

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO

SERVICES OFFERED BY DIGITAL PLATFORMS AT THE MARGINS OF LABOR LAW

Angela Barbosa Franco ¹

Resumo

Este estudo faz uma análise circunscrita às decisões dos Tribunais Superiores na Califórnia (EUA), Reino Unido, Espanha e Brasil, relacionadas aos contratos firmados com as plataformas digitais, que ofertam serviços de transporte e/ou entrega. A investigação objetiva evidenciar que os mesmos fatos apreciados pelos tribunais internacionais, reveladores da subordinação, são interpretados sob uma perspectiva diversa, pelos Tribunais Superiores do Brasil. Apesar de a subordinação jurídica ser um elemento norteador da relação de emprego para os países destacados nesta pesquisa, o vínculo firmado entre trabalhador e plataforma, na justiça brasileira, encontra-se, equivocadamente, às margens do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Crowdwork específico, Relação de emprego, Subordinação, Tribunais superiores, Uber

Abstract/Resumen/Résumé

This study conducts a circumscribed analysis of the Supreme Court decisions in California, USA, United Kingdom, Spain and Brazil, regarding contracts with digital platforms, offering transportation and/or delivery services. The investigation seeks to show that the same facts considered by international courts, which reveal subordination, are interpreted from a different perspective by the Superior Courts in Brazil. Despite legal subordination being a guiding element of employment relationships for all countries highlighted in this research, the bond established between worker and platform, in the Brazilian justice, is mistakenly at the margins of Labor Law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Specific crowdwork, Employment relationship, Subordination, Superior courts, Uber

¹ Doutoranda da Universidade do Minho, Portugal. Mestre em Direito. Professora do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa.

1. INTRODUÇÃO

O *crowdwork* revela um temido cenário que o Direito do Trabalho sempre almejou combater: a precarização das condições de trabalho. A expressão estrangeira refere-se ao trabalho de multidão que se propaga de maneira vertiginosa a partir de empresas-plataforma que viabilizam o encontro dos clientes com os prestadores de serviços. Ao mesmo tempo em que o fenômeno oportuniza benefícios econômicos, posto que promove a criação de novas estruturas de trabalho, fomenta a produtividade e a melhoria do acesso dos consumidores a bens e serviços, ignora, por outro lado, os direitos basilares de pessoas que ofertam seu trabalho.

Para o mundo do trabalho digital, o *crowdwork* é um perigoso mecanismo de controle tecnológico que compromete a essência do trabalho digno, quando oculta relações de emprego ou potencializa a disparidade econômica e de poder entre os sujeitos da relação de trabalho. Vis-à-vis um contexto em que a classe trabalhadora torna-se um objeto programável por algoritmos e é, assim, juridicamente cotejada, ela convive com a invasão de sua privacidade e detrimientos de diversas maneiras. Está sujeita ao monitoramento eletrônico, ao labor em jornada extenuante devido à baixa retribuição paga com base em tarefa concluída, à afetação de seus intervalos para a desconexão do labor, às contratações simuladas de prestações de serviços autônomos. Tem, ainda, a saúde física e mental ameaçada devido à instrumentalização do trabalho pelo consumo, ao enfraquecimento das organizações sindicais pelo isolamento da classe profissional e à falta de comunicação entre pares, às desigualdades sociais, dentre outras questões preocupantes constatadas por um cenário de neotaylorismo informático.

Ante a essas consequências decorrentes do *crowdwork*, este trabalho procura evidenciar que, no Brasil, a manifestação doutrinária, ainda incipiente, é carente de uma hermenêutica mais sensível ao plano fático dos contratos firmados com as plataformas digitais, para o trabalhador não ser equiparado a uma mera extensão de um equipamento tecnológico.

Enquanto não há um posicionamento consolidado sobre a natureza jurídica dos contratos firmados com as plataformas virtuais, a economia *gig*¹ dissemina a imagem do *crowdwork* associada a um labor *freelance* ou sob demanda. Divulga-se uma relação entre trabalhador e plataforma virtual ajustada de forma transitória, efêmera, pontual e sem vínculo empregatício. Contudo, isto nem sempre se coaduna com a realidade. O problema, notadamente

¹ O termo *gig* é utilizado no meio musical para se referir à apresentação de um artista ou de uma banda, de modo informal, improvisado, rápido, em casas noturnas, bares ou eventos. No contexto do mercado de trabalho, a expressão *gig* faz alusão a um trabalho eventual, passageiro e de célere concretização para o cliente que solicitou o serviço.

nas atividades de *crowdwork* específico, cujo protótipo mais conhecido é o da empresa *Uber*, está na organização do trabalho. Esta se perfaz quando a pessoa do trabalhador se encontra subordinada juridicamente aos comandos do empreendimento virtual, por isso, pode ser uma autêntica empregada, com todos os direitos advindos desse *status*.

Em uma análise circunscrita às decisões, das altas instâncias, do Poder Judiciário da Califórnia, nos Estados Unidos, do Reino Unido e da Espanha, quanto aos contratos firmados com as plataformas digitais, que ofertam serviços de transporte e/ou entregas, percebe-se nítida semelhança da realidade fática da dinâmica laborativa. Porém, no Brasil, essa realidade é interpretada sob uma perspectiva diversa dos julgados das altas Cortes internacionais. Apesar das diferenças sociais, econômicas, legais e trabalhistas entre os países, todos consideram a subordinação o norte identificador de uma relação de dependência ensejadora de vínculo laboral. O controle por parte da plataforma digital pode ser vislumbrado na programação por comandos, via algoritmos, em qualquer lugar onde a atividade econômica opera. Dessa forma, este estudo objetiva ressaltar que apesar do efetivo controle exercido pelas empresas-plataforma, a ideia de subordinação jurídica por algoritmo, no Brasil, é desprezada. Em razão disso, a regulamentação da relação firmada entre trabalhador e plataforma encontra-se às margens do Direito do Trabalho. Ou seja, a normatização celetista é capaz de reger esses contratos de trabalho, no entanto, interpretações deturpadas da realidade tentam incutir, na sociedade, a ideia de plataformas digitais como um mero espaço para anúncios de trabalho.

Com fulcro nessa celeuma, por meio de uma investigação de vertente metodológica jurídico-dogmática, procura-se enfatizar que as decisões das mais altas instâncias dos tribunais estrangeiros noticiam algo que os tribunais superiores brasileiros ainda resistem ou não se sensibilizaram: a necessidade de reconhecer a relação de emprego no *crowdwork* e dar proteção para quem labora subordinado ao aplicativo. Os elementos fáticos que embasam os julgados reconhedores da existência de controle e, conseqüentemente, da subordinação dos trabalhadores, são os mesmos em todas as jurisprudências selecionadas.

O sistema jurídico brasileiro tutela os trabalhadores controlados por algoritmos, porém, a exegese para a identificação da relação de emprego, pelos tribunais superiores, especialmente o elemento subordinação, é desvirtuada.

2. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTERPRETADA SOB A ÓTICA DA SUPREMA CORTE DA CALIFÓRNIA E SUA REPERCUSSÃO LEGAL

Na Califórnia, Estados Unidos da América, o modelo idealizado para o *crowdwork* se encontra diante de um impasse, especialmente, para as plataformas virtuais de transporte e entrega de mercadorias como a *Uber* e a *Lyft*.

Em setembro de 2019, é aprovada a *Assembly Bill 5* (Lei *AB5*) e, desde o momento em que entra em vigor, 1º de janeiro de 2020, confere às empresas-plataforma o ônus de provar três quesitos inerentes ao trabalho autônomo. Estes quesitos, quando conjuntamente concretizados, inviabilizam a concretização de vínculo empregatício. O primeiro quesito consiste em evidenciar que o trabalhador é livre para realizar seus serviços sem qualquer controle ou interferência de outrem. O segundo quesito versa na demonstração que o trabalhador está executando tarefas alheias ao curso normal das atividades ou dos negócios da empresa contratante. O terceiro quesito, que deve ser confirmado associadamente aos anteriores, atina-se ao fato de o trabalhador estar habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio, independente, estabelecido com a mesma natureza do trabalho executado para a plataforma. (CALIFÓRNIA, 2019)

A Lei *AB5* pauta-se em uma decisão da Suprema Corte da Califórnia, proferida em 2018, para o caso *Dynamex* (CALIFÓRNIA, 2018). Trata-se de dissídio em que os postulantes, motoristas de entrega de pacotes, alegam ser contratados, erroneamente, como independentes, apesar de executarem as mesmas tarefas dos motoristas da empresa contratados como empregados. Pleiteiam a reclassificação como empregados e os direitos alusivos a essa condição de acordo com o Código do Trabalho da Califórnia. Os fundamentos utilizados pelos demandantes baseiam-se no caso *Martinez v. Combs*, cuja decisão assenta-se em três definições alternativas que motivam um contrato de trabalho: “1. Para exercer controle sobre os salários, horas ou condições de trabalho, 2. Para sofrer ou permitir trabalhar; 3. Para se engajar, criando assim uma relação de emprego de direito comum” (CALIFÓRNIA, 2018, p. 45). Ao se posicionar sobre o dissídio, a Suprema Corte da Califórnia constata que a segunda definição não é a mais adequada para a identificação de uma relação de emprego. A asserção "sofrer ou permitir trabalhar" pode ser vislumbrada para qualquer tipo de trabalhador, inclusive aqueles que são vistos tradicionalmente como autônomos, por exemplo, os encanadores e os eletricitistas. Assim, o Tribunal Supremo considerou que para o contratante comprovar a qualidade de trabalhador independente, o teste ABC, em que cada letra representa um quesito complementar ao outro, seria o mais apropriado. Logo, determinou ser responsabilidade da *Dynamex*

demonstrar: “A - que o trabalhador está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato para a execução da obra como de fato”²; “B - que o trabalhador executa um trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante”³; “C - que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido da mesma natureza do trabalho executado”⁴ (CALIFÓRNIA, 2018, p. 64). Nesses moldes, a Suprema Corte da Califórnia reconheceu a qualidade dos trabalhadores, postulantes da demanda, como dependentes, ou seja, empregados, posto que a empresa envolvida não conseguiu comprovar o trio ABC.

O teste ABC, com o advento da Lei AB5, passa a nortear o Código do Trabalho e o Código de seguro-desemprego, com a inserção de critérios objetivos e mais dificultosos para se classificar o trabalhador como independente. Vale ressaltar que o teste não se aplica para qualquer atividade laboral. A Lei AB5 exclui de seus ditames os corretores de seguros, corretores de valores mobiliários, consultores de investimentos, médicos, dentistas, podólogos, psicólogos, veterinários, advogados, arquitetos, engenheiros, contadores, dentre outros profissionais (CALIFÓRNIA, 2019). Entretanto, várias empresas virtuais da economia *gig* enquadram-se nos termos da Lei AB5 e, como a *Uber* e a *Lyft* publicamente fazem, disseminam o discurso de que os trabalhadores que a elas se vinculam são independentes. Ademais, tais empreendimentos consideram-se plataformas de tecnologia e, com fulcro nessa afirmação, alegam ter atividades distintas das que estão submetidas à referida lei.

Devido à recusa da *Uber* e da *Lyft* em reconhecer o vínculo laboral dos trabalhadores, o procurador-geral da Califórnia e os procuradores da cidade de *San Francisco*, *Los Angeles* e *San Diego* provocam a manifestação da justiça para se valer a norma estadual. Em agosto de 2020, é concedida uma liminar com a ordem para que as citadas empresas reclassifiquem os motoristas contratados como empregados e lhes concedam todos os direitos que tal *status* garante (CALIFÓRNIA, 2020c). Ainda assim, a liminar continua a ser ignorada pelas plataformas virtuais de transporte e entrega⁵.

² “A. That the worker is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact.”

³ “B. That the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business.”

Vale ressaltar que este é um ponto que os contratos com plataforma de transporte e entrega não conseguem se desvencilhar.

⁴ “C. That the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed.”

⁵ Apesar de as vencidas apresentarem recurso, em 22 de outubro de 2020, o tribunal de apelação da Califórnia ratifica, unanimemente, a liminar do Tribunal para que *Uber* e *Lyft* reclassificassem os motoristas da Califórnia como empregados e cumpram o Código de Trabalho da Califórnia, o Código de Seguro Desemprego e as ordens salariais da Comissão de Bem-Estar Industrial (CALIFÓRNIA, 2020a).

Diante desse cenário, a estratégia de defesa adotada pelas plataformas é a iniciativa de votação popular, *Proposition 22* (CALIFÓRNIA, 2020b), para que as empresas de transporte e entrega fiquem isentas do comando normativo da Lei AB5. Trata-se de uma medida eleitoral, levada à votação no estado da Califórnia, em que as plataformas virtuais ofertantes dos serviços de entrega e transporte não necessitam formalizar os trabalhadores como empregados, mas se comprometem a conceder algumas proteções como: 120% do salário mínimo local para cada hora de direção gasta com o passageiro ou no trajeto; \$ 0,30 para despesas a cada milha percorrida com passageiro ou despendida durante o trajeto; seguro saúde para motoristas que dirigem em média mais de 15 horas por semana; pagamento de despesas médicas ou de ferimentos ocorridos no trabalho; períodos de descanso; proibição de discriminação no local de trabalho, dentre outras determinações (CALIFÓRNIA, 2020b). Na proposta, não há menção explícita sobre seguro-desemprego, licença familiar ou licença médica, como também não discorre sobre a sindicalização desses trabalhadores.

No dia 3 de novembro de 2020, a população do estado da Califórnia, além de votar no Presidente do país, também manifestou seu posicionamento sobre a *Proposition 22*⁶. O resultado das eleições foi favorável para as empresas-plataforma e, com um percentual de “58,6%” de aprovação, o regime autônomo é mantido (THE STATEMENT OF VOTE, 2020, p. 67). Na sequência, em janeiro de 2021, é apresentada ação judicial pelo sindicato dos trabalhadores contra a aprovação da *Proposition 22*. A ação assevera que a promulgação da proposta viola a Constituição da Califórnia e limita o poder dos governantes eleitos. Ante a esse cenário, norteado por interesses econômicos e políticos, o que se nota é que a batalha nos tribunais ainda há de perdurar, ampliando a insegurança jurídica sobre a temática.

Enfim, mesmo diante de todo esse impasse, o controle exercido pela plataforma virtual é fulcral na identificação do *status* do trabalhador. O primeiro quesito da tríade ABC, sustentada pela Suprema Corte da Califórnia, rejeita a existência de trabalho autônomo se constatado o controle e a direção da plataforma sobre o trabalhador. Como o controle é identificado, reiteradamente, pela jurisprudência na Califórnia, no exercício do poder diretivo da plataforma, para ser desconsiderado como elemento caracterizador de emprego, empreendimentos que

⁶ As empresas *Uber* e *Lyft*, mediante apoio de outras empresas da economia *gig*, fizeram campanha dispendiosa para o eleitorado com o slogan *Yes on Prop 22*. O voto “sim” para a proposta determina que as empresas-plataforma de transporte e entrega podem contratar trabalhadores independentes. Dessa forma, os motoristas podem decidir quando, como e o quanto pretendem ficar disponíveis para o trabalho, mas sem as prerrogativas de um trabalhador dependente (empregado). Por outro lado, o voto “não” implica que as empresas-plataforma teriam que contratar motoristas como empregados, nos termos da Lei AB5 e em observância ao Código do Trabalho da Califórnia, o Código de Seguro Desemprego e as ordens salariais da Comissão de Bem-Estar Industrial. Em outras palavras, os trabalhadores de aplicativos têm reconhecido os mesmos direitos que os empregados. (CALIFÓRNIA, 2020b)

ofertam os serviços de transporte e entrega se apegam à *Proposition 22*, na esperança de afastar a efetividade da Lei AB5.

3. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTERPRETADA SOB A ÓTICA DA SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO PARA IDENTIFICAR O STATUS DE WORKER

O caso *Uber BV v. Aslam* ganha significativa repercussão pelo sucessivo êxito de um grupo de trabalhadores, motoristas de aplicativos, em todas as instâncias do Poder Judiciário. A primeira decisão, proferida em 2016 pelo *Employment Tribunal of London*, classifica os motoristas como *workers* e é confirmada, em 2017, pelo *Employment Appeal Tribunal*. Na sequência, a *Court of Appeal* de Londres, ao final do ano de 2018, corrobora os julgamentos anteriores. A empresa-plataforma também recorre à *Supreme Court United Kingdom* e, em 19 de fevereiro de 2021, esta chancela o entendimento das deliberações precedentes (REINO UNIDO, 2021). Para a Suprema Corte, os motoristas estão em uma posição de subordinação e dependência da empresa-plataforma. Essa posição é identificada em diversos aspectos vislumbrados na dinâmica laborativa. Um deles é o preço do trabalho estipulado pela plataforma. Quando a viagem é solicitada pelo cliente, no aplicativo, a *Uber* define a tarifa e os motoristas devem a ela assentir. Os condutores não podem cobrar quantia maior do que a estipulada pelo *app*, mas é permitido sugerir valor menor. Caso os motoristas informem ao passageiro valor inferior ao determinado pela *Uber*, o percentual a ser retido, para empresa-plataforma, tem como parâmetro a tarifa determinada pelo aplicativo e não pelo motorista. Ademais, quando há uma reclamação do passageiro relativa ao serviço prestado pelo motorista, a *Uber* pode, sem a anuência do motorista, realizar o reembolso do valor pago pelo cliente. Nota-se, assim, que a pessoa do trabalhador assume a perda, quando é cobrada tarifa menor que a indicada pelo *app* ou feito reembolso, de maneira imposta pela empresa-plataforma⁷. Para ganhar mais pelas corridas, o trabalhador precisa ampliar o tempo à disposição da plataforma, sem majorar o valor do serviço prestado.

⁷ Item 94 da decisão da Suprema Corte britânica: “*However, for rides booked through the Uber app, it is Uber that sets the fares and drivers are not permitted to charge more than the fare calculated by the Uber app. The notional freedom to charge a passenger less than the fare set by Uber is of no possible benefit to drivers, as any discount offered would come entirely out of the driver’s pocket and the delivery of the service is organised so as to prevent a driver from establishing a relationship with a passenger that might generate future custom for the driver personally (see the fifth point, discussed below). Uber also fixes the amount of its own “service fee” which it deducts from the fares paid to drivers. Uber’s control over remuneration further extends to the right to decide in its sole discretion whether to make a full or partial refund of the fare to a passenger in response to a complaint by the passenger about the service provided by the driver*” (REINO UNIDO, 2021, p. 29).

Outro fator evidenciador da subordinação do motorista concretiza-se com a fixação das cláusulas contratuais e termos de serviço, ao alvedrio da empresa virtual, sem qualquer negociação com os condutores ou consulta prévia⁸. A Suprema Corte também ressalta que a *Uber* monitora a taxa de aceitação do motorista e aplica penalidade ao condutor, como o bloqueio de acesso à plataforma por alguns minutos, quando este rejeita as corridas⁹. Esta aplicação de penalidade revela a preocupação da empresa em não deixar seus clientes insatisfeitos, para preservar o nome do empreendimento. Dessa forma, por ter interesses comerciais, exerce o poder de controle sobre as atividades desempenhadas pelos motoristas. Ainda é exemplo desse controle, o fato de o aplicativo determinar o tipo de veículo a ser utilizado, a rota percorrida e aproveitar o *feedback* dado pelo cliente, no sistema de classificação, para averiguar a qualidade do trabalho¹⁰. O mal ranqueado dos motoristas, pelos usuários, corre o risco de ser desligado da plataforma¹¹.

Mais uma questão pontuada na decisão é que a *Uber* limita e fiscaliza a comunicação entre motorista e passageiro, de maneira que este necessite da plataforma e não do trabalhador, para obter o serviço. Isso é observado em diversas condutas adotadas pela empresa-plataforma, por exemplo, quando a viagem é solicitada no *app*, o passageiro não escolhe o motorista. Ele é direcionado para o condutor que estiver mais próximo de sua localidade. Quando o pedido é aceito, a comunicação entre o motorista e o passageiro limita-se às informações do trajeto sem que um tenha informações de contato do outro. Na decisão do relator, é destacado que: “(...) a cobrança de tarifas, o pagamento de motoristas e o tratamento de reclamações são gerenciados pelo *Uber* de uma forma projetada para evitar qualquer interação direta entre os passageiros e

⁸ No item 95, o relator do julgado enfatiza: “*the contractual terms on which drivers perform their services are dictated by Uber. Not only are drivers required to accept Uber’s standard form of written agreement but the terms on which they transport passengers are also imposed by Uber and drivers have no say in them*” (REINO UNIDO, 2021, p. 29).

⁹ Segundo a decisão, item 97, “*a driver whose percentage rate of acceptances falls below a level set by Uber London (or whose cancellation rate exceeds a set level) receives an escalating series of warning messages which, if performance does not improve, leads to the driver being automatically logged off the Uber app and shut out from logging back on for ten minutes*” (REINO UNIDO, 2021, p. 29-30). Com base em tal observação, o relator considera que a conduta da plataforma virtual tem efeito semelhante à uma redução de salário, posto que o motorista fica impedido de aceitar novas chamadas por um período de bloqueio que dura, em média, dez minutos.

¹⁰ “*Uber vets the types of car that may be used. Moreover, the technology which is integral to the service is wholly owned and controlled by Uber and is used as a means of exercising control over drivers. Thus, when a ride is accepted, the Uber app directs the driver to the pick-up location and from there to the passenger’s destination*” (REINO UNIDO, 2021, p. 30). No item 98 do julgado é ressaltado que, apesar de o motorista poder escolher rota diversa da sugerida pela *Uber*, isso pode desagradar o cliente e implicar em perda financeira para o motorista. Assim, o trabalhador acata a ordem emanada pelo algoritmo (REINO UNIDO, 2021, p. 30).

¹¹ “*the ratings are used by Uber purely as an internal tool for managing performance and as a basis for making termination decisions where customer feedback shows that drivers are not meeting the performance levels set by Uber. This is a classic form of subordination that is characteristic of employment relationships.*” (REINO UNIDO, 2021, p. 30-31).

o motorista.” (REINO UNIDO, 2021, p. 31)¹². Logo, ao considerar que a *Uber* é quem define o preço do serviço; fixa, unilateralmente, as cláusulas contratuais; fiscaliza a quantidade de corridas aceitas e as rotas a serem percorridas; aplica penalidades conforme a classificação atribuída pelo cliente ao motorista; detém o monopólio da clientela, dentre outras prerrogativas inerentes a um empregador, a Suprema Corte conclui que diante dos fatos apurados que os motoristas, reclamantes da demanda, são *workers*¹³.

Em relação à classificação atribuída pelo Supremo Tribunal britânico para o trabalhador de plataforma, vale ressaltar que *worker* é uma categoria diversa de *employee*. *Employee* é o trabalhador que celebrou contrato de trabalho com um empregador e que detém todas as prerrogativas decorrentes de uma relação de emprego. O *worker*, nos termos do *Employment Rights Act*, tem menos direitos que o *employee* (REINO UNIDO, 1996). Não obstante ambos, *employee* e *worker*, serem tutelados pela legislação ordenamento jurídico do Reino Unido, o *status* de *worker* não lhe concede as mesmas prerrogativas em relação ao de *employee*. O *worker* tem direito ao salário mínimo e proteção contra deduções salariais, às férias, a plano de pensão, à segurança no trabalho e de ser tratado como empregado, sem discriminação quanto à idade, deficiência, religião, raça, sexo ou orientação sexual. Contudo, não faz jus ao aviso prévio, à contribuição previdenciária, à proteção contra demissão injusta, que o *employee* tem direito. No caso em apreço, foi na condição de *workers* que os motoristas reivindicaram seus direitos, desde a primeira instância, e com fulcro nessa classificação que a discussão se desenrolou nos tribunais¹⁴. Enquanto os trabalhadores requerem na justiça o reconhecimento como *workers*, a empresa-plataforma afirma que seriam trabalhadores independentes.

Para a Suprema Corte, a possibilidade de os motoristas recusarem as corridas não afasta a qualidade de *worker*, na medida em que os prestadores de serviços ficam sujeitos a um cumprimento mínimo de obrigações. No momento em que fazem *login*, o aplicativo envia mensagem informando que estar *on-line* significa estar disposto a receber e aceitar as solicitações de viagem¹⁵. No julgado, pontua-se que a circunstância de um motorista ficar

¹² Item 100 da decisão da Suprema Corte da Califórnia.

¹³ “*I think it is clear that the employment tribunal was entitled to find that the claimant drivers were “workers” who worked for Uber London under “worker’s contracts” within the meaning of the statutory definition.*” (REINO UNIDO, 2021, p. 37)

¹⁴ Segundo Chaves (2017, p. 332), “o escopo dos termos “*worker*” e “*employee*” e outros, depende da análise dos tribunais, para serem classificados”. Essa análise é subjetiva na medida em que “terá mais direitos, tanto quanto, de forma inversa, encontra-se em posição de hipossuficiência em relação ao tomador do serviço” (CHAVES, 2017, p. 332). Nesses moldes, quanto maior for a disparidade jurídica entre os contratantes, devido à vulnerabilidade de quem presta serviços perante o empregador, maior deve ser a proteção aplicada à classe trabalhadora.

¹⁵ No contrato de prestação de serviços firmado, a cláusula 2.6.2 dá indícios da obrigação do motorista de se colocar à disposição para o trabalho: “*Customer acknowledges and agrees that repeated failure by a Driver to*

impedido de fazer *login*, por um período de dez minutos, devido à não aceitação aos chamados anunciados no aplicativo, representa uma penalidade, cujo objetivo da plataforma é coagir o trabalhador a aceitar um número mínimo de corridas¹⁶.

Em suma, esse conjunto de fatores denota o controle por parte da plataforma, perante quem executa as atividades laborativas. Ele é decisivo para se inferir a qualidade de trabalhador subordinado às ordens advindas de um empreendimento virtual.

4. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTERPRETADA SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL SUPREMO DA ESPANHA

Em 25 de setembro de 2020, o Tribunal Supremo da Espanha pronuncia-se em recurso de unificação de doutrina sobre demanda cujas partes envolvidas são entregadores e a empresa-plataforma *Glovo* (ESPANHA, 2020). No entendimento do Tribunal, a *Glovo* não é uma mera intermediadora eletrônica que coloca consumidores em contato com as pessoas que realizam os serviços de entrega¹⁷. Trata-se de empreendimento virtual que além de prestar serviços de entrega, controla e organiza esses serviços. Foi identificado que a *Glovo* fixa o preço, determina as condições de pagamento e como o trabalho deve ser executado, além de deter os bens essenciais para o desempenho de suas atividades¹⁸. O controle é desvelado com a gestão algorítmica dos trabalhadores, com as avaliações dos clientes e com a constante geolocalização que permite um monitoramento real do tempo de trabalho¹⁹.

Quanto ao entregador, este não possui a liberdade para, sozinho, desempenhar a atividade produtiva. Não negocia preços ou condições com os clientes e depende do comando da plataforma para efetivamente adimplir suas atividades. De acordo com a decisão, ao

accommodate User requests for Transportation Services while such Driver is logged in to the Driver App creates a negative experience for Users of Uber's mobile application. Accordingly, Customer agrees and shall ensure that if a Driver does not wish to provide Transportation Services for a period of time, such Driver will log off of the Driver App." (REINO UNIDO, 2021, p. 39)

¹⁶ "It was open to the tribunal on the evidence, including Uber's internal documents, to find that this exclusion from access to the app was designed to operate coercively and that it was reasonably perceived by drivers, and was intended by Uber to be perceived, as a penalty for failing to comply with an obligation to accept a minimum amount of work." (REINO UNIDO, 2021, p. 40).

¹⁷ "En definitiva, *Glovo* no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo". (ESPANHA, 2020, p. 18)

¹⁸ Por exemplo, o aplicativo para trabalhadores e para os clientes acessarem os serviços.

¹⁹ "Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante". (ESPANHA, 2020, p. 18)

trabalhador compete apenas decidir o meio de transporte que vai utilizar e o percurso, uma vez que não possui uma organização empresarial própria e autônoma²⁰.

Com espeque nessas constatações, o Supremo Tribunal reconhece a dependência do trabalhador devido ao efetivo poder empresarial para decidir como o serviço deve ser realizado e o controle sobre sua execução no tempo²¹. Assim, conclui ser a relação, entre entregadores e a plataforma digital, proveniente de um contrato de trabalho, normatizado pelo artigo 1.1 do Estatuto dos Trabalhadores²². Desse julgado, denota-se que apesar de as plataformas traçarem uma perspectiva disruptiva dos modelos tradicionais de labor, não conseguem desvirtuar a essência de um trabalho subordinado.

5. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INTERPRETADA SOB A ÓTICA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES NO BRASIL

No Brasil, até o momento, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho não reconhecem o vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a plataforma virtual. A interpretação dos elementos do vínculo de emprego não acompanha a dos demais países, anteriormente citados. Apesar de a subordinação ou dependência ser referência para o deslinde da natureza jurídica para todos os países estudados, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e também a do Superior Tribunal de Justiça apresentam uma exegese peculiar sob o controle algoritmo exercido pelas plataformas digitais.

Em 02/03/2021, a 4ª Turma do TST apreciou recurso de trabalhador de aplicativo de transporte e negou, por unanimidade, o provimento ao apelo. Na perspectiva do ministro relator, “é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor”, assim, não há obrigação de realizar as corridas com certa frequência (BRASIL, 2021, p. 8). A decisão pontua que o trabalhador não está sujeito a metas assentadas pela empresa-plataforma ou sanções decorrentes de suas escolhas, todavia, paradoxalmente reconhece estar o trabalhador sujeito à observância de cláusulas contratuais e às penalidades pelo descumprimento destas. Segundo o relator, “valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento,

²⁰ “(...) *el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto (...).*” (ESPANHA, 2020, p. 18)

²¹ “*Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.*” (ESPANHA, 2020, p. 18)

²² “*este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora.*” (ESPANHA, 2020, p. 18)

avaliação do motorista pelos clientes” não decorrem do poder diretivo do empregador, nem caracterizam subordinação jurídica (BRASIL, 2021, p. 9). Esses procedimentos utilizados pela empresa-plataforma servem para preservar a confiabilidade dos usuários e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial e são harmônicos com os princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência, que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre (BRASIL, 2021, p. 9). A fixação dos percentuais, apesar de singularmente estabelecidos pela *Uber*, foram admitidos “como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, não sendo condizente com o liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos profissionais” (BRASIL, 2021, p. 9). Como a decisão se pauta na autonomia dos serviços prestados, preceitua estar a categoria de motorista de aplicativo independente, “no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual” (BRASIL, 2021, p. 10). A subordinação estrutural, citada na decisão, não é vislumbrada como um elemento autêntico da relação de emprego, mas como uma interpretação extensiva do elemento subordinação que não tem amparo legal. Pelo teor do julgado, mesmo que se fosse acatada a tese da subordinação estrutural, o papel da plataforma cinge-se ao encontro do condutor com o cliente, sendo o serviço prestado de motorista apenas um desdobramento disso e não um labor indispensável aos fins da atividade empresarial²³.

A interpretação dada pela 4ª Turma do TST, no processo anteriormente citado, já era previsível tendo em vista à precedente decisão, da mesma Turma, que, por unanimidade, nega provimento ao agravo de instrumento, em Recurso de Revista, interposto por motorista da *Uber* contra acórdão do TRT da 3ª Região, Minas Gerais, em 09/09/2020. Nos fundamentos do acórdão, é destacado que a relação estabelecida entre motorista de aplicativo e a empresa-plataforma deve ser regida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado como aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial (BRASIL, 2020a). Considerou-se que, no caso, os elementos configuradores da relação de emprego não foram evidenciados, especialmente a subordinação jurídica. Ou seja, o controle

²³ “Já quanto à existência de subordinação estrutural, a insurgência Obreira não prospera. Primeiro porque esse conceito, que visa enquadrar como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, não encontra amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude. Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de subordinação estrutural, não seria a hipótese dos autos, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a *Uber*, têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.” (BRASIL, 2021, p. 10)

algoritmo não é contemplado como um mecanismo de poder diretivo, fiscalizatório e punitivo da empresa plataforma²⁴.

A primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo entre motorista e a plataforma *Uber* foi, em 05/02/2020, proferida pela 5ª Turma. Por unanimidade, os ministros reformaram decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, que havia reconhecido a relação de emprego. Foi pontuado que a autodeterminação da rotina de trabalho, pelo motorista, compromete a configuração da subordinação jurídica e, conseqüentemente, a concretização de uma relação de emprego. Ademais, o percentual que o trabalhador auferir, equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, é considerado alto e evidenciador de uma relação de parceria entre o motorista e a plataforma (BRASIL, 2020b, p. 20-21). Logo, a motivação do acórdão parece ter embasado as decisões da 4ª Turma do TST, anteriormente aludidas, posto que há uma similitude interpretativa para depreenderem a existência de um trabalho autônomo (BRASIL, 2020b).

O Superior Tribunal de Justiça, em 28/08/2019, manifestou-se sobre o juízo competente para julgar ação, cujo pedido pleiteado por motorista da *Uber* consistia em reativação da sua conta no aplicativo e o ressarcimento de danos materiais e morais. O tribunal considerou que o motorista atuava como empreendedor individual, sem vínculo de emprego com a plataforma virtual, e declarou a competência da Justiça Estadual para se manifestar sobre a lide. O art. 4º, inciso X, da Lei nº 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana)²⁵, foi citado no julgado para justificar que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares, intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia, tem cunho eminentemente cível e não trabalhista (BRASIL, 2019b).

²⁴Segundo o relator do processo, Ministro Alexandre Luiz Ramos: “A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo).” (BRASIL, 2020a, p.10-11)

Também é destacado que: “O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional(...)”. (BRASIL, 2020a, p.12)

²⁵ “Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se: X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”. (BRASIL, 2012, online)

6. O CONTRASTE INTERPRETATIVO DA SUBORDINAÇÃO

Nos países anteriormente citados, alguns aspectos em comum são identificados, pela jurisprudência, na dinâmica laboral. A plataforma virtual monitora o tempo de viagem dos condutores; detém informações sobre os passageiros que solicitam o serviço; determina unilateralmente regras para o trabalho; fiscaliza o desempenho dos trabalhadores por meio do *feedback* dos passageiros; e determina as tarifas dos passageiros. Esse conjunto de fatores é o que embasa a subordinação ou a dependência do trabalhador nas decisões das altas Cortes estrangeiras, ou seja, é o que revela o elemento norteador da possibilidade de caracterização do vínculo empregatício.

No entanto, no Brasil, as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho traçam interpretação diversa dos mesmos elementos que noticiam indícios de subordinação. A observância de cláusulas contratuais, imposta de maneira unilateral pela plataforma digital, que institui um código de conduta para o motorista e aplica sanções no caso de descumprimento, bem como realiza a avaliação do motorista pelos clientes e determina os valores a serem cobrados, são consideradas ações que visam, somente, à preservação da confiabilidade e à manutenção do aplicativo no mercado concorrencial. A perspectiva apresentada nas decisões do TST de subordinação jurídica representa uma ruptura da noção clássica de subordinação, que sempre foi o cerne para a identificação de vínculo laboral. Em outras palavras, a concepção dada ao poder diretivo exercido pela plataforma é disruptiva quanto à compreensão da subordinação, posto que promove uma reflexão para as estratégias de dominação da plataforma, como um meio para se estabelecer uma relação de parceria entre o trabalhador e a empresa-plataforma.

Sob um breve argumento que o estabelecimento de regras e de sanções, ainda que impostas unilateralmente pela empresa-plataforma, é natural às negociações jurídicas e não pressupõe a subordinação, a última decisão do TST classifica o trabalho como autônomo com respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência, que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre. Esse fundamento é frágil, na medida em que os fatos desvelam serem as empresas-plataforma de transporte e/ou entrega dependentes dos trabalhadores para concretizarem o serviço ofertado. Isso significa que elas estão diretamente envolvidas no curso normal dos negócios oferecidos à sociedade. Nesses moldes, não representam uma mera plataforma virtual de comércio, ocupação ou negócio, em que os trabalhadores a ela se vinculam de forma independente, afinal, os prestadores de serviços não são os proprietários do negócio, nem atuam como autônomos.

A Lei 13.640/2018, que altera o inciso X, no artigo 4º, da Lei nº 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana), reconhece a possibilidade do serviço ofertado pela *Uber* como um transporte remunerado privado individual de passageiros. A Resolução n. 148/2019 admite a inclusão dos motoristas de aplicativo como Microempreendedores Individuais (MEI) e, na qualidade de contribuintes do INSS, fazem jus à aposentadoria por idade, auxílio doença, licença maternidade, pensão por morte, além de outros benefícios (BRASIL, 2019a). Ocorre que esses preceitos não podem dar ensejo à presunção de um labor autônomo, especialmente quando presentes indícios de subordinação na prestação de serviços para a plataforma.

Obviamente, não há como interpretar a subordinação no mesmo contexto das relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial. Todavia, isso não quer dizer que a subordinação não subsista ao controle algorítmico decorrente da 4ª Revolução Industrial. O poder patronal, concretizado por intermédio da tecnologia, em muito se aproxima do comando direto que recai sobre os serviços realizados pelo trabalhador, que ensejou a consolidação do Direito do Trabalho no fim do século XVIII. Esse controle no modo como o serviço deve ser executado se perfaz quando a plataforma de transporte, por exemplo, monitora o tempo de viagem dos condutores; tem informações sobre os passageiros que solicitaram o serviço; determinam unilateralmente regras para o trabalho; fiscalizam o desempenho dos trabalhadores por meio do *feedback* dos passageiros; fixam as tarifas dos passageiros e aplicam sanções aos motoristas. Também é preciso reconhecer que mesmo quando o *status* de microempresário pode ser identificado, nas fases instrutórias dos processos, pela ausência de algum dos elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício, isso não retira o trabalhador da condição de hipossuficiência e de disparidade jurídica perante quem auferir lucro do trabalho. Quem trabalha carece sempre de proteção, seja autônomo ou empregado, e nesse aspecto o Direito do Trabalho precisa evoluir.

Quanto à manifestação do Superior Tribunal de Justiça brasileiro, a decisão é polêmica. Primeiramente, a Corte não apenas analisa a competência, mas o mérito da questão. O julgamento extrapola o objeto da ação, enquanto deveria ter se limitado ao conflito negativo de competência²⁶. Ademais, o artigo 114, inciso I, da Constituição da República Federativa do

²⁶ A análise meritória é notada nos seguintes trechos: “A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual. A empresa *Uber* atua no mercado através de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros. Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa *Uber* porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes.

Brasil de 1988, desde o advento da EC 45/2004, determina que compete à Justiça do Trabalho julgar ações oriundas da relação de trabalho (BRASIL, 1988). Isso significa que, no ordenamento jurídico trabalhista, compete à Justiça do Trabalho as demandas que envolvam qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho. Portanto, a Justiça do Trabalho não se atém à apreciação de demandas que denotam a relação de emprego ou que desvelam um trabalho subordinado, mas, também, o trabalho autônomo, eventual, de empreitada, avulso, temporário, de estágio, ou seja, prestações de serviços (subordinadas ou não). Entretanto, com arrimo na súmula 363, de 04/11/2008, o STJ assevera que compete à Justiça estatual processar e julgar ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente (BRASIL, 2008). Assim, firma entendimento sumulado contrário ao que o texto da Carta Maior preceitua. Sob a ótica do STJ, quando o trabalhador se apresenta como fornecedor de serviços e recebe honorários de seu cliente, a matéria está relacionada à relação de consumo e não de trabalho, logo, um conflito sobre a oferta de um serviço, perante uma relação de consumo, cabe à Justiça comum dirimir. Acontece que a figura do consumidor não se confunde com a do tomador de serviços. Enquanto o consumidor “é a pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza o produto ou serviço como destinatário final”²⁷, o tomador de serviços é pessoa física ou jurídica que utiliza os serviços prestados por um trabalhador não como destinatário final, mas como intermediário. No caso em apreço, a empresa-plataforma *Uber* é a tomadora de serviços e atua como intermediária entre o trabalhador e o cliente. A discussão apresentada para a apreciação do judiciário não diz respeito ao cliente ou usuário dos serviços e à *Uber*. Trata-se da relação entre o condutor, ou seja, trabalhador e a plataforma. Nesses moldes, como a lógica do direito do trabalho e do direito processual do trabalho é a proteção do trabalhador e não do tomador de serviço, o mais acertado é reconhecer a justiça especializada do trabalho para dirimir o conflito. Essa decisão agrava, ainda mais, a celeuma da natureza jurídica envolvendo o vínculo laboral dos trabalhadores com a empresa *Uber* no âmbito do direito brasileiro, fomenta a insegurança jurídica, bem como a precarização das condições de trabalho.

As plataformas que ofertam a prestação de serviços humanos podem apenas promover o encontro de profissionais com quem necessita dos seus serviços, atuando somente como anunciadoras, sem uma interferência direta nos serviços intermediados. Nessa circunstância, não há vínculo de emprego entre trabalhadores e a plataforma, afinal, esta serve exclusivamente

Afastada a relação de emprego, tem-se que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil.” (BRASIL, 2019, p. 5-6)

²⁷ Art. 2º do Código de defesa do consumidor (BRASIL, 1990, online).

como um instrumento para unir a oferta à procura²⁸. Diferentemente desse tipo de espaço virtual, existem negócios *on demand*, também nominados como *crowdsourcing* específico, vislumbrados nas atividades de entrega de comidas ou de mercadorias, bem como de transporte de pessoas que se encontram adstrito às regras, ao gerenciamento e ao monitoramento de empresas-plataformas²⁹. Nessa conjuntura, o trabalhador não é o provedor do serviço, mas a plataforma que detém a tomada de decisões do negócio. Segundo Signes (2017, p. 31), “as plataformas que aderem a uma atividade concreta, na maioria dos casos, exercem um controle muito maior sobre seus trabalhadores”. Atuam padronizadas para manter sua marca, garantir a qualidade do serviço nos moldes idealizados pelo empreendimento, de maneira que a plataforma seja a protagonista controladora dos negócios jurídicos celebrados (CARELLI, 2020, p. 70).

No Brasil, o art. 6º da CLT dispõe: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943, online). Logo, trabalhadores, contratados por intermédio de plataforma, inseridos na atividade econômica de um empreendimento virtual e que são por ele organizados, monitorados e controlados, estão juridicamente subordinados. A flexibilidade da jornada é apenas um aspecto do teletrabalho há muitos anos reconhecido e regulamentado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Por óbvio, se a plataforma virtual monitora o tempo de viagem dos condutores; detém informações sobre os passageiros que solicitam o serviço; determina unilateralmente regras para o trabalho; fiscaliza o desempenho dos trabalhadores por meio do *feedback* dos passageiros; define as tarifas dos passageiros; ela atua como empregadora. Traçar uma interpretação às margens do Direito do Trabalho é tratar a classe trabalhadora como uma mercadoria, fomentando a desigualdade econômica e social.

A sensação é que os contratos celebrados entre trabalhadores e as plataformas seduzem alguns com o capitalismo da emoção, nas ações de *marketing* e nos jogos de palavras implementados pelas plataformas da economia *gig*. A *Uber* investe em ações para difundir a ideia de uma economia colaborativa, com opções econômicas de transporte e redução da

²⁸ São as plataformas de *e-commerce*, de *marketplace* ou, conforme classifica Signes (2017, p. 31), plataformas de *crowdsourcing genérico*. No Brasil, enquadram-se nessa classificação o *Mercado Livre*, *Catho*, *Infojobs*, *GetNinjas*, *Workana*, dentre outras. Explica Carelli (2020, p. 68) que “essas plataformas em princípio realmente funcionam como um *marketplace*, fazendo o trabalho de construção do ambiente a partir do qual esses negócios se realizam, não se imiscuindo, no entanto, nos próprios negócios realizados por meio da plataforma”.

²⁹ Segundo Signes (2017, p. 31), o *crowdsourcing* específico se traduz em “plataformas específicas de um setor de atividade como *Uber* – para transporte de passageiros; *Sandeman* – para guias turísticos; *Fly Cleaners* – lavanderia pessoal; *Myfixpert* – reparação de aparatos eletrônicos; *Chefly* – cozinheiro a domicílio (...)”.

poluição. Também afirma ser inclusiva, dado que nas redes sociais promove um discurso de combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual. Ademais, faz campanhas publicitárias que fazem alusão ao trabalhador como “chefes” com liberdade para “tocar seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa” (LEME, 2019, p. 36-37). Suscita que o contato entre cliente e trabalhador é efêmero, transitório e pontual para reforçar a autonomia do trabalho. Essas estratégias influenciam a sociedade e aparentam inspirar as decisões dos Tribunais Superiores no Brasil. Porém, todas essas questões são contestáveis.

A verdadeira economia colaborativa se pauta em uma relação sustentável e comunitária, onde há compartilhamento entre indivíduos. O fenômeno “uberização”, que hoje se desponta, não pressupõe a coparticipação entre indivíduos. Ele sugere um empreendimento privatista, exclusivamente orientado para o lucro, precarizando formas usuais de trabalho, sem efetivas medidas de despoluição e preocupação ambiental.

Também é preciso atentar para o fato que os algoritmos podem ser tendenciosos e de nada adianta uma propaganda sob um viés plural e antidiscriminatório, se na prática os algoritmos da empresa-plataforma baseiam-se na avaliação subjetiva dos usuários e promove o descredenciamento de quem labora para a plataforma, quando mal ranqueado pelo cliente. Nem sempre os critérios utilizados para classificar indivíduos são justos, transparentes e permitem a defesa dos trabalhadores em relação aos julgamentos dos clientes.

Não obstante a diversidade organizacional das plataformas virtuais e a liberdade do trabalhador para definir momentos de trabalho e não trabalho, a dinâmica laboral lardeada por empreendimentos digitais não é suficiente para alterar o que representa a subordinação jurídica. A intermediação digital por algoritmos concentra poderes típicos de empregador sobre os prestadores de serviços e não deve ficar às margens do Direito do Trabalho. Adotar uma postura que o controle não pressupõe subordinação é negar a condição do trabalhador como ser humano com direito a um trabalho digno, equiparando-o a uma mera extensão de um equipamento tecnológico.

Finalmente, é preciso atentar que a discussão que ora se trava não se refere ao trato das relações comerciais entre cliente e o trabalhador que para ele executa o serviço, mas o vínculo de dependência existente entre o trabalhador e a plataforma-virtual, cuja prática denota um labor sujeito às ordens de comando e coordenação proferidas por algoritmos.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O controle por parte da plataforma digital é vislumbrado na programação por comandos algorítmicos e, a partir disso, o trabalhador pode estar subordinado à empresa-plataforma, atuando como empregado e não um autônomo.

Há plataformas de prestação de serviços humanos que operam somente como anunciadoras, sem uma interferência direta nos serviços intermediados. São instrumentos para unir a oferta à procura. Assim, atuam como empresas de tecnologia e *marketing*, sem relação laborativa com as pessoas intermediadas pelo *app*. Dessemelhantemente, existe o *crowdsourcing* específico, vislumbrado, por exemplo, nas atividades de entrega de comidas ou de mercadorias, bem como de transporte de pessoas, que se encontra adstrito às regras, ao gerenciamento e ao monitoramento de empresas-plataforma. Neste contexto, espera-se dos tribunais brasileiros uma perspectiva mais sensível ao plano fático dos contratos firmados com as plataformas digitais, para o trabalhador não ser equiparado a uma mera extensão de um equipamento tecnológico.

A relação firmada entre trabalhador e a plataforma não pode ficar às margens do Direito do Trabalho. Para os tribunais estrangeiros, a subordinação jurídica concretiza-se, na medida em que se identificam trabalhadores sem poder de decisão frente às empresas-plataforma. Se a subordinação possui a mesma acepção em todos os países supracitados, uma correspondência interpretativa harmônica ao Direito Comparado, é o que se espera do Poder Judiciário brasileiro. Afinal, o controle por algoritmo representa a sujeição do trabalhador às ordens de coordenação e comando emanadas pelos proprietários do empreendimento virtual, que não deve ser ignorado, até mesmo porque a subordinação jurídica se encontra expressa na norma celetista brasileira.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 7 mar. 2021.

_____. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

_____. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. *Diário oficial da União*, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2021.

_____. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana (...). *Diário oficial da União*, Brasília, DF, 4 jan. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 01 abr. 2021.

_____. Resolução n. 148, de 2 de agosto de 2019. Altera a Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, que dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). *Diário oficial da União*. Ministério da Economia, 9 ago. 2019a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-148-de-2-de-agosto-de-2019-209517410>. Acesso em: 01 abr. 2021.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 363. *DJe*, 3 nov. 2008. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp>. Acesso em: 7 mar. 2021.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0). Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas - MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas - MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Decisão em 28 de agosto de 2019b. *Diário de Justiça Eletrônico*. Brasília, DF, 4 set. 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencia=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 12 mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Decisão em 9 de setembro de 2020a. *Diário de Justiça Eletrônico*. Brasília, DF, 11 set. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 2 fev. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Márcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Decisão em 5 de fevereiro de 2020b. *Diário de Justiça Eletrônico*. Brasília, DF, 07 fev. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038/inteiro-teor-807016787>. Acesso em: 2 fev. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Recorrente: Neder Henriques Gomes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Decisão em 02 de março de 2021. *Diário de Justiça Eletrônico*. Brasília, DF, 5 mar. 2021. Disponível em: <http://celioneto.adv.br/wp-content/uploads/2021/03/Voto-UBER-RR-10555-54.2019.5.03.0179-6223090.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CALIFÓRNIA. Assembly Bill n. 5 (AB5), approved by Governor. September 18, 2019. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefore. *California Legislative Information*. Publicada em 19 set. 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 12 mar. 2021.

_____. Court of appeal of the State of California. Recurso n. A160701, A 160706. People of the State of California v. Uber Technologies. Decisão em 22 de outubro de 2020a. Disponível em: <https://www.theverge.com/2020/10/22/21529644/uber-lyft-lose-appeals-court-driver-employees>. Acesso em: 15 mar. 2021.

_____. Proposition 22. 2020b. This initiative measure is submitted to the people in accordance with the provisions of Section 8 of Article II of the California Constitution. Disponível em: <https://voterguide.sos.ca.gov/propositions/22/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

_____. Supreme Court of California. Recurso S222732. Dynamex Operations West, inc., v. Charles Lee et al. Decisão em 30 de abril de 2018. Disponível em: <https://uberlawsuit.com/Dynamex%20.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2021.

_____. Supreme Court of California. Recurso S121552. Miguel Martinez et al.v. Corky N. Combs et al. Decisão em 20 de maio de 2010. Disponível em: <https://caselaw.findlaw.com/ca-supreme-court/1524900.html>. Acesso em: 15 mar. 2021.

_____. Superior Court of the State of California. Recurso CGC-20-584402. California v. Uber Technologies. Decisão em 10 de agosto de 2020c. Disponível em: https://oag.ca.gov/system/files/attachments/press-docs/Order_on_Peoples_Motion.pdf. Acesso em: 12 mar. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: Desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-82.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informes sobre as ações envolvendo a Uber no direito comparado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 330-333.

ESPAÑA. Tribunal Supremo. Recurso de casación para la unificación de doctrina STS 2924/2020. Decisão em 25 de setembro de 2020. *Consejo General Del Poder Judicial*. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>. Acesso em: 12 mar. 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: Caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos do motorista da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>. Acesso em: 19 mar. 2021.

_____. Employment Tribunals. Aslam et al. v. Uber. Decisão em 28 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

_____. The Supreme Court. On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. Uber BV and others v Aslam and others. Decisão em 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

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

THE STATEMENT OF VOTE. *General election*, November 3, 2020. Secretary of State Alex Padilla. Disponível em: <https://elections.cdn.sos.ca.gov/sov/2020-general/sov/complete-sov.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2021.