Basta conceder uma nota, de acordo com as opções de avaliação do sistema, que a execução do serviço ou atividade será taxada instantaneamente, sem a obrigatoriedade de fornecer uma justificativa.

Diante disso, revela-se um duplo grau de controle exercido pelo aplicativo, seja rastreando e localizando o trabalhador, de modo a regular seu percurso e a execução da atividade, seja pelas avaliações de desempenho efetuadas pelos usuários. A soma desses fatores promove considerável rigidez na prestação do trabalho, em contraposição à noção de flexibilidade que o discurso neoliberal¹⁴ procura emplacar.

Além disso, relevante refletir sobre a impossibilidade de contato entre o trabalhador, que executa o serviço, e o cliente, que usufrui de sua prestação, fora do aplicativo digital. Os trabalhadores são impedidos de se comunicar com os usuários por meios alheios aos da empresa. Essa regra revela que a clientela não pertence ao trabalhador, mas sim ao detentor da plataforma digital.

Diga-se de passagem, o aplicativo se apresenta como o principal instrumento de trabalho, tendo em vista que estabelece a conexão entre a empresa, o trabalhador e o consumidor, ajustando a prestação do serviço, que pode variar desde transporte de passageiros, entrega de comida e produtos até a realização de tarefas diárias. Logo, o trabalhador encontra-se dependente da utilização de tal meio tecnológico para ter acesso às oportunidades de trabalho.

Ademais, irreal considerar que o simples fato do trabalhador possuir bicicleta, motocicleta, carro e smartphone o elevaria ao status de detentor dos meios de produção. Pelo contrário, o trabalhador “uberizado” vende sua força de trabalho para a empresa em troca de remuneração para obter o sustento necessário para sua sobrevivência.

¹⁴ “(...) o neoliberalismo se espalha produzindo subjetividades assentadas no individualismo e na concorrência, para além de políticas governamentais e inovações legislativas que constituem um modelo cada vez mais autoritário. Como resultante de medidas políticas e econômicas de estímulo à atividade empresarial em detrimento de direitos fundamentais há redução da proteção trabalhista e ampliação da precariedade” (OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rio de Janeiro: Rev. Direito e Práx., v. 11, n. 4, 2020, p. 2611)

Por conseguinte, não é razoável exigir que o trabalhador arque com custos que deveriam recair sobre as empresas, tendo em vista a desigualdade inerente à relação patrão - subordinado. Na tentativa de camuflar esse contexto, muitas empresas transferem o custo do trabalho à generosidade da gorjeta dos clientes, sendo questionável o repasse integral desses valores aos trabalhadores.

Adicionalmente, nesse aspecto, a precificação se manifesta como mecanismo de controle dos trabalhadores à medida que as baixas tarifas estabelecidas pelo aplicativo demandam mais horas de trabalho do motorista ou entregador, que deve manter-se à disposição da plataforma.

As plataformas digitais sequer necessitam ordenar diretamente ao trabalhador que permaneça conectado ao aplicativo, tendo em vista que a remuneração está aliada a longas jornadas de trabalho. Seguindo essa lógica, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho.

O elemento da subordinação se expressa pela avaliação dos usuários no que concerne à tarefa realizada pelo trabalhador, bem como pelos índices de aceitação e recusa de corrida. Na hipótese do trabalhador não obter uma pontuação considerada satisfatória, a plataforma pode, arbitrariamente, proceder à diminuição do número de chamadas, à suspensão ou bloqueio da conta e até mesmo à expulsão definitiva do aplicativo.

Nessa ótica, conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado¹⁵ “trata-se de sofisticado mecanismo de controle e supervisão, de grau mais rigoroso do que o previsto originalmente na CLT”. Assim, os trabalhadores não assumem uma posição de parceiros da empresa, desmistificando a noção de que a plataforma desempenharia uma função de mera intermediadora. O desequilíbrio dessa relação contradiz a suposta liberdade e autonomia do trabalhador.

Em um cenário de crise econômica e instabilidade política, a “uberização” representa uma alternativa ao desemprego, bem como uma possibilidade de complementação de renda,

¹⁵ MIGALHAS QUENTES. TST: **Maioria da 3ª turma vê vínculo entre motorista e aplicativo**. MIGALHAS. 15/12/2021. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo> Acesso em 15 jan. 2022

oportunizando a consolidação das empresas que adotam o trabalho sob demanda por aplicativo. Nesse sentido, indivíduos fragilizados estão expostos aos riscos da exploração desenfreada, sob o argumento de oportunidade. Ao passo que se revela na prática a sonegação de garantias sociais dos trabalhadores.

Isto posto, apresenta-se urgente a inclusão desses trabalhadores no sistema de proteção do trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante o acesso a direitos e garantias trabalhistas, dificultando a superexploração por parte das empresas, que se divulgam enquanto meras otimizadoras do uso solidário do consumo colaborativo, quando na verdade se apropriam da força de trabalho proveniente de uma suposta cooperação social.

1.3 “Breque” dos Aplicativos

Em julho de 2020, centenas de entregadores de aplicativo uniram forças e paralisaram suas atividades, a nível nacional, movimento que ficou conhecido como “Breque dos Apps”. Essa ação foi planejada e organizada pelos trabalhadores através das redes sociais e contou com o apoio de muitos usuários, que promoveram o boicote aos aplicativos com avaliações negativas que abaixaram as notas de classificação nas plataformas de download.

De modo geral, os protestos foram direcionados as empresas Ifood, UberEats, Rappi e Loggi, que são responsáveis pelo serviço de entrega de comidas e mercadorias. Normalmente, os trabalhadores desse setor utilizam a motocicleta, a bicicleta e até mesmo o patinete como meio de transporte.

A realidade desses entregadores é permeada por taxas remuneratórias insuficientes, jornadas extensivas de trabalho, penalidades econômicas arbitrarias, suspensão e bloqueio injustificados de acesso ao aplicativo. Conforme sustenta Salvador Sachavelzon, esses aspectos contrariam a noção de parceria defendida pelas empresas, “na falácia de uma economia de compartilhamento que só compartilha com os trabalhadores os custos da sua própria manutenção e do equipamento necessário para realizar as entregas”.¹⁶

¹⁶ SCHAVALZON, Salvador. **A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários**. EL PAÍS. 25/07/2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html> Acesso em 13 fev. 2022

Segundo o site Brasil de Fato¹⁷, o estopim foi motivado pelo agravamento das condições precárias dos entregadores no contexto da pandemia do Covid-19, em razão do aumento da demanda durante a emergência sanitária. O desemprego em massa atingiu diversos ramos profissionais, o que culminou em elevada quantidade de mão de obra ociosa necessitando de oportunidades de trabalho para garantir o sustento próprio e da família.

Além disso, essas empresas absorveram indivíduos que já se encontravam em situação de informalidade, tais como comerciantes, que com a drástica redução de circulação de transeuntes nas ruas tiveram que abandonar seus postos por ausência de vendas. Sendo assim, grande número de entregadores aptos e disponíveis ao trabalho resulta em remuneração insuficiente. Por outro lado, o lucro das empresas se multiplicou de forma considerável durante a pandemia, em razão do aumento da demanda.

Como o serviço não exige qualificação específica, aplica-se a lógica empresarial de que pode ser prestado por qualquer pessoa e com isso, a mão de obra poderia ser substituída facilmente. Essa lógica perversa de descarte opera mesmo em caso de doenças e acidentes resultantes do trabalho realizado em nome das empresas, o que evidencia o descaso e a indiferença com as condições de trabalho dos entregadores.

Insatisfeitos com essas circunstâncias, a categoria demanda alguns direitos elementares¹⁸, tais como definição de uma taxa mínima por quilômetro rodado, o fim dos bloqueios considerados injustificados, ajuda de custo para compra de equipamentos de proteção individual, como máscara e álcool em gel, e instalação de sanitários em pontos das cidades.

Um dos objetivos centrais do protesto, que contou com grande visibilidade, tanto nas redes sociais quanto nos principais meios de comunicação, foi chamar a atenção da sociedade civil e das instituições do Poder Público para essa questão e fomentar o debate sobre possíveis regulamentações relativas ao trabalho dos entregadores de plataformas digitais.

¹⁷ SUDRÉ, Lu. “A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps. BRASIL DE FATO. 30/07/2020. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contr-apps> Acesso em 10 jan. 2022

¹⁸ G1. **Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país**. GLOBO. 01/07/2020. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml> Acesso em 12 jan. 2022

Nessa senda, o projeto de Lei 1665/2020, apresentado pelo Deputado Ivan Valente, do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) ganhou destaque. O projeto foi proposto sob o argumento de que os entregadores de aplicativo são essenciais à manutenção do isolamento social da população, medida principal ao combate à pandemia do Covid-19.

Dando continuidade ao referido projeto, em 05 de janeiro de 2022, o Presidente da República Jair Bolsonaro promulgou a Lei 14.297/2022¹⁹, dispondo sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19.

Apesar de a lei apresentar alguns avanços, conforme será desenvolvido nesse tópico, suas disposições não foram elaboradas de forma contundente com todos os aspectos que permeiam a relação de trabalho, sendo insuficiente para garantir uma proteção adequada. Inicialmente, destaca-se que a aplicabilidade da lei é temporária, uma vez que só produzirá efeitos enquanto perdurar o estado pandêmico.

Em seu artigo 2º, inciso I, a lei conceitua as empresas de aplicativo de entrega como meras intermediadoras entre fornecedor dos produtos, trabalhadores e clientes. Sendo assim, acata o argumento das grandes empresas detentoras dos aplicativos digitais de que atuam no setor de tecnologia, apenas conectando entregadores e clientes. Desse modo, desconsidera a realidade fática e nega a noção de subordinação algorítmica e a definição de trabalho controlado por meios telemáticos, presente no art. 6º, parágrafo 1º da CLT.

Já o inciso II do artigo 2º da lei define a figura do entregador como sendo o trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega. Dessa forma, sendo o entregador o único titular dos direitos contidos na lei, exclui-se outros sujeitos como, por exemplo, os motoristas que realizam serviços de transporte para plataformas digitais. Frisa-se que tanto o entregador quanto o motorista estão inseridos em condições semelhantes de exploração, por isso, a incidência da lei revela-se excludente.

¹⁹ DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. 06/01/2022. 4ª ed., seção 1, p. 1. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>

De acordo com a nova lei, a empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquias, em nome dos entregadores cadastrados. Esse benefício valerá apenas para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e deve cobrir obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte. Caso o entregador acidentado trabalhe em mais de uma empresa de aplicativo, a indenização devida será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço no momento do acidente.

Continuamente, a empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão da contaminação com a Covid-19, assistência financeira pelo período de quinze dias, prorrogável por mais dois períodos de quinze dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico. Para fins de cálculo da assistência financeira citada, a lei estabelece que o valor deve ser compreendido com base na média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

Ademais, a empresa deverá disponibilizar máscaras e álcool em gel ou higienizador correspondente aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas. O material pode ser entregue diretamente ao entregador ou ser reembolsado a título de despesa. Os estabelecimentos que utilizam os serviços de entrega das plataformas digitais são obrigados a permitir que os entregadores utilizem as instalações sanitárias do estabelecimento, bem como devem fornecer água potável aos entregadores.

Como forma de evitar arbitrariedades, a lei determina que no contrato entre o entregador e o aplicativo deve constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão do entregador na plataforma. A exclusão da conta do entregador deve ser comunicada com, no mínimo, três dias úteis de antecedência. O comunicado deve conter as razões devidamente fundamentadas. Excepcionalmente, em caso de ameaça à segurança e à integridade da plataforma, dos restaurantes e dos consumidores, decorrente de suspeita de crime, o entregador pode ser bloqueado desde que haja comunicação prévia.

Ao final do dispositivo legal, estabelece que os aplicativos de entregas e os estabelecimentos que descumprirem qualquer determinação da Lei 14.297/2022 serão, a princípio, advertidos e posteriormente, em caso de reincidência, multados na quantia de R\$

5.000 por infração cometida. Contudo, restou obscuro quais órgãos seriam responsáveis pela fiscalização e aplicação de eventuais sanções, de modo a garantir o cumprimento das normas.

Em seu artigo 10º, o legislador finalizou informando que os benefícios e as conceituações previstos na própria lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica. Por esse ângulo, a lei buscou evitar que suas providências embasassem qualquer tentativa de declarar o vínculo de emprego entre entregadores e as empresas de aplicativo.

Importante ressaltar que foram vetados três trechos do Projeto de Lei pelo Presidente da República, acatando sugestões do Ministério da Economia e do Trabalho, sendo eles: § 3º do art. 5º, inciso I do caput do art. 6º e parágrafo único do art. 7º. O Congresso Nacional possui trinta dias para apreciar o veto.

Por manifestação do Ministério da Economia, foi vetado o § 3º do art. 5º, que previa fornecimento de alimentação aos entregadores, pelas empresas de aplicativos de entrega, no âmbito dos programas de alimentação do trabalhador. Segundo o ministério, como esses programas permitem dedução do lucro tributável das empresas, ficaria caracterizada renúncia de receita, sem que tenha havido estimativa e compensação do impacto financeiro, o que contraria a Lei de Responsabilidade Fiscal e a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Já o Ministério do Trabalho se opôs ao inciso I do caput do art. 6º e parágrafo único do art. 7º do Projeto de Lei, que tratavam da responsabilidade das empresas em prevenir o contato físico entre o entregador e o receptor da entrega. A instituição argumentou que as empresas não poderiam ser responsabilizadas, uma vez que não possuem ingerência sobre esse passo do processo, cabendo a elas apenas instruir os trabalhadores sobre essa questão.

Portanto, a Lei 14.297/2022 não fornece proteção suficiente aos trabalhadores de aplicativo, concedendo apenas de forma parcial e temporária as reivindicações do “Breque dos Apps”, sem reconhecer o vínculo de emprego entre as partes e excluindo dos novos direitos os motoristas de aplicativo de transporte.

CAPÍTULO 2 – DECISÕES JUDICIAIS NOS CASOS DE APLICATIVOS DE PLATAFORMA NO BRASIL

2.1 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

A apuração do enquadramento de um trabalhador como empregado atravessa o exame dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego que se extraem da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, pessoa física que presta o serviço com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A partir da leitura dos referidos dispositivos, é possível compreender que o desenvolvimento de novas tecnologias e ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra pode dificultar a identificação padrão dos pressupostos ditados pelo art. 3º da CLT e, por consequência, o reconhecimento da relação de emprego, uma vez que adapta o significado da expressão “sob a dependência deste” a uma concepção mais moderna, decorrente da introdução de um modelo digital de negócio e prestação de serviços sob demanda de aplicativo.

Os defensores da classificação dos “uberizados” enquanto trabalhadores autônomos argumentam, resumidamente, que inexistente subordinação na prestação do serviço, não estando o trabalhador submetido à fiscalização, nem havendo imposição do cumprimento de jornada mínima e de horários fixos. Sustentam que o próprio trabalhador seria o responsável por arcar com os custos da atividade que desenvolve, recebendo a contraprestação pecuniária dos clientes, e não da empresa. Com base nessas convicções, negam o reconhecimento do vínculo de emprego.

Entretanto, tal linha de raciocínio desconsidera o princípio da primazia da realidade, uma vez que assume como verdadeira a roupagem atribuída à contratação sem se atentar à

realidade dos fatos. Com efeito, esse discurso objetiva esquivar-se da aplicação da legislação trabalhista.

Diante dessas ponderações, iniciou-se ferrenho debate acerca do enquadramento jurídico dessa nova categoria de trabalhadores. Até o presente momento, não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante do Supremo Tribunal Federal. Se, por um lado, os Tribunais Regionais do Trabalho apresentam decisões dissonantes, externando interpretações jurídicas distintas, por outro, a Instância Superior do Trabalho nega, reiteradamente, o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais.

Nesse sentido, destaca-se um trecho de uma decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos do Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179²⁰, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, datada de 05.03.2021, envolvendo a empresa Uber, conforme se observa abaixo:

“(…) à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que:

- a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar;
- b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., 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 preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual – MEI (...)
- c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179. Brasília. Relator: Ives Gandra Martins Filho Recorrente Neder Henrique Gomes. Quarta Turma. 05/03/2021. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-de-revista-rr-105555420195030179/inteiro-teor-1212487921>. Acesso em 10 jan. 2022

este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos.”

Em síntese, no caso em tela, a 4ª Turma do TST, por unanimidade, concluiu pela autonomia dos serviços prestados, com a inclusão da categoria como motorista de aplicativo independente, afastando a incidência do parágrafo único do art. 6º da CLT, por entender que inexistia comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas, em razão da possibilidade de o motorista desconectar-se da plataforma por tempo indeterminado, conforme sua livre vontade.

Seguindo esta lógica, a 5ª Turma do TST, nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89-2017.5.02.0038²¹, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, julgado em 05.02.2020, por unanimidade, negou a existência do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, baseado nos seguintes termos:

“Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.(...)

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. (...)

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.”

Nesse último aspecto do julgado, referente ao sistema de avaliação dos motoristas realizado pelos clientes, a interpretação dada pela 5ª Turma do TST negligencia a real utilidade da referida ferramenta, limitando sua função a uma conveniência de manutenção da empresa Uber no mercado, servindo de critério para confiabilidade e qualidade dos serviços

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89-2017.5.02.0038. Brasília. Relator: Breno Medeiros. Recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Quinta Turma. 07/02/2020. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038> Acesso em 10 jan. 2022

prestados, o que, em tese, seria benéfico para a coletividade de usuários. Contudo, esse entendimento desconsidera o efetivo controle exercido pela ferramenta, que pode culminar, inclusive, no descredenciamento do motorista do aplicativo.

A partir da leitura dos julgados transcritos acima, revela-se uma postura interpretativa retrógrada adotada pelas turmas citadas do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que a ausência de reconhecimento do trabalhador sob demanda de aplicativo como empregado, nos moldes do art. 2º e 3º da CLT, aprofunda a relação assimétrica entre as partes que compõe a relação de trabalho e afasta a efetivação de melhorias.

Por esse ângulo, as referidas turmas do Tribunal Superior do Trabalho ignoram a aplicação do disposto no parágrafo único do art. 6º da CLT, dispositivo que amplia o conceito de subordinação, modernizando sua concepção e abrangendo sua versão que se realiza à distância, por meio de utilização de meios tecnológicos, que se adéqua de forma precisa aos casos como o da Uber.

Art. 6º. (...)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Verifica-se, portanto, posicionamento restrito das mencionadas turmas do Tribunal Superior do Trabalho, que insistem em caracterizar o trabalhador “uberizado” como autônomo, por supostamente não possuir exigência de horário e outras metas. Tal postura revela uma visão restrita acerca do funcionamento dessas plataformas, que destoam da realidade.

De acordo com o artigo publicado no site Jota, em entrevista com a presidente do Tribunal Superior do Trabalho, a Ministra Maria Cristina Peduzzi, ao ser questionada sobre o papel da Justiça do Trabalho na proteção dos trabalhadores uberizados, respondeu o seguinte:

“Em relação a essa nova disciplina de trabalho autônomo para disciplinar as relações por meio de plataformas, todos os países ainda estão pensando. Não há definições, porque é uma nova forma que surgiu recentemente, tanto que a discussão de uberização de plataforma e motorista é uma questão que está sendo debatida no mundo todo. Nós temos inclusive decisões na Inglaterra, na França que afirmam o

vínculo de emprego, e temos ao mesmo tempo projetos legislativos que buscam disciplinar em sentido contrário, mas não está definido no plano internacional”²²

Apesar de uma clara tentativa de esquivar-se em fornecer uma resposta concreta, a fala da ministra não deixa dúvidas acerca de seu real posicionamento: para ela o trabalho “uberizado” é sinônimo de trabalho autônomo. Essa constatação encerra qualquer discussão relativa ao assunto, tendo em vista que o trabalhador autônomo não possui os direitos trabalhistas previstos na CLT.

Além disso, a resposta da Ministra Presidente do TST apresenta um inegável equívoco. Países como a Espanha, França, Alemanha e Holanda proferiram decisões reconhecendo os trabalhadores de aplicativo como verdadeiros empregados, caracterizando expressamente o vínculo junto às empresas das plataformas digitais. Destarte, não prospera o argumento de que essa questão não está definida no plano internacional, tendo em vista que a tese do trabalho “uberizado” na condição de autônomo já foi refutada em inúmeras decisões internacionais.

Diante disso, questiona-se o posicionamento interpretativo até o presente momento do Tribunal Superior do Trabalho em não reconhecer o liame empregatício dos trabalhadores de aplicativo sob demanda em plataformas digitais, na contramão de alguns julgados regionais e do direito comparado.

2.2 Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho

Em oposição aos supracitados entendimentos proferidos pelo TST, alguns Tribunais Regionais do Trabalho, tal como o da 1ª Região (TRT 1) e o da 15ª Região (TRT 15), têm decidido pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores “uberizados” e as empresas detentoras dos aplicativos que os coordenam.

Nessa direção, destaca-se um trecho do acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, proferido em 26.07.2021, nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista

²² CASAGRANDE, Cássio. **TST: ‘uberizados, virem-se por conta própria’**. JOTA. 20/09/2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/o-mundo-fora-dos-autos/tst-uberizados-virem-se-por-conta-propria-20092021>. Acesso em 03 fev. 2022

n. 0100853-94.2019.5.01.0067²³, referente à subordinação algorítmica existente entre motoristas e a empresa Uber:

“Tem-se que o elemento distintivo da subordinação se configura ainda que o poder de controle comando se deem por meio dispositivos eletrônicos, como é o caso de comandos inseridos no algoritmo do software utilizado por plataforma, pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica por expressa dicção legal (art. 6º, parágrafo único, da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.”

No caso em tela, a decisão destaca que o trabalhador precisa cadastrar-se no aplicativo para então obter sua aprovação na plataforma, sendo assim, sua conta é pessoal e intransferível, evidenciando que a relação jurídica é *intuitu personae* com relação ao trabalhador.

Além disso, a decisão aponta que a flexibilidade de horários não constitui, por si só, elemento descaracterizador da não eventualidade, não representando incompatibilidade com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho. Ressalta que a comunidade jurídica internacional reiteradamente reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros, o que contraria o argumento da empresa de que atuaria como mera intermediadora do setor de tecnologia. Acrescenta que ainda que o trabalho seja realizado de forma descontínua ou intermitente, se os serviços prestados são essenciais à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura.

Quanto à onerosidade, a decisão infere que a Uber fixa unilateralmente o preço do transporte e a porcentagem que lhe cabe, inexistindo possibilidade de negociação dos valores com os motoristas. Avalia que a correta nomenclatura jurídica para o pagamento feito pela Uber ao motorista é salário por obra ou serviço, que constitui uma modalidade de salário.

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Rio de Janeiro. Relator: Carina Bicalho. Recorrente Viviane Pacheco Câmara. Sétima Turma. 28/07/2021. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1254788850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1008539420195010067-rj> Acesso em 10 jan. 2022

No que se refere à subordinação, em adição ao trecho já citado, a decisão estabelece que o poder de controle, fiscalização e comando é potencializado exponencialmente, tendo em vista o algoritmo sintetiza as ordens via programação.

A partir do conhecimento de todos os elementos que compõe a relação de emprego no caso concreto, verificados a partir de uma minuciosa análise documental e oral, reunindo todos os componentes necessários para o exame adequado da realidade fático jurídica à luz do art. 3º da CLT, a 7ª Turma do TRT da 1ª Região reconheceu o vínculo empregatício.

Nessa toada, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 20.04.2021, nos autos do Recurso Ordinário n. 0011710-15.2019.5.15.0032²⁴, reconheceu o vínculo de emprego entre motoristas e a empresa Uber, verificando a presença do requisito da subordinação entre as partes, conforme se observa abaixo:

“(…) denota-se que, na relação entre os motoristas e a UBER, a subordinação subjetiva se revela de várias formas:

- 1) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens;
- 2) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes;
- 3) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma;
- 4) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação;
- 5) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma;
- 6) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite;
- 7) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente.”

Nesse caso específico, inclusive, constatou-se que a empresa Uber celebrou acordo às vésperas da sessão de julgamento, em flagrante fraude, com o intuito de se eximir de suas responsabilidades trabalhistas e obter vantagem desproporcional em face dos trabalhadores, objetivando, em última análise, manipular a demanda de modo a inibir jurisprudência trabalhista em seu desfavor.

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032. Campinas. Relator: João Batista Martins Cesar. Recorrente Rogério Adriano Martins. Décima Primeira Câmara. 26/04/2021. Disponível em <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1198371379/rot-117101520195150032-0011710-1520195150032/inteiro-teor-1198371384> Acesso em 12 jan. 2022

Sendo assim, a empresa acordou uma quantia ínfima, no valor de R\$ 35.000,00, que não se apresentava como razoável diante das circunstâncias do caso concreto, pretendendo encerrar a questão e impedir a formação de jurisprudência sobre o tema. Todavia, o Juízo, ao perceber tal estratégia, deixou de homologar o acordo, impedindo o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas.

Tal situação bem exemplifica o desequilíbrio de forças na relação de trabalho, que deve ser nivelada por uma legislação trabalhista garantidora dos direitos básicos dos trabalhadores de aplicativo. Contudo, a ausência de um amparo jurídico básico sobre o tema abre margem para violações como a descrita, que devem ser freadas pela atuação do Poder Judiciário Trabalhista, tal como ocorreu.

Com isso, presume-se que não há um entendimento pacífico firmado acerca da referida questão na jurisprudência trabalhista brasileira. Dessa forma, verifica-se que determinados Tribunais Regionais do Trabalho, como examinado acima, oferecem resistência a então postura negacionista adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho no que tange o trabalho “uberizado”.

2.3 Emergência de novo precedente do Tribunal Superior do Trabalho

Nesse cenário, imperioso apontar que, em decorrência de recentes acontecimentos, há previsão de relevante mudança de entendimento no que se refere ao tema. A 3ª Turma do TST formou maioria a favor do reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber, nos autos do Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066²⁵.

O julgamento²⁶ teve início 02 de dezembro de 2020, oportunidade na qual o relator do processo em tela, o Ministro Maurício Godinho se manifestou favoravelmente ao reconhecimento do vínculo de emprego. O julgamento foi retomado em 15 de dezembro de 2021, ocasião na qual o Ministro Alberto Bresciani antecipou seu voto, em razão da

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Brasília. Relator: Maurício Godinho Delgado. Recorrente Elias do Nascimento Santos. Terceira Turma. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em 12 jan. 2022

²⁶ Sessão telepresencial do dia 02/12/2020, da 3ª Turma do TST. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=JXQk3x_I868

proximidade de sua aposentadoria, e acompanhou o relator, formando maioria pelo reconhecimento do vínculo de emprego. Contudo, o julgamento ainda não foi finalizado, em razão de pedido de vista do Ministro Alexandre Belmonte, o último a decidir sobre o pleito.

O relator, o Ministro Maurício Godinho, verificou a presença manifesta dos cinco elementos que configuram o vínculo empregatício. Portanto, decidiu pela existência da relação de emprego, contrariando as decisões de primeira e segunda instância, que haviam decidido favoravelmente à Uber.

Para o Ministro, não prospera o argumento de que a plataforma seria apenas um instrumento de aproximação entre motoristas e passageiros, pois um avanço tecnológico nessas condições não representaria nenhuma valia econômica, o que resultaria em ausência de interesse econômico.

Conforme seu entendimento, sustenta ser inegável e incontroverso que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa da plataforma digital, foi realizado por uma pessoa humana.

Do mesmo modo, defende que a pessoalidade foi comprovada, pois foi exigido do obreiro que efetuasse um cadastro individual no aplicativo, fornecendo dados pessoais e bancários. Além disso, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizado a partir de notas atribuídas pelos clientes, através do qual a empresa controlava a pessoalidade dos serviços prestados.

De acordo com o julgado, o caráter oneroso do trabalho executado ficou caracterizado, pois a clientela efetua o pagamento ao sistema virtual da empresa e, em geral, utiliza o cartão de crédito. Posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado recolhe os valores capturados por cada corrida e credita parte do valor apurado na conta do motorista.

Acerca da não eventualidade, o acórdão aduz que o labor do motorista estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa. Ressalta que sem o motorista e sem o cliente a plataforma perde sua utilidade e não gera valor/lucro. Informa que inexistente, no caso concreto, qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço.

No que se refere à subordinação, a decisão esclarece que foi efetivamente demonstrada, uma vez que o sistema de trabalho possui diretrizes claras e objetivas, que devem ser seguidas, além de ordens digitais. Quanto esse tópico, destaco quatro pontos específicos, citados a seguir:

- “(i) a empresa organizava, unilateralmente, por meio de sua inteligência artificial, as chamadas dos seus clientes passageiros e indicava o motorista para prestar serviços.
- (ii) a empresa exigia a permanência do motorista conectado a plataforma digital para prestar os serviços, sobre o risco de descredenciamento da plataforma digital, podendo culminar na perda de trabalho.
- (iii) a empresa avaliava continuamente a performance e o desempenho dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes ao trabalhador. Tal sistemática servia inclusive de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima.
- (iv) a prestação do serviço se desenvolvia diariamente ou, pelo menos, com uma periodicidade intensa. O minucioso e telemático controle da empresa sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador. Tal poder diretivo era exercido com muita eficiência e aptidão para obter os resultados desejados pela plataforma empresarial.”

O julgado aponta para a presença das três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural. Está presente a subordinação clássica em face da existência de incessantes ordens diretas da empresa, ainda que promovidas por meios remotos e digitais. Ademais, está presente a subordinação objetiva, tendo em vista que o trabalho executado se alinha estritamente aos objetivos empresariais. Por fim, presente a subordinação estrutural mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela empresa em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante.

O Ministro Maurício Godinho afirmou que o Brasil é um dos poucos países do mundo que já têm legislação que se aplica aos casos de "uberização". Trata-se do parágrafo único do artigo 6º da CLT, segundo o qual "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". Assim, previsão da subordinação por meio telemático já existe no ordenamento vigente, contudo, nas palavras do Ministro, "não vem sendo prestigiada na análise do assunto".

Finaliza sua explanação salientando que a suposta liberdade para definir horários de trabalho e de folgas para manter-se ligado ou não à plataforma digital, bem como o fato do

motorista ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho, no caso, o automóvel, são circunstâncias que não possuem o condão de definir o trabalho como autônomo, nem de afastar o vínculo empregatício.

Após cerca de um ano desde o voto do relator Maurício Godinho, em razão de pedido de vista do Ministro Alberto Bressiani, a sessão de julgamento é retomada. Em seu voto, o Ministro Alberto acompanhou o entendimento do relator e discorreu brevemente sobre a presença de todos os requisitos caracterizadores de uma relação empregatícia no caso concreto.

De forma sucinta, defendeu a presença de pessoalidade uma vez que o motorista necessita se inscrever no aplicativo, fornecendo dados e criando uma conta a ele vinculada. Além disso, o motorista está sujeito a uma avaliação individual, o que reforça tal requisito. Acrescentou que o fato de qualquer pessoa poder cadastrar-se no aplicativo, desde que tenha carteira de habilitação, não elimina a pessoalidade do serviço.

Sustentou a existência de onerosidade, tendo em vista que o reclamante era pago pela empresa e a porcentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos de transporte, manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular, entre outros. Alegou a presença de não eventualidade, pela lógica da teoria do evento.

Por fim, com relação à subordinação, a que se refere como subordinação algorítmica, destacou que a flexibilidade do motorista para dispor do horário de trabalho não significa autonomia, sendo uma mera cláusula do contrato de trabalho.

A partir do exposto, surgem expectativas acerca de um novo entendimento jurisprudencial, indicando um marco para muitos trabalhadores que pretendem postular o reconhecimento de seus direitos na Justiça do Trabalho, de modo a garantir seu acesso aos benefícios trabalhistas, tais como férias, décimo terceiro salário e direitos previdenciários.

2.4 Direito Comparado

Apesar do cenário se mostrar favorável a uma mudança positiva no que se refere a um possível enquadramento do trabalho “uberizado” como emprego, com fulcro nos artigos 2º e 3º da CLT, não se pode olvidar do atraso brasileiro em suprir a carência de institutos e instrumentos que viabilizem um direcionamento protecionista, que sequer se concretizou na prática até o presente momento.

Relevante frisar que quando o trabalho precarizado se torna uma alternativa, o problema não está exclusivamente nos aplicativos, mas em toda a estrutura econômica: políticas públicas ineficientes, legislação insuficiente, falta de oportunidades, condições precárias e ausência de fiscalização. Esta conjuntura impede a oferta de trabalho decente à população.

Noutro giro, países como Espanha, França, Alemanha, Holanda, Itália e Reino Unido vêm adotando posicionamentos no sentido de reconhecer o vínculo de emprego ou, pelo menos, reconhecer a existência de subordinação entre esses trabalhadores e as empresas detentoras dos aplicativos, como é o caso da Itália e do Reino Unido, de modo a garantir certos direitos trabalhistas e previdenciários.²⁷

Desse modo, necessário realizar um enfrentamento crítico face à ausência de reconhecimento do vínculo trabalhista dos “uberizados” com as empresas titulares das plataformas digitais, tendo por base o estudo comparado de jurisprudência trabalhista.

As divergências de entendimento entre o Brasil e os referidos países europeus revelam o contraste do então posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, que insiste em caracterizar o trabalhador “uberizado” como autônomo, por supostamente não possuir exigência de horário e outras metas. Tal postura revela uma visão limitada acerca do funcionamento dessas plataformas, que destoam da realidade. Apesar do indicativo de uma mudança de posicionamento da Instância Superior do Trabalho, essa alteração não se materializou até o presente momento.

²⁷ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 107.

Nessa linha, aponta-se para o risco de decisões judiciais que acatam o discurso falacioso das empresas-plataformas, contribuindo para o fortalecimento da autoridade de grandes corporações. A partir disso, distancia-se de medidas que visem denunciar a insegurança provocada por essas relações de trabalho. A negativa em reconhecer os impactos da imposição de um modelo de organização do trabalho tal como posto inviabiliza a criação de legislação protecionista.

Inversamente, a Corte Espanhola, o Tribunal Francês, Tribunal Superior do Trabalho na Alemanha, Tribunal de Apelação da Holanda, Corte de Cassação da Itália e o Tribunal do Reino Unido, cada qual com suas particularidades e respeitadas as especificidades do direito interno de cada país, adotaram os parâmetros protetivos necessários para que houvesse uma relação de trabalho minimamente sustentável, diante das condições fático-jurídicas as quais estão submetidos os trabalhadores de plataformas digitais.

O Direito do Trabalho, em sua ótica de proteção ao trabalhador, pretende reduzir as arbitrariedades das relações laborais, de modo a evitar decisões unilaterais. Sendo assim, a disciplina trabalhista coaduna outros operadores ao processo decisório, seja via sindicatos ou legislação.

Nessa lógica, a não aplicação da regulamentação trabalhista existente, isto é, dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, no que tange ao exercício do trabalho sob demanda de aplicativo, afasta garantias, direitos e seguranças, acarretando a transferência de alta porcentagem dos riscos do empreendimento ao elo mais fraco da relação laboral.

Diante disso, entende-se que a prejudicialidade que permeia a referida modalidade de trabalho não se limita a uma questão setorial. A legitimação de um modelo com direitos trabalhistas escassos ou inexistentes institui perigoso precedente capaz de contribuir para a disseminação de modelos semelhantes no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 3 - DECISÕES JUDICIAIS ESTRANGEIRAS NOS CASOS DE APLICATIVOS DE PLATAFORMA

3.1 O Caso Espanhol²⁸

Em 25 de setembro de 2020, o Supremo Tribunal de Espanha, instância semelhante ao Supremo Tribunal Federal no Brasil, declarou o vínculo empregatício de um entregador com a plataforma digital Glovo, afastando o status de autônomo.

Na origem, trata-se de uma ação individual trabalhista movida por um trabalhador em face da empresa Glovo, no Tribunal Social de Madrid, na qual postulou o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a concessão dos direitos trabalhistas a ele inerentes.

Todavia, o Tribunal de Madrid julgou improcedentes os pedidos. Destarte, o trabalhador apresentou o recurso cabível na Câmara Social do Superior Tribunal de Justiça de Madrid, o qual foi negado provimento, mantendo a fundamentação da decisão recorrida. Diante disso, o trabalhador interpôs Recurso de Cassação para Uniformização da Doutrina perante o Supremo Tribunal de Espanha, ocasião na qual o vínculo empregatício foi reconhecido, modificando as decisões das instâncias inferiores.

A Glovo é uma plataforma que realiza entrega de encomendas com negócios ou lojas de atuação local e com transportadores dispostos a efetuar o serviço, que são chamados de luvas. A empresa obtém seu faturamento por meio dos acordos que celebra com estabelecimentos, lojas e negócios, excluindo-se dessa soma o pagamento efetuado pelos usuários pelas tarefas realizadas.

De acordo com os autos, o autor foi contratado pela Glovo em 08 de setembro de 2015, firmando contrato para prestar serviços de entrega de mercadorias, bem como realizar microtarefas, na qualidade de trabalhador autônomo. Todavia, em razão de 75% de sua renda mensal ser proveniente de seu trabalho na Glovo, as partes ajustaram os termos e estipularam

²⁸ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 41 – 63.

novo contrato na modalidade de trabalhador autônomo economicamente dependente. Frisa-se que não se convencionou exclusividade na prestação dos serviços.

O trabalhador escolhia o início e o término do horário de trabalho, bem como as atividades que realizaria ao longo deste período, de modo a selecionar ou rejeitar as tarefas que recebia. Durante cada etapa do processo, o trabalhador estava sendo monitorado por um sistema de geolocalização (GPS), o qual registrava os quilômetros rodados.

Para executar os serviços, o trabalhador utilizava uma motocicleta e um aparelho eletrônico móvel, ambos de sua propriedade e titularidade, assumindo todas as despesas vinculadas ao seu uso e manutenção.

Para restar caracterizado o vínculo empregatício entre o entregador e a empresa Glovo era necessário verificar a presença dos elementos dependência ou subordinação e alienação, que representavam o grande cerne da questão do trabalho desenvolvido e comandado por plataforma digital na Espanha.

O Supremo Tribunal Espanhol definiu que a dependência ou subordinação se manifesta na integração dos trabalhadores na esfera organizacional da empresa. A Corte pontuou como características da dependência: (i) a presença no local de trabalho e a submissão ao horário; (ii) a inserção do trabalhador na organização do trabalho do empregador, a quem cabe a gestão de sua atividade; (iii) ausência de organização empresarial própria do trabalhador.

Nessa senda, o Supremo Tribunal elaborou o conceito de alienação, sendo: (i) estar à disposição do empregador para entrega dos produtos ou realização do serviço; (ii) decisões concentradas na figura do empregador relativas a gestão do negócio, tais como a fixação de preços ou taxas e a seleção de clientes; (iii) caráter fixo ou periódico da remuneração do trabalho; (iv) cálculo da remuneração proporcional a atividade exercida, sem incidência de risco e lucro, elementos estes caracterizadores da atividade do empregador.

Em sua fundamentação, a Corte Espanhola mencionou seis precedentes vinculantes, nos quais se constatou a existência de contratos de trabalho, bem como se reconheceu o vínculo empregatício em casos de trabalhadores comandados por plataformas digitais. Destaco a seguir algumas constatações pertinentes.

Segundo a jurisprudência citada pelo Tribunal Supremo, a possibilidade de compatibilização de trabalho em outras empresas, desde que devidamente autorizado, não interfere e nem prejudica o contrato de trabalho. Além disso, reiterou que a existência de liberdade de horário não elimina a existência de um contrato de trabalho, portanto, a liberdade de horário não significa ausência de submissão na execução do serviço à ordem do empregador.

A partir dessas premissas, o Supremo Tribunal prosseguiu com a análise do caso em tela. A Corte verificou que o trabalho realizado pelo autor era controlado e gerenciado pelo aplicativo, devendo seguir as condições impostas unilateralmente pela empresa. O trabalhador poderia escolher quando iniciar e terminar seu dia de trabalho, encerrando as atividades. Durante o período em que permanecia conectado, o trabalhador decidia quais encomendas selecionar e quais rejeitar, podendo também rejeitar uma ordem referente ao modo de execução sem sofrer qualquer tipo de penalização.

O sistema ao qual estava submetido, coordenado pela plataforma digital, estabelecia uma pontuação a ser atribuída ao trabalhador, de no máximo cinco pontos, com base nos seguintes aspectos: (i) a eficiência demonstrada na realização dos pedidos mais recentes; (ii) a avaliação concedida pelo cliente final; (iii) a prestação de serviços no período de maior demanda, denominada de “horas diamante”.

Caso o trabalhador não estivesse operando durante o horário que havia previamente reservado pelo aplicativo para trabalhar, sofria uma penalidade de 0,3 pontos. Se a falta fosse decorrente de causa justificada, instaurava-se um procedimento de apuração dos fatos e restando comprovada a veracidade da causa alegada, a referida penalidade era excluída.

Os trabalhadores com as pontuações mais elevadas possuíam preferência de acesso as oportunidades de serviço disponibilizadas pelo aplicativo, em detrimento dos demais trabalhadores com pontuações mais baixas. Esse método de avaliação desenvolvido e controlado pela própria plataforma condicionava a atuação dos trabalhadores, uma vez que induzia a participação laboral constante.

Portanto, a suposta liberdade em recusar chamadas, sem a aplicação de penalidade, consistia, na verdade, em uma falácia, pois os trabalhadores eram incentivados, ainda que de forma indireta, a permanecer conectados e aceitando chamadas. Quanto mais chamadas fossem rejeitadas, gradativamente, menores seriam as oportunidades de trabalho disponibilizadas pelo aplicativo, prejudicando a rentabilidade econômica do entregador.

Ao final de cada dia, o aplicativo revelava a pontuação conquistada pelo trabalhador, de modo a avaliar seu desempenho, com o intuito de estimular performances cada vez mais intensas. Essa estratégia se assemelha a um jogo de videogame, no qual se busca forçar os limites dos trabalhadores para aumentar a produtividade, ainda que em prejuízo de sua saúde física e mental. Aplica-se a lógica do esforço desmedido para alcançar os objetivos impostos.

No contrato estipulado entre as partes constava que o trabalhador deveria possuir a infraestrutura de produção necessária ao exercício da atividade. Todavia, o trabalhador possuía apenas uma motocicleta e um celular, que constituem meios acessórios. Desse modo, a ferramenta essencial ao trabalho é o aplicativo digital, de titularidade da Glovo, responsável por conectar trabalhadores e os clientes, sem o qual não seria possível a desempenhar a atividade.

Nessa perspectiva, o trabalhador não possui a estrutura necessária para operar por conta própria, uma vez que a motocicleta e o celular não correspondem os meios de produção indispensáveis à atividade. Por conseguinte, o Supremo Tribunal verificou inconsistência entre o disposto no contrato pactuado entre as partes e a realidade dos fatos, sendo assim, deu preferência à prática em detrimento ao que foi formalizado.

O permanente controle empresarial exercido pelo aplicativo na execução do serviço, por meio do geolocalizador (GPS), favoreceu o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que, a vigilância em tempo real limita a liberdade na execução do serviço, segundo a Corte Espanhola, caracterizando a dependência ou subordinação da relação entre as partes. Como fundamento, o Tribunal Supremo argumentou que as inovações tecnológicas e os sistemas de controle digital demandam uma adaptação das noções de dependência ou subordinação e trabalho por conta alheia.

Paralelamente, inferiu que a remuneração do trabalhador correspondia a uma porcentagem a ser paga por pedido, bem como outra porcentagem a ser paga pela quilometragem e tempo de espera, sendo todos esses valores definidos pela Glovo, sem qualquer gerência do trabalhador.

Restou comprovado que os trabalhadores eram pagos diretamente pela Glovo, e não pelos clientes. A Glovo recolhia os valores correspondentes a prestação do serviço, apropriando-se da importância recebida, e posteriormente distribuía o que era devido a cada entregador pela encomendas realizadas. Isto posto, concluiu que a Glovo se apropria dos frutos do trabalho alheio. Portanto, não prospera o argumento de que a empresa seria mera intermediária, o que levou a Corte a verificar a presença do requisito da alienação.

A partir do exposto, o Supremo Tribunal de Espanha julgou o Recurso de Cassação para Uniformização da Doutrina e declarou a relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa Glovo. O raciocínio da Corte Espanhola não se limita apenas à Glovo, mas a todas as outras plataformas que têm estes dois elementos como essenciais ao negócio.

3.2 O Caso Francês²⁹

Em 04 de março de 2020, o Tribunal de Cassação da França, instância equivalente ao Supremo Tribunal Federal (STF) no Brasil, declarou o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e as empresas Uber France e Uber BV.

Na origem, trata-se de uma ação individual trabalhista, movida por um trabalhador, em face das empresas Uber France e Uber BV, perante o Conselho do Trabalho de Paris, motivada pela Uber ter desativado permanentemente a conta do motorista, a partir de abril de 2017, em razão de não ter aceitado corridas pela terceira vez em que foi acionado pela plataforma. Em síntese, o autor pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o pagamento dos salários devidos retroativamente e as indenizações decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

²⁹ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 63 – 70.

O Conselho do Trabalho de Paris declarou-se incompetente para processar e julgar a demanda, sob a justificativa de que não se tratava de uma relação de trabalho. O trabalhador interpôs recurso em face da referida decisão ao Tribunal de Apelação de Paris, o qual foi provido, de modo a reconhecer o vínculo empregatício entre as partes.

Insatisfeita com o resultado, a Uber apresentou recurso ao Tribunal de Cassação da França, almejando a reforma do julgado. Todavia, o Tribunal de Cassação confirmou o entendimento do Tribunal de Apelação de Paris e manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

O autor pactuou contrato junto à empresa Uber BV, de origem holandesa, em 12 de outubro de 2016, utilizando como meio para prestação dos serviços um automóvel alugado de um parceiro da Uber, tendo se registrado como trabalhador autônomo de transporte de passageiros de táxi.

A título de defesa, as empresas Uber France e Uber BV alegam que pactuaram um contrato de parceria com o motorista, inexistindo imposição de trabalhar e de permanecer a disposição da Uber. Argumentam que o motorista possui liberdade para gerir sua atividade, de modo que cabe a ele eleger o dia e o horário no qual iria se conectar a plataforma.

Além disso, aduzem que o motorista pode aceitar, recusar ou ainda se manter inerte em relação as chamadas que recebe do aplicativo. Ressaltam que caso a recusa ou a ausência de resposta acontecer de forma frequente, o motorista pode ser desligado do aplicativo, em decorrência dos comandos algorítmicos instituídos. Sustentam que a remuneração do trabalhador consiste, exclusivamente, na cobrança referente as taxas das viagens realizadas. Por fim, asseveram que o motorista pode prestar serviços para outras plataformas digitais, de modo a constituir clientela própria advinda de meios alheios a Uber.

O Tribunal de Apelação de Paris, ao analisar o caso em tela, constatou a presença do requisito da subordinação na relação existente entre as partes, principalmente, pelo fato do motorista realizar um serviço de transporte instituído, organizado e controlado unilateralmente pela Uber. Destarte, elucidou que o trabalhador não possuía clientela própria, não estipulava o preço pela corrida ou as condições de exercício do serviço. Logo, não se encaixava nos requisitos para se enquadrar como trabalhador autônomo.

O Tribunal entendeu que a liberdade do trabalhador em selecionar o dia, horário e as chamadas, bem como a possibilidade de prestar serviços de transporte para outras empresas detentoras de aplicativos digitais não exclui a presença de subordinação.

Nessa senda, pontuou que na hipótese do motorista cancelar uma corrida anteriormente aceita, a Uber aplicava punições, além de uma taxa de cancelamento de valor elevado. Ademais, o sistema de avaliações criado pela Uber e regulado pelos clientes, a recusa em aceitar as corridas disponibilizadas pelo aplicativo ou qualquer outro motivo estipulado unilateralmente pela Uber poderia culminar no bloqueio ou desativação da conta do motorista no aplicativo. Esses fatores evidenciam o domínio do poder de controle, fiscalização e disciplina pela Uber, caracterizando, inegavelmente, a subordinação existente entre as partes.

Em acréscimo, o Tribunal destacou que o motorista era proibido de se comunicar com os clientes fora da plataforma da Uber, impedindo que constituísse clientela própria. Por essa ótica, resta patente que sua atuação estava vinculada a utilização do aplicativo da Uber, inexistindo, portanto, a liberdade inerente ao trabalho autônomo, afastando a hipótese de autonomia defendida pelas empresas réis e reconhecendo o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

Todas as razões do Tribunal de Apelação expostas acima foram reiteradas pela Corte de Cassação da França no julgamento do caso em tela. Nesse seguimento, apresentou precedente da Câmara Social, declarando que a subordinação jurídica se configura nas seguintes circunstâncias: (i) submissão ao poder de mando do empregador, devendo o trabalhador seguir suas ordens e instruções e estando sujeito a supervisão e punição em caso de descumprimento; (ii) o empregador estabelece, unilateralmente, os termos e condições para o exercício da atividade, organizando a prestação do serviço.

A Corte de Cassação da França prosseguiu destacando que a Uber impunha rotas e itinerários a serem seguidos pelo motorista. Caso o motorista descumprisse o comando e efetuasse um percurso alternativo ao estabelecido, a rota era classificada como ineficiente e o motorista era punido com descontos em sua compensação financeira. Dessa forma, o poder de controle, fiscalização e punição estavam centralizados na Uber, configurando a subordinação.

Nesse sentido, a Corte ressaltou que o motorista não tinha conhecimento do destino final do cliente antes de aceitar a chamada, o que tornava a aceitação uma condicionante da viagem. Se o cliente escolhesse o destino no momento da solicitação, o motorista apenas tinha acesso ao destino 8 segundos após aceitar a corrida. Por outro lado, se o cliente escolhesse o destino no momento em que entrava no carro, o motorista só tinha conhecimento do destino após o ingresso do cliente no carro.

Diante do exposto, o Tribunal de Cassação da França julgou o recurso e declarou a relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa Uber, mantendo a decisão proferida pelo Tribunal de Apelação de Paris, em desfavor da Uber. Esse julgamento representou um grande avanço para a proteção dos direitos desses trabalhadores a nível internacional, uma vez que a Uber é uma empresa que atua de forma ostensiva em inúmeros países.

3.3 O Caso Alemão³⁰

Em 01 de dezembro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho da Alemanha, instância equivalente ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Brasil, declarou o vínculo empregatício entre um trabalhador e uma plataforma que disponibiliza serviço de microtarefas.

Na origem, trata-se de uma ação individual trabalhista movida no Tribunal do Trabalho de Munique por um trabalhador em face de uma empresa holandesa, detentora de uma plataforma de microtarefas, na qual postula o reconhecimento do vínculo de emprego, a reintegração ao trabalho e o pagamento de indenização referente ao período em que ficou afastado.

Os pedidos formulados foram julgados improcedentes. Sendo assim, o trabalhador interpôs recurso ao Tribunal Regional do Trabalho de Munique, o qual foi negado provimento, mantendo os fundamentos da sentença recorrida. Inconformado, o trabalhador apresentou novo recurso ao Tribunal Superior do Trabalho da Alemanha. Nessa ocasião, o recurso foi julgado procedente, revertendo a decisão anterior e reconhecendo o vínculo de

³⁰ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 35- 41.

emprego entre as partes. O caso ficou amplamente conhecido como “crowdworker”, que significa trabalhador na multidão.

O autor foi contratado pela empresa em 06 de fevereiro de 2017, através de um acordo básico, pactuando a realização de microtarefas, na modalidade de “crowdworker”. Em 10 de abril de 2018, a plataforma desconectou seu acesso ao aplicativo, rescindindo o contrato. Durante o período em que prestou serviços para a plataforma, o trabalhador cumpriu um total de 2978 ordens, conforme ficou demonstrado nos autos do processo.

Basicamente, o serviço consistia em se dirigir à rede varejista e de postos de gasolina para verificar a exposição de produtos de determinadas marcas nas prateleiras, tirando fotos e respondendo a dúvidas referentes à sua comercialização nas lojas. O trabalhador usufruía de liberdade para escolher o dia e o horário em que estaria conectado ao aplicativo e disponível para receber chamadas. Além disso, poderia definir quais microtarefas tinha interesse em realizar e quais não. Durante a execução dos serviços, era monitorado pela empresa e pelo cliente através de um geolocalizador (GPS), sendo fiscalizado de forma constante.

A remuneração do trabalhador baseava-se, essencialmente, na quantidade de microtarefas realizadas, desde que cumpridas as diretrizes da plataforma, bem como as especificidades determinadas pelo cliente. Após aceitar uma chamada, o trabalhador deveria efetuar o serviço em até duas horas. Assim que o serviço fosse finalizado, o trabalhador era obrigado a comunicar a empresa. Posteriormente, seria avaliado pelo cliente.

Frisa-se que a empresa poderia bloquear ou até mesmo excluir a conta do trabalhador a qualquer momento em razão de violação contratual ou por qualquer outro motivo que entendesse pertinente. Ademais, conforme o contrato pactuado entre as partes, a empresa tinha o direito de armazenar os dados do trabalhador por até seis meses após a exclusão de sua conta.

Imperioso ressaltar que tanto o aplicativo quanto o site eram utilizados pela empresa para enviar chamadas ao trabalhador. Com isso, constituem os únicos instrumentos capazes de conectar a empresa, o trabalhador e o cliente, interligando toda a sistemática de funcionamento da atividade.

Aliado a isso, foi instituído um sistema de pontuação atribuído a cada trabalhador, que variava de acordo com o número de tarefas realizadas e o grau de complexidade dos serviços. Uma pontuação elevada garantia ao trabalhador um status superior no aplicativo, ampliando seu acesso as chamadas e possibilitando o aceite de pedidos de forma simultânea, que poderiam, inclusive, ser concluídos na mesma rota, o que resultaria em um salário mais elevado. Trata-se da tática de “gamificação”.

Com base nessa lógica, determinados serviços eram enviados apenas a trabalhadores considerados de alto nível, conforme os critérios estabelecidos. Embora o trabalhador não fosse obrigado a aceitar todas as chamadas, toda a dinâmica estrutural da empresa foi criada e projetada com o intuito de estimular a continuidade da prestação do serviço.

Diante do exposto, o Tribunal Superior do Trabalho da Alemanha entendeu que o trabalhador não possuía liberdade para definir as condições nas quais se daria a execução do serviço. Sendo assim, não detinha poder de gestão sobre o negócio. A partir dessas premissas, reconheceu a presença de subordinação algorítmica, de modo a caracterizar a existência de vínculo de emprego.

3.4 O Caso Holandês³¹

Em 16 de fevereiro de 2021, o Tribunal de Apelação de Amsterdã, equivalente ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) no Brasil, declarou o vínculo empregatício entre os entregadores e a empresa Deliveroo.

Na origem, trata-se de uma ação coletiva trabalhista movida no Tribunal Distrital de Amsterdã, pela Federação Nacional de Sindicatos Holandeses (FNV), representante dos entregadores, em face empresa Deliveroo, detentora de uma plataforma de transporte de mercadorias, na qual postula o reconhecimento do vínculo de emprego.

Os pedidos foram julgados procedentes, tendo sido o vínculo empregatício dos entregadores junto à Deliveroo reconhecido, com a consequente previsão dos direitos

³¹ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 71 – 76.

trabalhistas decorrentes de negociação coletiva. Inconformada com a sentença, a empresa recorreu ao Tribunal de Apelação de Amsterdã, requerendo a classificação dos entregadores como trabalhadores autônomos. Contudo, o recurso foi negado e a sentença recorrida foi mantida, de modo a confirmar o reconhecimento do vínculo de emprego.

A Deliveroo é uma plataforma digital que realiza serviço de entrega de comida dos restaurantes contratantes para os consumidores, através dos entregadores, que utilizam a bicicleta como meio de transporte. Toda estrutura instrumental da atividade se concentra no aplicativo da Deliveroo, uma vez que é através dele que o cliente solicita seu pedido e efetua o respectivo pagamento, possibilitando, então, a localização do entregador mais próximo para cumprir a tarefa.

O sistema operacional do aplicativo era coordenado pelo algoritmo denominado Frank, que interligava o restaurante, o entregador e o cliente. Uma vez aceita a chamada, o entregador tinha 30 minutos para concluir a entrega. Na hipótese do trabalhador recusar três chamadas no aplicativo, ele seria automaticamente dispensado.

A remuneração dos trabalhadores correspondia a um valor por entrega realizada, sendo fixado unilateralmente pela Deliveroo. Nos autos do processo, demonstrou-se que, em 2018, os entregadores recebiam um valor fixo de € 6 (seis euros) por entrega realizada. Já em 2019, esse valor foi reduzido para € 5 (cinco euros). Se as entregas estivessem próximas geograficamente, o trabalhador recebia, em média, € 3, 75 (três euros e setenta e cinco centavos) por cada entrega, tendo em vista que o aplicativo considerava como sendo hipótese de encomenda empilhada.

A plataforma contava, ainda, com um mecanismo de recompensa regulado pelo cumprimento das metas estabelecidas pela Deliveroo, condicionando o comportamento dos entregadores. O valor atribuído ao bônus poderia variar de acordo com a velocidade e a localização da entrega. Quanto mais entregas fossem realizadas no menor tempo possível, maior seria a bonificação. Contudo, restou comprovado nos autos do processo que os critérios e os valores referentes a esse sistema eram indefinidos, tendo sido alterados inúmeras vezes ao longo do contrato de trabalho.

Nessa senda, a empresa exigia dos entregadores que cumprissem pelo menos um turno diurno nos finais de semana e um turno noturno durante a semana. O trabalhador deveria comunicar previamente a Deliveroo sobre sua disponibilidade. A partir do momento que lhe fosse designado um turno específico, o trabalhador tinha a obrigação de receber e aceitar as chamadas relativas a esse horário.

Durante a execução do serviço, os trabalhadores recebiam ordens para vestir o uniforme da empresa. Além disso, deviam transportar as refeições em uma caixa térmica com o logotipo da Deliveroo. Era expressamente vedado ao trabalhador prestar serviço de entrega de alimentos para empresa diversa da Deliveroo.

Caso o cliente estivesse insatisfeito com a entrega, poderia efetuar reclamação junto à Deliveroo, especificando, inclusive, os dados pessoais do entregador. Em razão disso, os entregadores eram vistos como parte integrante da empresa e não como empreendedores independentes.

Bastava estar “logado” ao aplicativo para que o entregador fosse monitorado através de um geolocalizador (GPS), para que pudesse ser acionado conforme a demanda. Aliado a isso, era facultado ao cliente acompanhar a rota realizada pelo entregador desde o momento em que buscava a refeição no restaurante até a sua chegada ao local designado. Em vista disso, o Tribunal Holandês entendeu que essa vigilância contínua e constante exercia pressão sobre a atuação do trabalhador, configurando um controle de longo alcance e exercendo poder de fiscalização em tempo real.

Diante do exposto, o Tribunal de Apelação de Amsterdã reconheceu a existência de vínculo de emprego entre os entregadores representados pela Federação Nacional de Sindicatos Holandeses (FNV) e a Deliveroo, sendo devidos os direitos trabalhistas previstos em negociação coletiva, tais como salário coletivo, férias e auxílio doença.

3.5 O Caso Italiano³²

Em 14 de novembro de 2020, o Tribunal de Cassação da Itália, equivalente ao Supremo Tribunal Federal (STF) no Brasil, declarou o vínculo empregatício entre trabalhadores e a empresa Foodinho.

Na origem, trata-se de uma ação trabalhista movida no Tribunal de Turim por cinco entregadores em face da empresa Foodinho, detentora de uma plataforma de entrega de mercadorias, na qual postulam o reconhecimento do vínculo de emprego, o pagamento das diferenças salariais referente ao período trabalhado e indenizações, relativas a dispensa e ao vazamento de dados pessoais dos trabalhadores. De forma subsidiária, requerem o reconhecimento do trabalho subordinado, na modalidade de colaboração organizada pelo cliente ou heterorganização.

O Tribunal de Turim julgou improcedentes os pedidos principais e subsidiários formulados pelos autores. Sendo assim, os trabalhadores apresentaram recurso ao Tribunal de Apelação de Turim, o qual foi provido parcialmente, de modo a conceder apenas o pedido subsidiário e aplicar ao caso a hipótese da colaboração organizada pelo cliente ou heterorganização. Inconformada, a empresa Foodinho interpôs recurso ao Tribunal de Cassação da Itália, que manteve a decisão recorrida, classificando os autores como trabalhadores subordinados heterorganizados.

A Foodinho é uma empresa que realiza serviço de entrega de mercadorias, conectando entregadores e consumidores através de uma plataforma digital. A empresa exige dos trabalhadores apenas uma bicicleta, utilizada como meio de transporte para realizar as entregas, e um smartphone, para acessar a sua conta no aplicativo, receber chamadas, se comunicar com o cliente e ser monitorado tanto pela Foodinho quanto pelo cliente.

Os trabalhadores foram contratados pela Foodinho para atuarem em colaboração coordenada e continuada sem subordinação. Uma vez admitidos, deveriam efetuar um

³² JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 76 – 86.

depósito de caução no valor de € 50 (cinquenta euros) para receber uniformes de trabalho, aparelhos de segurança e apetrechos essenciais ao transporte de alimentos.

De acordo com o contrato pactuado, o trabalhador possuía liberdade para aceitar ou recusar chamadas, conforme seus interesses. Todavia, uma vez tendo anuído com a entrega, o entregador deveria finalizá-la em até trinta minutos, sob pena de multa de € 15 (quinze euros). A cada etapa concluída com êxito, o trabalhador deveria informar ao aplicativo. Conforme ficou demonstrado nos autos, a remuneração do trabalhador, por hora, em média, era de € 5,60 (cinco euros e sessenta centavos).

Frisa-se que, nos termos contratuais, o trabalhador poderia optar por rescindir o contrato a qualquer momento, desde que enviasse uma comunicação escrita, através de carta registrada, com trinta dias de antecedência à empresa Foodinho.

Semanalmente, a empresa elaborava uma escala com horários definidos e requisitava uma determinada quantidade de entregadores que seria necessária para cobrir cada turno, sendo que os trabalhadores escolhiam seus turnos conforme sua disponibilidade. A partir disso, a empresa convocava os trabalhadores, que deveriam ratificar a aceitação da escala. Sendo assim, os trabalhadores confirmados deveriam dirigir-se aos pontos de partidas estabelecidos pela empresa e acessar sua conta pessoal do aplicativo, permitindo a conexão e ativando o geolocalizador (GPS).

Nesse seguimento, o cliente definia qual o produto deveria ser transportado, o local de entrega e as condições nas quais seria prestado o serviço. Durante a execução, o trabalhador era monitorado em tempo real pela empresa e pelo cliente, através da plataforma digital Shyftplan.

Com base nessas premissas, o Tribunal de Apelação de Turim concluiu que o trabalho realizado pelos entregadores da Foodinho constituía hipótese de colaboração organizada pelo cliente ou heterorganização, nos moldes do art. 2º do Decreto Legislativo nº 81 de 2015, interpretando tal classificação como um terceiro gênero, situado entre o trabalho subordinado tradicional e a colaboração coordenada e continuada sem subordinação ou trabalho autônomo, com características tanto de um quanto de outro, mas com enquadramento próprio.

Descontente com essa decisão, a Foodinho recorreu ao Tribunal de Cassação. Contudo, antes que o recurso fosse a julgamento, o art. 2º do Decreto Legislativo nº 81/2015 foi alterado pelo Decreto nº 101/2019, que posteriormente foi convertido na Lei nº 128/2019. A mudança legislativa determinou que as disposições relativas ao trabalho subordinado também fossem aplicadas ao trabalho em colaboração organizada pelo cliente, ampliando a incidência dessa hipótese ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais.

Ao analisar o caso, o Tribunal de Cassação entendeu que restou comprovado que o trabalho realizado se dava em colaboração organizada pelo cliente, uma vez que o serviço era prestado de forma pessoal e contínua, sendo certo que era o cliente quem organizava o tempo e o local de trabalho. Destarte, o cliente se inseria nessa estrutura, integrando sua organização. Em outras palavras, o cliente determinava quando e onde o trabalho seria executado e a empresa fiscalizava sua execução através do aplicativo.

A luz dos novos preceitos, a Corte de Cassação elucidou que o trabalho em colaboração organizada pelo cliente ou heterorganização seria uma espécie de trabalho subordinado, de modo a caracterizar a existência de vínculo de emprego junto à plataforma digital, devendo receber certos direitos advindo de normas relativas à saúde, segurança, jornada de trabalho, férias, previdência, entre outros. Destacou que não seriam aplicadas as normas referentes à dispensa. Por fim, a Corte de Cassação reconheceu os entregadores, autores do processo em questão, como trabalhadores subordinados heterorganizados.

3.6 O Caso do Reino Unido³³

Em 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido, equivalente ao Supremo Tribunal Federal (STF) no Brasil, proferiu decisão determinando que os motoristas da Uber fossem considerados “workers”, de modo a reconhecer a existência de uma relação de trabalho dependente.

Na origem, trata-se de uma ação trabalhista movida, no Tribunal do Emprego, por três trabalhadores em face da empresa Uber BV e das duas controladoras Uber London Ltd e a

³³ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 87 – 102.

Uber Britania Ltd, que operam no Reino Unido. Em suma, pleiteiam o direito ao pagamento das férias, salário mínimo e descanso semanal remunerado, com base nas normas contidas no Employment Rights Act, Work Time Regulations e National Minimum Wage Regulations.

Na primeira instância, o juízo reconheceu a existência de uma relação de trabalho dependente entre os motoristas e a Uber, os classificando como “workers”. A Uber apresentou recurso ao Tribunal Recursal do Emprego, contudo, a decisão recorrida foi confirmada e mantida, o que motivou a interposição de um novo recurso por parte da Uber, dessa vez para a Suprema Corte, que em nada alterou o entendimento proferido anteriormente.

Inicialmente, relevante esclarecer a diferenciação entre as três categorias de trabalhadores existentes no Reino Unido, sendo elas: “employee”, “workers” e “self-employed”. O “employee” representa o empregado no sentido tradicional da palavra, isto é, aquele que possui contrato de trabalho e usufrui dos direitos garantidos pela legislação trabalhista britânica. Os elementos que o identificam e caracterizam são semelhantes aos do Brasil: não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Já o “worker” trabalha de forma subordinada e dependente, contudo, está um grau abaixo do “employee”, possuindo direito a certas garantias trabalhistas, tais como o salário mínimo, jornada de trabalho, férias, aposentadoria, entre outros. Essa categoria possui contrato de trabalho, todavia prestam serviços de forma descontínua e eventual e por essa razão são considerados trabalhadores temporários.

Por outro lado, o “self-employed” constitui a figura do trabalhador autônomo, o que significa dizer possui autonomia para exercer sua atividade e assume os riscos do negócio, gerenciando lucros e perdas. Ademais, enquanto os impostos do “employee” e do “worker” são recolhidos pelos seus respectivos empregadores, o “self-employed” possui a responsabilidade de recolher seus próprios impostos.

O contrato firmado entre o motorista e a Uber é denominado “Termos do Rider”, sendo redigido unilateralmente pela Uber e imposto como condição ao trabalhador para exercer a profissão através da plataforma digital. Não existe margem para negociação de nenhuma cláusula presente no documento, devendo ser acatada em sua integralidade. Além disso, a Uber detém o direito de alterar seu texto a qualquer momento, também de forma unilateral.

O primeiro “Termo do Rider” foi elaborado em 2013 e estabelecia determinados conceitos, dos quais destaco: cliente, condutor, serviço de condução e parceiro. Com base nessas definições, o cliente consiste na pessoa que se cadastrou no aplicativo mediante login e busca usufruir do serviço ofertado. O condutor representa o parceiro de negócios da Uber, isto é, o motorista, que realiza o serviço de condução. Já o serviço de condução significa o serviço de direção fornecido pelo motorista parceiro. Por fim, parceiro trata da parte que possui a responsabilidade pelo serviço de condução. Nota-se que o motorista concentra as figuras de condutor e parceiro em uma única pessoa.

Intencionalmente, em nenhum momento utiliza-se a palavra transporte para se referir ao serviço prestado, isto ocorre, pois a Uber insiste em declarar que sua atuação se limita a intermediar consumidores e motoristas, prestando apenas serviços de tecnologia. Sendo assim, defende veemente que não fornece serviços de transporte.

Em 2015, a Uber adita o “Termo do Rider”, alterando as nomenclaturas existentes e incluindo novas. Nesse viés, o parceiro passa a ser chamado de cliente e se transforma em uma empresa independente que presta serviços de direção. Os motoristas são considerados trabalhadores dessas empresas. Em vista disso, o que anteriormente era denominado de cliente passa a ser chamado de usuário. Essas novas percepções contratuais são motivadas pela necessidade de se esquivar de eventual responsabilização, tentando mascarar a realidade fática e gerando uma verdadeira incoerência gramatical através de uma nomenclatura fictícia.

Nesse seguimento, a Corte Suprema verificou que a conta do motorista no aplicativo é pessoal e intransferível, sendo vedado o compartilhamento de seu acesso com terceiros estranhos ao contrato. Prosseguiu informando que o motorista deve aceitar pelo menos 80% das chamadas para manter sua conta ativa e em pleno funcionamento. O fato de o motorista recusar três solicitações de viagem consecutivas enseja a suspensão da conta por cerca de 10 minutos. A mesma penalidade é aplicada ao motorista que cancela, sucessivamente, três viagens previamente aceitas.

No momento em que o passageiro solicita a viagem pelo aplicativo, o sistema de monitoramento localiza o motorista mais próximo ao local de partida e o informa do pedido, descrevendo apenas o primeiro nome do passageiro e sua classificação, não fornecendo

qualquer detalhe acerca do destino escolhido. A partir disso, o motorista possui exatos 10 segundos para aceitar a chamada. Se o motorista se mantiver inerte, o aplicativo o considera indisponível e transfere a chamada para outro condutor.

Contudo, se o motorista optar por aceitar a viagem, a plataforma automaticamente o conecta com o passageiro para possibilitar a comunicação entre eles, trocando informações referentes ao local de embarque e avisando sobre eventuais contratempos. Frisa-se que esse contato é feito exclusivamente pelo aplicativo, sem o fornecimento de dados telefônicos individuais, tanto do motorista quanto do passageiro, de modo a inibir qualquer tipo de diálogo entre eles fora da plataforma digital. Destarte, infere-se que o aplicativo é o único meio que viabiliza o acesso do motorista ao trabalho.

Após o término da viagem, os passageiros são induzidos a classificar o condutor através da plataforma, num ranking de zero a cinco. Se o motorista considerado iniciante, isto é, aquele que realizou um número inferior a 200 viagens, tiver uma avaliação geral abaixo de 4.4, ele estará sujeito a uma série de intervenções por parte da Uber para melhorar seu desempenho. Por outro lado, se o motorista considerado experiente, isto é, aquele que tiver realizado mais de 200 viagens, obtiver média inferior a 4.4, ele será punido com a exclusão da conta, sendo dispensado imediatamente.

Apesar de todo o esforço da Uber em negar que fornece serviços de transporte de passageiros, persistindo em alegar que opera apenas como uma empresa de tecnologia, a Suprema Corte considerou a referida argumentação fictícia e declarou que a Uber, na realidade, vende caronas.

A Instância Suprema prosseguiu ressaltando que os motoristas não possuem poder de gestão sobre o negócio, uma vez que quem administra o serviço é a Uber. Incumbe aos motoristas apenas o aceite dos termos e condições impostos unilateralmente pela Uber. Em linhas gerais, o motorista vende sua mão de obra, indispensável à prestação do serviço, para a Uber, que capitaliza e lucra em cima disso.

Em síntese, a Corte Suprema constatou que a Uber entrevista e contrata motoristas, controla a atividade exigindo padrões de conduta, penaliza as recusas de viagens, define uma rota padrão, arbitra o valor da tarifa, determina questões referentes a descontos, escolhe os

veículos aceitáveis, controla o desempenho das funções dos motoristas, reserva o direito de analisar e considerar queixas de motoristas e passageiros para fins de avaliação de conduta, aceita o risco da perda e altera unilateralmente os termos do contrato.

A partir do exposto, a Suprema Corte determinou que deve prevalecer o que ocorre na prática em detrimento do que foi pactuado formalmente, aplicando o princípio da primazia da realidade. Sendo assim, confirmou as decisões das instâncias inferiores e classificou os motoristas da Uber como “workers”, garantido direito ao salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48 horas semanais, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada.

CONCLUSÃO

A relação entre trabalhadores de aplicativo e empresas detentoras de plataformas digitais representa tema de bastante controvérsia na esfera trabalhista, tanto no âmbito nacional quanto no âmbito internacional, sendo objeto de discussão em inúmeras decisões judiciais e livros doutrinários.

Inegável que a ausência de concessão de proteção ao trabalhador resultou em precarização e deteriorização das condições de trabalho, uma vez que as empresas-plataforma se beneficiam do status de autônomo concedido aos trabalhadores sob demanda de aplicativo para superexplorar sua força de trabalho. As empresas se utilizam do discurso falacioso de que o trabalhador atua como microempreendedor para manter afastada a incidência de uma legislação trabalhista protetiva.

Com base no raciocínio desenvolvido ao longo do presente trabalho, destaco as seguintes considerações. A plataforma e o aplicativo digital são os únicos instrumentos considerados essenciais à prestação do trabalho e como pertencem as empresas, não prospera o argumento de que a atuação empresarial se limita ao setor de tecnologia e intermediação. O trabalhador recebe comandos claros e diretos da empresa, que devem ser seguidos, sob pena de suspensão ou bloqueio da conta, caracterizando a subordinação.

Nesse contexto, o trabalhador não participa de nenhuma etapa na captação e negociação com os clientes, sendo inclusive, proibido de se comunicar com os consumidores por meios alheios à plataforma digital. A empresa estabelece unilateralmente a remuneração do trabalhador, seja por entrega ou por dia de trabalho. Desse modo, o trabalhador não possui clientela própria e não possui poder de gestão sobre o negócio, pois não é dono dos meios de produção, apenas se insere na estrutura organizacional da empresa.

A conta do trabalhador no aplicativo é de uso pessoal e intransferível, o que comprova a pessoalidade dos serviços. O fato de o trabalhador escolher dia e horário de trabalho não implica em autonomia, pois uma vez conectado ao aplicativo, ele é monitorado em tempo real

pela empresa através de um sistema de geolocalização. Aliado à isso, o sistema de avaliação pelo cliente pode servir de critério para desativar a conta do trabalhador. Estes fatores caracterizam uma rígida forma de controle na prestação do serviço.

Nessa lógica, a continuidade da prestação dos serviços é induzida pelo algoritmo, uma vez que condiciona o recebimento de chamadas e, conseqüentemente, a remuneração, à conexão e disposição do trabalhador. A recusa e o cancelamento de chamadas resultam em punição, enquanto a disponibilidade para prestar o serviço é estimulada e premiada, revelando verdadeira tática de “gamificação” da gestão laboral.

No Brasil, de acordo com a jurisprudência majoritária no TST formada até o presente momento, os trabalhadores sob demanda de aplicativo são considerados autônomos, sendo, portanto, desprovidos de direitos e garantias mínimas. Destarte, esses trabalhadores cumprem jornadas de trabalho extensas e exaustivas, muitas vezes prejudiciais à saúde, para obter remuneração insuficiente, estando sujeitos a dispensas arbitrárias e injustificadas. Essas circunstâncias motivaram um movimento que ficou conhecido como “Breque dos Apps”, no qual os entregadores de aplicativo que prestavam serviços para as empresas Ifood, UberEats, Rappi e Loggi se organizaram e paralisaram suas atividades com o intuito de reivindicar melhores condições de trabalho, pressionando diversos segmentos sociais.

Esse acontecimento impulsionou a promulgação da Lei 14.297/2022, que trouxe alguns avanços para a categoria, tais como: seguro contra acidentes ocorridos durante o serviço, assistência financeira em caso de contaminação pelo vírus da Covid-19, concessão de itens de higiene pessoal e proteção contra a Covid-19 e obrigatoriedade de especificação das hipóteses de suspensão e bloqueio da conta pessoal do entregador no contrato de admissão.

Contudo, a lei se mostrou ineficiente, tendo em vista que sua vigência é temporária, isto é, apenas será aplicada enquanto durar a pandemia do Covid-19. Além disso, suas normas se limitaram a abarcar os trabalhadores de plataformas de entrega, excluindo de sua incidência os motoristas de aplicativos de transporte. Inclusive, estabeleceu que os direitos contidos nas novas disposições legais não implicam no reconhecimento do vínculo de emprego. Com isso, manteve o status de autônomo do trabalhador.

No tocante as decisões judiciais estrangeiras³⁴ analisadas no presente trabalho, ressalto que na Alemanha, Espanha, França e Holanda os entregadores e motoristas foram considerados empregados das empresas-plataforma, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre as partes. Já a Itália considerou os entregadores como trabalhadores em colaboração organizada pelo cliente ou heterorganização, que consiste em uma espécie de trabalho subordinado, fazendo jus a receber as normas relativas à saúde e segurança. Do mesmo modo, no Reino Unido os motoristas foram considerados trabalhadores subordinados (“workers”), garantindo o direito a férias, salário mínimo e jornada de trabalho.

Por outro lado, o entendimento que prevalece na instância superior trabalhista brasileira é divergente, decidindo favoravelmente às empresas-plataforma em detrimento ao trabalhador, muitas vezes revertendo decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, que haviam reconhecido o vínculo empregatício na origem. Contudo, novo precedente da Corte Superior Trabalhista emerge, tendo, inclusive, formado maioria na 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de reconhecer o vínculo de emprego. Apesar dessa expectativa, o julgamento ainda não foi concluído.

Com base em todas as razões expostas, infere-se que o trabalho “uberizado” é realizado de maneira pessoal, subordinada, não-eventual, onerosa e por pessoa física, portanto, necessário reconhecer o vínculo empregatício entre as partes com base na adaptação da concepção de subordinação ao disposto no art. 6º, parágrafo único da CLT, atraindo a incidência do Direito do Trabalho na tutela dos direitos desses trabalhadores.

Por fim, imperioso concluir que, havendo caminho alternativo para exploração do trabalho, de modo a afastar a incidência do Direito do Trabalho, essa passará a ser a forma imposta aos trabalhadores, uma vez as empresas irão optar pelo barateamento dos custos de mão de obra em detrimento das condições de trabalho. Por isso, a necessidade e urgência de classificar os trabalhadores sob demanda de aplicativo como empregados.

³⁴ JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021, p. 107.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BOSELLI, André. **O quinto elemento. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST**. CONJUR. 02/12/2020. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber> Acesso em 05 jan. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Rio de Janeiro. Relator: Carina Bicalho. Recorrente Viviane Pacheco Câmara. Sétima Turma. 28/07/2021. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1254788850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1008539420195010067-rj> Acesso em 10 jan. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032. Campinas. Relator: João Batista Martins Cesar. Recorrente Rogério Adriano Martins. Décima Primeira Câmara. 26/04/2021. Disponível em <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1198371379/rot-117101520195150032-0011710-1520195150032/inteiro-teor-1198371384> Acesso em 12 jan. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89-2017.5.02.0038. Brasília. Relator: Breno Medeiros. Recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Quinta Turma. 07/02/2020. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038> Acesso em 10 jan. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Brasília. Relator: Maurício Godinho Delgado. Recorrente Elias do Nascimento Santos. Terceira Turma. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> Acesso em 12 jan. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179. Brasília. Relator: Ives Gandra Martins Filho Recorrente Neder Henrique Gomes. Quarta Turma. 05/03/2021. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212487793/recurso-de-revista-rr-105555420195030179/inteiro-teor-1212487921> Acesso em 10 jan. 2022

CARDOSO, Ana Claudia; ARTUR, Karen. **O Controle das Plataformas Digitais: Nomear a Economia, Gerenciar o Trabalho e (Des)Regular os Direitos**. TOMO, n. 37, p. 349-389, julho/dezembro, 2020.

CARELLI, Rodrigo. **Corte Superior da Alemanha reconhece o vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação**. TRAB21. 07/12/2020. Disponível em <https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/> Acesso em 12 fev. 2022

CARELLI, Rodrigo. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo. **Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos**. TRAB21. 19/02/2021. Disponível em <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/> Acesso em 12 fev. 2022

CARELLI, Rodrigo. **Tribunal Holandês determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo**. TRAB21. 16/02/2021. Disponível em <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/> Acesso em 13 fev. 2022

CARVALHO, Fernanda; CARNEIRO, Ricardo. **O breque foi brechado no Congresso**. MIGALHAS. 13/01/2022. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/357879/o-breque-foi-brechado-no-congresso> Acesso em 18 jan. 2022

CASAGRANDE, Cássio. **TST: ‘uberizados, virem-se por conta própria’**. JOTA. 20/09/2021. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/tst-uberizados-virem-se-por-conta-propria-20092021> Acesso em 03 fev. 2022

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife. 2021, p. 77. Disponível em <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01> Acesso em 02 fev. 2022

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”**. Conditions of Work and Employment Series nº 7. Genebra: ILO, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor; RIESCO-SANZ, Alberto. **Tribunal Supremo indica que entregadores da Espanha e do Brasil podem ter destinos opostos, apesar de viverem a mesma realidade**. Remir Trabalho. 28/09/2020. Disponível em <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/blog/209-tribunal-supremo-indica-que-entregadores-da-espanha-e-do-brasil-podem-ter-destinos-opostos-apesar-de-viverem-a-mesma-realidade> Acesso em 11 fev. 2022

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: O que ela nos ensina?** JOTA. 01/11/2016. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016> Acesso em 12 fev. 2022

G1. **Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país**. GLOBO. 01/07/2020. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml> Acesso em 12 jan. 2022

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

JANNOTTI, Cláudio; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021.

MIGALHAS QUENTES. **TST: Maioria da 3ª turma vê vínculo entre motorista e aplicativo.** MIGALHAS. 15/12/2021. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo> Acesso em 15 jan. 2022

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília – DF: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho,** Rio de Janeiro: Rev. Direito e Práx., v. 11, n. 4, 2020.

ORSINI, Adriana; JÚNIOR, José Eduardo; MENEGHINI, Nancy. **Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação.** Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

SCHAVELZON, Salvador. **A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários.** EL PAÍS. 25/07/2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contras-os-algoritmos-autoritarios.html> Acesso em 13 fev. 2022

SUDRÉ, Lu. **“A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps.** BRASIL DE FATO. 30/07/2020. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contras-apps> Acesso em 10 jan. 2022

VIDIGAL, Viviane. **Game Over: A gestão gamificada do trabalho.** Revista Movimentação, Dourados, MS, V.8, nº 14, jan./jun. 2021.