

O trabalho plataformizado no Brasil e as experiências regulatórias pelo mundo: uma radiografia para o enquadramento jurídico da categoria profissional

Lucere Márcia Mendes¹

Carlos Henrique Passos Mairink²

Roberta Salvático Vaz de Mello³

Recebido em: 07.04.2022

Aprovado em: 14.07.2022

Resumo: O trabalho que ora se apresenta consiste em uma radiografia do trabalho plataformizado, que abrange não só a experiência brasileira, como também se dedica ao estudo das lutas e das experiências regulatórias de outros nove países, sendo um do continente americano e os outros sete da Europa. Foi feito o mapeamento da mobilização nos âmbitos judiciário, legislativo e popular frente a esta nova forma de trabalho desde sua chegada ao Brasil, no ano de 2014. No que tange o Poder Judiciário, foi feita a análise quanti-qualitativa das demandas ajuizadas por motoristas do aplicativo Uber em curso perante o TRT da 3ª Região, de algumas sentenças e acórdãos proferidos por julgadores deste Regional e da tentativa de manipulação jurisprudencial empreendida pelas empresas de plataforma. Sob a ótica legislativa, foram identificados os Projetos de Lei em curso, bem como as leis em vigência. Em âmbito popular, analisou-se os esforços dos trabalhadores na busca pelo acesso a direitos. A partir deste amplo panorama, foram apontados os entraves que inviabilizam a visibilidade, o reconhecimento e o adequado enquadramento jurídico desta categoria profissional.

Palavras-chave: trabalho de plataforma; experiências regulatórias; Uber; acesso a direitos; enquadramento jurídico.

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade Minas Gerais- FAMIG.

² Doutor pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre pela Faculdade de Direito Milton Campos. Especialista pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogado e Professor da Faculdade Minas Gerais -Famig. passosmairink@gmail.com passosmairink@gmail.com

³ Revisora. Doutora em Direito Privado pelo Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu da PUC Minas. Mestre em Direito Privado pela PUC Minas. Coordenadora do Núcleo de Práticas da Faculdade Minas Gerais (FAMIG) e Professora de cursos de Graduação e Pós-Graduação. Especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Newton Paiva. Graduada em Direito pela PUC Minas. Advogada. E-mail: robertasalvatico@yahoo.com.br

Platform work in Brazil and regulatory experiences around the world: an X-ray for the legal framework of the professional category

Abstract: This undergraduate thesis consists of an X-ray of the platform work, which covers not only the Brazilian experience, but is also dedicated to the study of the struggles and regulatory experiences of nine other countries, one of them from the American continent and the other seven from Europe. It was made an attempt to map judicial, legislative and popular mobilization towards this new form of work since its arrival in Brazil, in 2014. Regarding the judicial power, it was carried out a quantitative-qualitative analysis of the claims filed by Uber drivers at the Regional Labor Court of the 3rd Region, of some sentences and judgments handed down by judges of this Regional Court and the attempt in order to manipulate jurisprudence undertaken by the platform companies. From a legislative point of view, the projects in progress were identified, as well as the laws in force. In the popular sphere, the workers efforts in the search for access to rights were analyzed. From this broad panorama, the obstacles that prevent the visibility, recognition and adequate legal framework of this professional category were pointed out.

Keywords: platform work; regulatory experiences; Uber; access to rights; legal framework.

1 INTRODUÇÃO

O estudo da produção acadêmica e da jurisprudência nacional e mundial sobre o trabalho plataformizado, bem como a análise do conteúdo encontrado na internet sobre o tema, mostram que a recepção ao trabalho plataformizado variou conforme o estado de desenvolvimento social, econômico e político de cada país.

Desde o início da atuação dos aplicativos, as economias desenvolvidas opuseram uma maior resistência em face da tentativa das empresas plataformizadas (Uber, Ifood, 99Pop, Cabify, dentre outras) em impor seu modus operandi, sem observar as legislações trabalhistas e de transporte de cada país e sem que houvesse diálogo prévio com os públicos envolvidos: Estado, taxistas, motoristas e clientes.

No Brasil, o serviço teve em seus primeiros anos impacto positivo perante o Estado, os clientes e os motoristas, na medida em que amenizava, sob alguma medida, a falta de oferta de postos de trabalho no mercado formal e que trazia uma experiência de consumo extremamente agradável para os clientes, em razão da ineficiência e incipiência dos meios de transporte no país como um todo e da acessibilidade tarifária. Desde o início, o público que fez forte oposição às empresas de aplicativo

foram os taxistas, os quais se habituaram a atuar em um mercado sem concorrência, de tal sorte que nunca se preocuparam significativamente com a qualidade do serviço ofertado e de repente começaram a perder espaço no nicho de mercado que dominaram isoladamente por muito tempo.

Transcorridos oito anos desde a chegada do trabalho por meio de plataformas de intermediação de mão de obra no Brasil e na contramão de outros países, o Estado brasileiro ainda não decidiu oficialmente a definição jurídica adequada aos trabalhadores desta modalidade. Na medida em que esse processo se delonga, um contingente cada vez maior de cidadãos brasileiros se sujeita a trabalhar nos termos e nas condições apresentados por empresas que se autodefinem como operadoras de tecnologia, deixando os trabalhadores alijados das proteções trabalhistas que são garantidas a todo e qualquer cidadão brasileiro pela carta constitucional e legislação laboral.

A despeito de outros países terem se posicionado sobre a temática, o que se observa é que o Estado brasileiro ainda não conseguiu pôr fim aos debates e embates em âmbito legislativo, judiciário e popular, apresentando uma proposta única para o enquadramento jurídico da categoria profissional e o escopo de direitos que lhe é devido.

Com base no cenário apresentado, o problema central de pesquisa é: o que impede o estabelecimento de uma definição jurídica aos motoristas de aplicativo no Brasil?

O marco teórico que inspirou o presente trabalho foi a obra *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*, da servidora pública do TRT da 3ª Região e doutoranda pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Dra. Ana Carolina Reis Paes Leme. Além desta, a análise de direito comparado foi norteadada pela obra *Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, distribuição e representação*, coordenada por Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini.

O método de pesquisa utilizado foi o hipotético-dedutivo, haja vista que a despeito do conjunto considerável de informações a respeito do tema central, ainda não se chegou à indicação do enquadramento jurídico a ser dado à categoria profissional. Identificam-se algumas hipóteses no desiderato de responder ao problema ora pesquisado. A primeira delas é a incompatibilidade entre as premissas do trabalho plataformizado e a legislação laboral vigente, de tal sorte que a concessão de direitos desestimulará a permanência das empresas plataformizadas em território brasileiro ou reduzirá significativamente seus ganhos, inviabilizando o negócio sob a ótica empresarial. Em razão disso, milhares de trabalhadores perderão sua fonte de trabalho e renda, a despeito dos questionamentos que possam ser feitos quanto ao ganho efetivo trabalhando nestes moldes. A segunda hipótese é o recurso dessas empresas às estratégias de marketing para sensibilizar a população em torno de sua proposta mercadológica, gerando entraves para a conclusão dos esforços de regulamentação estatal. Como mencionado acima, os aplicativos atenderam uma demanda latente de mobilidade não sanada pelo poder público. A terceira hipótese diz respeito ao fato dessas empresas não medirem esforços em batalhas judiciais, a fim de evitar o reconhecimento do vínculo de emprego pelo Poder Judiciário. Desse modo, leva-se tempo para que se construa uma jurisprudência nacional robusta pró-reconhecimento do vínculo empregatício.

Para facilitar a compreensão do conteúdo, o desenvolvimento do trabalho foi dividido em quatro capítulos. O primeiro será dedicado a traçar um panorama geral do trabalho por meio de plataforma no Brasil, enfatizando as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores. O segundo abordará a recepção ao trabalho de plataforma em algumas das maiores economias do mundo, além de narrar a experiência da Argentina enquanto país sul-americano. O terceiro apresentará as movimentações que esta nova modalidade de trabalho gerou para os poderes Judiciário e Legislativo e também as iniciativas populares, o que perpassa o apontamento das principais decisões proferidas pelos Tribunais, a análise específica dos processos em curso perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2022 e a tentativa de manipulação jurisprudencial empreendida pelas empresas de plataforma. O quarto capítulo discorrerá sobre o tratamento dado à contratação fraudulenta no Brasil e no mundo, identificando ferramentas

disponíveis para o seu combate e discutindo a sua aplicação pelo ordenamento jurídico brasileiro. No quinto e último capítulo, serão feitos apontamentos acerca dos entraves identificados durante todo o percurso que inviabilizam o reconhecimento da categoria profissional e o seu adequado enquadramento jurídico.

2 UM PANORAMA SOBRE A ECONOMIA DE PLATAFORMA NO BRASIL

Cerca de 1,4 milhão de pessoas trabalham para aplicativos de transporte de passageiros ou mercadorias no Brasil, segundo pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no dia de 07 de outubro de 2021. Com a incipiente oferta de postos de trabalho em decorrência da recessão econômica, tais aplicativos se tornaram um dos maiores receptores de mão-de-obra do país num intervalo de tempo não superior a oito anos.

Essa nova forma de trabalho faz parte do fenômeno que os economistas rotularam como *gig economy*⁴, economia de plataforma, compartilhada, sob demanda ou de “bicos”. Acerca dessas nomenclaturas, Daniel Bianchi observa

Nada mais equivocado, porém, do que chamar esse fenômeno de “economia compartilhada”, como querem os entusiastas. Afinal, o que chama de partilha nada mais é do que o fato de a Uber, bem como os aplicativos de transporte concorrentes, arrecadar uma porcentagem do valor pago pelo cliente a cada viagem feita em um carro que não lhe pertence, conduzido por alguém que não é reconhecido como seu empregado e que assume sozinho o risco da atividade. (2019, p. 9).

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 14) vislumbram ainda uma subclassificação, a qual compreende duas formas de trabalho: o *crowdwork* e o *on-demand*. A primeira envolve a realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos por meio da internet, a despeito de sua localização geográfica. Já a segunda está relacionada à execução de atividades laborais tradicionais, tais como transporte, limpeza e serviços de escritório, as quais são oferecidas por meio de um aplicativo, que garante um padrão de qualidade mínimo, além de selecionar e gerenciar a mão de obra. Com base nessas definições,

⁴ A *gig economy* designa o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes.

fica claro que o transporte por meio de aplicativos enquadra-se à segunda forma de trabalho.

Sob a ótica da Sociologia e da Psicologia, o trabalho plataformizado é também visto como uma forma de *hope labor*, conceito introduzido pelos pesquisadores Kathleen Kuehn e Thomas F. Corrigan, o qual se resume em “*under-compensated work carried out in the present, often for experience or exposure, in the hope that future employment opportunities may follow*” (POLECOM, 2013)⁵. Como apontado no introito deste capítulo, a grave crise econômica que assola o país fez com que muitas pessoas se sujeitassem a trabalhar em quaisquer termos para se manterem visíveis, ainda que de forma insatisfatória à sua subsistência e dignidade e, em alguns casos, sem nenhum retorno financeiro. Para além desse motivo, o psicólogo americano David G. Myers (2014) pondera que essa força de trabalho segue trabalhando compelida pela crença de que o mundo é justo, de tal sorte que o trabalho no presente, independente dos moldes em que é feito, será recompensado no futuro.

Independente da nomenclatura escolhida, essa nova forma de trabalho conduz à flexibilização e à precarização do mercado de trabalho diante da era digital, favorecendo a prestação de serviços temporários ou de curto prazo, por profissionais autônomos e freelancers, os quais são disponibilizados por meio de aplicativos, tais como Uber, 99Pop, *Ifood*, *Rappi*, dentre outros. Tem como premissa central a ideia de que o indivíduo é seu próprio chefe ou empreendedor, construindo seu próprio capital humano. Respaldao nesta teoria, o trabalho plataformizado tem ganhado cada vez mais espaço e se tornado uma estratégia não apenas de natureza econômica como notoriamente política.

As plataformas de tecnologia (como preferem ser chamadas) insistem que apenas conectam consumidores e fornecedores e não realizam serviços de transporte, a despeito de em 20 de setembro de 2017, o Tribunal de Justiça Europeu (TJE) ter reconhecido expressamente que a Uber desempenha um serviço de transporte.

(...) um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal (Uber Systems Spain), que tem por objeto, por

⁵ Tradução livre: trabalho mal remunerado no presente, na maior parte das vezes por experiência ou exposição, com a expectativa de que no futuro sobrevirão oportunidades de trabalho. Disponível em: <https://polecom.org/index.php/polecom/article/view/9>. Acesso em: 18 fev. 2022.

meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendem efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de “serviço no domínio dos transportes”, na acepção do art. 58, n. 1, TFUE.

Embora não se rotulem enquanto empregadoras e sim como parceiras dos trabalhadores, tais empresas são eficazes na captação de mão-de-obra, a qual se dispõe a trabalhar nos exatos termos que lhes são estabelecidos, o que implica em trabalhar sem direito a salário fixo mensal, a períodos formais de descanso e outros benefícios. Acrescenta-se ainda que praticamente todos os custos e riscos do serviço ficam por conta dos trabalhadores: da manutenção do carro ou motocicleta ao combustível, da internet ao seguro contra assaltos e acidentes. Despojado de qualquer proteção trabalhista, esse contingente de mão de obra é rotulado pelas empresas como sócios, colaboradores ou parceiros, inviabilizando sobremaneira a sua existência formal e o seu fortalecimento enquanto categoria profissional.

A respeito dessa invisibilidade, o filósofo chinês Byung-Chul Han observa

O sujeito de rendimento neoliberal, esse “empresário de si próprio”, explora-se de forma voluntária e apaixonada. O eu como obra de arte é uma bela aparência, enganadora, que o regime neoliberal mantém a fim de o poder explorar totalmente. A técnica de poder do regime neoliberal adota uma forma sutil. Não se apodera diretamente do indivíduo. Pelo contrário, procura assegurar que o indivíduo aja de tal modo que reproduza por si próprio a estrutura de dominação que interpreta como liberdade. (HAN, 2015, p. 38)

Já faz algum tempo que a flexibilização da subordinação está em voga nas discussões no ramo do direito do trabalho. Já em 1993, o jurista espanhol Francisco Pérez de Los Cobos problematizava essa questão, a qual se impôs de forma implacável com a evolução tecnológica vivenciada pela humanidade nos últimos trinta anos.

El concepto de trabajo subordinado lleva años adaptándose a las nuevas realidades, sin que el hecho de que el trabajador tenga libertad para elegir cuándo realiza el trabajo –o cómo– sea relevante para su calificación jurídica. Es precisamente la elasticidad del concepto la que permitirá su adecuación a la “realidad social del tiempo” en el que ha de ser interpretado. (LOS COBOS, 1993, p. 39)

Porém, a novidade é a mediação dos contratos flexíveis por instrumentos tecnológicos. Em troca de menos direitos trabalhistas, o trabalhador tem em troca horários menos rígidos, ambiente de trabalho informal e home office. Essa flexibilização atingiu o seu apogeu com a chegada dos aplicativos que fazem a intermediação eletrônica entre o prestador e o usuário, fenômeno esse que recebeu a alcunha de “uberização”⁶, a fim de caracterizar esse novo tipo de trabalho que, apesar de ser ainda encontrado em nichos específicos do mercado, tem potencial para alcançar outros setores da economia. O nome é uma referência ao aplicativo de transportes Uber, criado por Travis Kalanick e Garret Gamp nos Estados Unidos em 2009. Segundo relatos, a ideia surgiu enquanto os criadores do aplicativo participavam de um evento de tecnologia e empreendedorismo em Paris e não conseguiam encontrar um táxi.

No contexto de seu surgimento, parecia que a Uber trazia um novo modelo de negócios. Só que o processo que começa com a Uber (e que trouxe outras empresas em seu bojo) altera a forma, mas não ameaça o modelo de produção e acumulação vigente. Pelo contrário, a flexibilização sem limites aprofunda a submissão do trabalhador e amplia exponencialmente as possibilidades de lucro das empresas. Em verdade, o diferencial desse modelo é conferir ao trabalho, através de estratégias de marketing bem executadas, a roupagem de economia compartilhada, conquistando assim a cooperação social em sentido amplo.

Com os aplicativos, quem controla o trabalho são empresas de tecnologia que: não têm frota de veículos própria; não assinam a carteira de trabalho dos motoristas; não precisam desenvolver as pessoas para o desempenho de sua atividade e tampouco avaliar a sua performance diretamente; não pagam pelo tempo em que os motoristas aguardam pelo trabalho e não arcam com os tributos previdenciários devidos por qualquer outro empregador. O interessante é que mesmo se eximindo de todas essas responsabilidades, elas têm a prerrogativa de decidir o percentual de

⁶ Conforme Leme: “A expressão “uberização” é comumente utilizada para identificação dos diversos modelos de negócios e inovações que permeiam a relação de oferta e demanda por meio de um serviço via plataforma digital.” LEME, A. C. R. P. A nuverização do trabalho plataformizado: da captura da cooperação social à limitação de direitos sociais vistos a partir das fases do capitalismo. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 3, n. 1, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/130>. Acesso em: 20 fev. 2022.

faturamento a ser repassado aos seus motoristas “parceiros”. Nesse negócio jurídico, suas tarefas consistem em manter a plataforma operacional, tomar decisões de negócio a partir das informações levantadas pelo algoritmo⁷ e desenvolver estratégias de marketing e comunicação para endossar o discurso da autonomia e da liberdade.

Externamente, os motoristas são avaliados pelos clientes, os quais podem lhes atribuir uma nota de 1 a 5 estrelas – sendo que a pontuação de forma reversa não acontece - além de tecer comentários sobre a sua experiência ao final de cada corrida. Internamente, a empresa monitora os veículos por GPS e aplica a política de produtividade conhecida como “*carrots and sticks*”⁸, que distribui as corridas definindo recompensas, conforme o resultado alcançado e estabelecendo punições, quando do descumprimento do que é estabelecido no Código de Conduta Uber, tal como um jogo, com a diferença de que quando o motorista perde muitos pontos será retirado da plataforma, sem qualquer forma de contraditório. A ideia é que o trabalhador fique a todo o momento disponível para corridas, a fim de receber os benefícios ofertados na própria plataforma e por e-mail. Essa lógica de gamificação⁹ com prêmios e bônus é viciante e as corporações utilizam-se disso para manter o trabalhador preso a sua estrutura e potencializar seus ganhos. Sobre este tema, Guilherme Guimarães Feliciano e Ana Paula Silva Campos Miskulin prelecionam

Atualmente, o termo gamificação, do termo em inglês game, vem sendo utilizado para nomear lógicas da gestão do mundo do trabalho (SCHOLZ, 2013), ou seja, a produtividade do trabalho é garantida e estimulada por meio de instrumentos que se apresentam como jogos para motoristas, nos quais as regras não estão claras e variam de acordo com as demandas da empresa. (FELICIANO; MISKULIN, 2019, p. 23)

Quanto à promessa de ter horário flexível de trabalho, o que se verifica na prática é que os motoristas têm a liberdade de trabalhar 12 horas por dia para atingir um

⁷ Segundo Yuval Harari (2016, p. 91), “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”.

⁸ Sticks significa porrete e carrots corresponde a ideia de prêmio. Trata-se de uma técnica de gestão antiga e ultrapassada, que foi utilizada após a 2ª Guerra Mundial para estimular a produtividade da força de trabalho.

⁹ Gamification (em português, gamificação) é uma técnica que usa jogos em situações que não são brincadeira ou pelo menos elementos deles: competição, cooperação, resolução de problemas, passar de fases, ganhar prêmios.

patamar mínimo de ganhos para garantir sua sobrevivência e recompensar os valores despendidos com gasolina, seguro, depreciação e limpeza.

A mesma lógica perversa vale para os motoboys que entregam comida. Até sete ou oito anos atrás muitos tinham vínculo direto com os restaurantes e bares. Atualmente as plataformas atuam como intermediárias, abocanhando um percentual dos ganhos tanto dos bares e restaurantes como dos trabalhadores. Em publicação realizada no Instagram do dia 7 de fevereiro de 2022, a revista Exame divulga que em razão das taxas cobradas pelos aplicativos, que chegam a 30% do valor dos pedidos, as empresas do ramo alimentício têm optado por criar seus próprias sistemas de entrega.

Para ilustrar a realidade enfrentada pelos motoristas que realizam entregas e transporte de passageiros, o motoboy Paulo Roberto da Silva Lima, conhecido no meio em que atua como “galo de luta” e considerado um porta-voz de sua categoria profissional, sistematizou por meio de uma publicação em sua rede pessoal no *Twitter* a matemática das despesas versus os ganhos na execução de sua atividade. Ele aponta que no ano de 2012 tinha uma renda líquida de R\$2.000,00, com a carteira assinada e todos os direitos garantidos. Passados doze anos, ele calcula que recebe em média R\$1.518,40 líquidos por mês, com a dedução dos valores pagos a título de gasolina, óleo, refeições, prestação da moto, plano de celular e a taxa pela utilização do aplicativo.

Outro ponto polêmico é o fato das empresas plataformizadas não arcarem com a contribuição previdenciária do contingente de trabalhadores que atua em seu nome, ficando a cargo dos próprios motoristas fazer a contribuição ao INSS. Não obstante, a Uber tem divulgado perante a mídia brasileira que distribuiu 68,4 bilhões de reais a motoristas e entregadores que dirigiram pela plataforma desde o ano de 2014 e que pagou mais de 4,2 bilhões de reais em tributos e impostos (incluindo toda a cadeia de operação, desde licenciamento de software, corridas e delivery)

Resumindo, todo mundo sai perdendo com a atuação inescrupulosa das plataformas: o trabalhador trabalha mais tempo e em condições precárias, ganha cada vez menos, por consequência o consumo cai, a economia fica estagnada e as

empresas estrangeiras levam a maior parte do dinheiro para fora do país, sem produzir nada ou recolher os impostos da forma devida.

A fim de macular a autonomia e a subordinação jurídica, as empresas plataformizadas argumentam que os motoristas podem se cadastrar e prestar serviços a vários aplicativos ao mesmo tempo, que podem fazer o horário de trabalho que desejarem e que não estão submetidos às ordens de um empregador, havendo tão somente uma parceria motorista-empresa para a execução de um serviço por meio de uma plataforma por elas fornecida. Contudo, tais argumentos são facilmente contestáveis com base em uma leitura atenta dos artigos 2º, 3º, 4º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais trazem a definição de empregador e tempo à disposição, bem como os critérios da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade para configuração do vínculo empregatício e a recente inclusão de que os meios informatizados se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

Para desconstruir a tese empresarial, operadores do Direito não só no Brasil como mundo afora têm se debruçado sobre o tema, apontando para a urgente necessidade do direito do trabalho assimilar, de uma vez por todas, a existência de um novo tipo de subordinação, cuja chave está no algoritmo e também preconizando que as decisões judiciais sejam revisitadas para trazer as devidas proteções legais, alinhadas às mudanças no mundo do trabalho advindas da evolução tecnológica irreversível, refletindo desse modo a observação atenta da nova realidade laboral que se impõe. Neste tocante, invoca-se o ilustre Américo Plá Rodríguez (2015, p. 341) em sua brilhante síntese do que é o princípio da primazia da realidade “(...) significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordo, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Na Conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho, intitulada Trabalho remoto: Desafios, Riscos e Oportunidades, realizada no dia 9 de março de 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se posicionou favoravelmente à regulamentação dos algoritmos utilizados pelas plataformas digitais. Na ocasião, o diretor-geral Guy Ryder apontou a necessidade de transparência e fiscalização dos

algoritmos que geram a prestação de trabalho nas plataformas digitais e mencionou ainda que

o trabalho não é uma mercadoria, os trabalhadores não são robôs ou computadores, nem devem ser geridos por eles. Os algoritmos incorporam os pressupostos, preconceitos e interesses – potencialmente, ou não – daqueles que os criam, e dão pouca margem para identificar e resolver disputas e queixas. Estas são questões que precisam de ser resolvidas rapidamente. (OIT, 2021).

Com razão o diretor-geral, de tal sorte que é preciso ter em mente que não haverá um ajuste espontâneo do mercado de trabalho em face do trabalho plataformizado, contrariando a aposta de alguns economistas nos primeiros anos de atividades, a exemplo do professor Arun Sundararajan da *New York University*. Ademais, oito anos foi tempo suficiente para ampliar o debate sobre o tema. Assim, urge a necessidade de tomada de uma decisão unificadora e estabilizadora pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho. Afinal de contas, o acesso a direitos de 1,4 milhões de trabalhadores perece em razão dessa demora.

Por meio dessas narrativas do capital que transformou os trabalhadores em parceiros, colaboradores e empreendedores, eles deixaram de se reconhecer como tais, dificultando significativamente sua conformação enquanto grupo de interesses e, por consequência lógica, sua participação nas lutas sindicais.

Nesse sentido, Tarso de Melo ressalta que

o problema abrange um contexto marcado pelo aprofundamento da precarização dos direitos sociais e, conseqüentemente, por uma precarização dos próprios ideais de transformação social, relacionado com o enfraquecimento do papel dos partidos e dos sindicatos, bem como com o fortalecimento de uma perspectiva individualista do mundo, em que prevalece o “salve-se quem puder” (que, vale ressaltar, é a base para valorização do empreendedor de si). (MELO, 2008, p. 32).

A legislação trabalhista não surge nem evolui à toa, ela é fruto de disputas de classes e existe justamente para regulamentar a relação entre empregado e empregador, que é via de regra desigual. Não existe negociação equilibrada entre trabalhador e plataforma e é por isso que devem existir Sindicatos e organizações coletivas nas mais diversas categorias de trabalho. Só que em tempos de recessão, cortes de

direitos e fragilização dos Sindicatos, os trabalhadores perdem poder de barganha e perdem a via de acesso a direitos.

Publicado no dia 17 de março de 2022, um estudo realizado em 27 países sob a coordenação do *Oxford Internet Institute* e *WZB Berlin Social Science Centre* apontou que as plataformas digitais brasileiras como *Uber*, *99Pop*, *Ifood*, *Rappi* e *Get Ninjas* não oferecem padrões considerados mínimos de trabalho decente. Segundo o relatório da pesquisa, nenhuma plataforma brasileira obteve mais de dois pontos, em um máximo de 10, em avaliação baseada em cinco princípios do trabalho justo, quais sejam remuneração, condições de trabalho, contrato, gestão e representação justa.

Em face do cenário exposto, espera-se com esse trabalho exemplificar como outros países lidam com o trabalho plataformizado e fazer uma radiografia do trabalho plataformizado no Brasil nos âmbitos judiciário, legislativo e popular. A partir desse levantamento, almeja-se revelar o descompasso protetivo entre os motoristas de aplicativos brasileiros e de outros países e convocar o Poder Judiciário para definir o marco regulatório brasileiro.

3 MOBILIZAÇÃO E TENTATIVAS REGULATÓRIAS MUNDO AFORA

3.1 A experiência regulatória do estado da Califórnia (EUA) com a Assembly Bill nº 5

A principal legislação trabalhista dos Estados Unidos é a *Fair Labor Standards Act*, elaborada nos anos 1930 durante o governo Roosevelt. A Califórnia amplia em sua legislação estadual os direitos já estabelecidos na legislação federal, oferecendo proteções antidiscriminatórias mais amplas, salário-mínimo mais alto em comparação a outros estados e licença remunerada, em decorrência de doença ou acidente envolvendo o trabalhador ou seus familiares. (BENTES; MORAIS; CORRÊA, 2021)

A primeira vez que o judiciário californiano se pronunciou a respeito do trabalho plataformizado foi em 16 de agosto de 2013, quando recebeu uma ação trabalhista movida por quatro motoristas com pedidos de verbas rescisórias, indenização

material e gorjetas. Na oportunidade, a ação foi convertida em *class action*¹⁰, a Uber ofereceu um acordo no importe de 100 milhões de dólares, o qual foi prontamente rechaçado pelo Juiz Federal Edward M. Chen. Após a recusa, a Uber recorreu e conseguiu junto ao Tribunal de São Francisco que os litígios fossem solucionados por meio da arbitragem.

A partir de 1 de janeiro de 2020, passou a vigorar a *Assembly Bill* nº 5, a qual teve o condão de expandir os efeitos do precedente criado pela Suprema Corte Californiana no caso *Dynamex Operations West vs. Superior Court of Los Angeles* de 2018. Em tal precedente, um grupo de trabalhadores levantou questões acerca do seu enquadramento jurídico enquanto contratados independentes e o judiciário local submeteu a relação jurídica ao escrutínio do teste ABC. Segundo a lógica desse teste, toda pessoa que forneça trabalho ou serviços mediante remuneração será considerada empregado, e não contratado independente, a menos que o contratante consiga demonstrar, cumulativamente, o preenchimento de três pré-requisitos, quais sejam: a) estar o trabalhador livre de controle e de direção da entidade contratante em relação à execução da obra; b) estar a atividade desempenhada fora do curso normal dos negócios da empresa e fora do seu estabelecimento e c) estar o trabalhador envolvido habitualmente em comércio, ocupação ou negócio independente. Desse modo, a Lei *Assembly Bill* n. 5 inverte a ordem do ônus probatório e considera todos, em princípio, como empregados e, somente após a aplicação e conclusão do teste ABC, os trabalhadores poderiam ser considerados *independent contractors*¹¹. A título de comparação, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) requer, de plano, a verificação dos requisitos previstos no art. 3º antes de classificar o trabalhador como empregado, pois a ausência de um dos critérios afasta o vínculo empregatício. Com efeito, conclui-se que a Lei californiana tem como ponto de partida um patamar de proteção trabalhista máximo,

¹⁰ A *class action* no direito norte-americano é um procedimento em que uma pessoa ou um pequeno grupo de pessoas passa a representar um grupo maior ou classe de pessoas, desde que compartilhem, entre si, um interesse comum.

¹¹ Segundo o site da Receita Federal dos Estados Unidos, a regra geral é que o indivíduo é contratado independente se o pagador tem o direito de controlar ou direcionar apenas o resultado do trabalho e não o que será feito ou como será feito (tradução nossa). Disponível em: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-defined>. Acesso em: 02 fev. 2022.

desconstruindo o argumento da mídia brasileira e de alguns grupos da elite dominante quanto à inexistência de proteção trabalhista e garantia de direitos mínimos nos Estados Unidos da América. (BENTES; MORAIS; CORRÊA, 2021)

A promulgação da AB-5 representou, sem dúvida, um marco histórico a nível mundial na luta por direitos trabalhistas, mormente por se tratar de um momento no qual a tendência de flexibilização impera com fundamento no discurso neoliberal que direitos trabalhistas atravancam o desenvolvimento econômico. Neste contexto, a aprovação de uma legislação protetiva na Califórnia, que se encontra dentre as maiores economias do mundo, aponta em sentido totalmente contrário, servindo como importante alerta para governos que insistem em dismantelar o arcabouço social arduamente conquistado pela classe trabalhadora. Assim, o estado da Califórnia não se eximiu da responsabilidade de mediar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a necessidade de adaptação das leis às novas formas de organização do trabalho e garantindo o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos aos trabalhadores. Com base nos parâmetros objetivos aplicados a este caso, o Poder Judiciário local esperava revisar contratos de trabalho firmados entre trabalhadores e empresas de outros segmentos e outrora considerados independentes em razão da aplicação do conceito clássico de subordinação jurídica.

Ante a resistência das empresas em cumprir o que a lei determinava, o estado da Califórnia ajuizou ação contra a Uber e a *Lift* em 05 de maio de 2020, pleiteando a aplicação imediata da AB-5, haja vista a inércia das demandadas, vez que mantiveram os motoristas na condição de contratados independentes quando, na verdade, faziam jus a direitos trabalhistas e sociais previstos pelo complexo legislativo federal e estadual vigentes. A seu turno, as empresas alegaram que a lei era inconstitucional, na medida em que ao mesmo tempo em que esta e o teste que a instrumentalizava reconheciam motoristas e entregadores como presumidamente empregados, mas não aplicava o mesmo entendimento a outras categorias idênticas e atuantes na economia colaborativa. Para tais casos, a legislação americana manteve a possibilidade de configuração do vínculo com base no precedente *Borello* (1989), para o qual a subordinação jurídica era tomada em sua acepção clássica. Tal posicionamento é criticado, pois desconsidera a amplitude alcançada pelo critério com a configuração do vínculo de trabalho, mesmo em situações que o empregado

desempenha sua atividade longe da presença física empregador. (BENTES; MORAIS; CORRÊA, 2021)

Passados dois anos da entrada em vigor da Lei, a Corte Superior de São Francisco na ação *California v. Uber Technologies Inc. and Lyft Inc.* proferiu uma decisão, concedendo 10 dias às companhias de transporte de passageiros para se adaptarem à AB-5 e conferirem direitos trabalhistas a seus empregados. A empresa requereu a dilação de prazo junto à Corte para cumprimento da decisão, argumentando que precisaria de mais tempo para adaptar toda sua estrutura. O pedido foi indeferido, pois a Corte entendeu que a empresa poderia ter iniciado o processo de adaptação desde o caso *Dynamex* ou, até mais recentemente, com a sanção da Lei. Contudo, permitiu-se que empresa mantivesse o tratamento de contratado independente aos seus motoristas pelo prazo de 60 dias. (BENTES; MORAIS; CORRÊA, 2021)

Insatisfeitas com as decisões, as companhias de transporte de passageiros e entrega por aplicativo não só ameaçaram finalizar suas operações no estado como também financiaram uma campanha intitulada Proposta 22, iniciativa que recebeu uma injeção de 200 milhões de dólares para angariar o apoio popular em favor do não reconhecimento do vínculo empregatício e considerada, até então, a iniciativa mais cara na história do estado. Segundo a agência de notícias *Associated Press*, 58% dos mais de 11 milhões de cidadãos californianos votaram a favor das empresas no plebiscito realizado em 3 de novembro de 2020, ou seja, no sentido de que era mais favorável aos trabalhadores se manterem como autônomos.

A vitória empresarial com o apoio da população representou um retrocesso sob a ótica dos poderes Legislativo e Judiciário locais, na medida em que a aprovação da AB-5 teve um caráter vanguardista num primeiro momento. Em contrapartida, as plataformas consolidaram definitivamente o modelo de trabalho por aplicativo na Califórnia. Ademais, é provável que a partir dessa vitória as empresas plataformizadas empreenderão esforços análogos no sentido de não permitirem o avanço de leis trabalhistas semelhantes a AB-5 em outros estados, utilizando-se para tanto de seu poderio econômico, a força das marcas e as informações em seu poder sobre o comportamento e os interesses dos usuários.

Acerca dos méritos da AB-5, o juiz, professor e articulista Rodrigo Trindade (2019) preleciona que a decisão legislativa californiana aponta para um caminho de atualização de conceitos, reconhecendo novas roupagens à subordinação e aproximando-se da subordinação estrutural ou reticular que eclodiu na doutrina brasileira, em que a dinâmica empresarial e as diretrizes operacionais são levadas em consideração. Desse modo, a despeito de não haverem ordens diretas, entende que a dependência se verifica por meio das obrigações de conduta, manuais e métodos.

3.2 Paris: da resistência ao reconhecimento do vínculo empregatício

Paris foi a primeira cidade fora dos Estados Unidos a receber os serviços da Uber no ano de 2012, mesmo ano em que teve início a modalidade UberPop, a qual permitia a qualquer proprietário de veículo se habilitar junto à plataforma na condição de motorista. O crescimento nos primeiros anos foi exponencial e com ele vieram as discussões acerca da legalidade da atividade. (COSTA, 2021)

Após uma onda de protestos encabeçados por taxistas, foi editada a Lei nº 1104, também conhecida como Lei *Thévenoud*, estabelecendo que os serviços prestados por motoristas com veículos particulares (VCT) estão restritos a motoristas profissionais, com carteira de habilitação especial, obtida após 250 horas de formação específica. Com base nesta Lei, o UberPop foi proibido a partir de 1º de janeiro de 2015. (COSTA, 2021)

Em janeiro de 2016, a Uber foi condenada a pagar 1,2 milhão de euros à União Nacional dos Táxis (UNT) por orientar seus motoristas a estacionar em vias públicas para aguardar os passageiros, o que até então era uma prerrogativa concedida apenas aos táxis. (COSTA, 2021)

Em 8 de agosto de 2016, entrou em vigência a Lei nº 2016-1088, também conhecida como "*Lei El Kohmri*" em homenagem à sua autora, a Ministra Myriam El Khomri, do II Governo de Manuel Valls. No bojo da reforma trabalhista francesa, a Lei inseriu os artigos L.7341-1 A l.7342-6, a fim de que as plataformas fornecessem condições mínimas aos trabalhadores de plataformas digitais, o que incluiu a formação profissional contínua e a contribuição patronal para seguro contra acidentes de

trabalho. Contudo, nada foi dito sobre o status legal da categoria. Esclarece-se ainda que, de acordo com a legislação trabalhista francesa, existem apenas dois modelos de trabalho: o assalariado e o independente/autônomo. (COSTA, 2021)

Em dezembro do mesmo ano, houve a primeira manifestação de motoristas da plataforma para exigir condições mínimas de trabalho e remuneração, ante a decisão unilateral da empresa de aumentar o seu percentual de comissões de 20 para 25% e também em razão dos bloqueios efetuados aos motoristas que recusavam corridas. (COSTA, 2021)

Em fevereiro de 2018, a Uber teve uma vitória junto ao Tribunal Trabalhista de Paris, que rejeitou os pleitos de reconhecimento de vínculo empregatício e verbas indenizatórias a um ex-motorista, Florian Menard. Já em janeiro de 2019, o mesmo Tribunal reconheceu, pela primeira vez, direitos trabalhistas a um ex-motorista da Uber. (COSTA, 2021)

Em março de 2020, o Tribunal de Cassação apreciou o caso de um ex-motorista da Uber registrado como autônomo, mas que buscava ser reclassificado como empregado após ter sua conta desativada permanentemente, com vistas a obter o devido pagamento das verbas salariais e indenizatórias. A decisão foi favorável ao motorista e por ter se fundamentado em uma análise de todas as nuances da relação de trabalho no âmbito das plataformas digitais serviu como inspiração para o posicionamento de outros tribunais pelo mundo. (COSTA, 2021)

Seguindo a jurisprudência oriunda da própria Câmara Social desde o acórdão *Société Générale* de 13 de novembro de 1996, a alta Corte francesa manteve o entendimento de que a relação de emprego resta configurada quando presentes todos os elementos próprios do trabalho subordinado, quais sejam: a) o poder de dar instruções; b) o poder de controlar sua execução e c) o poder de sancionar o não cumprimento das instruções dadas. A despeito do prévio registro comercial pelo trabalhador, foram estabelecidos três critérios imprescindíveis à caracterização definitiva do trabalho autônomo: a) possibilidade de constituição e gerenciamento de seus próprios clientes, b) liberdade de fixação de preços e c) liberdade de fixação das condições para a prestação de seus serviços. Como o trabalho desempenhado não se encaixava nesses três últimos critérios, o elemento subordinação se

evidenciou e aniquilou a tese empresarial de intermediação de serviços entre usuários e motoristas. Com efeito, foi determinado o retorno dos autos ao juízo de 1º para apreciação dos pleitos. (COSTA, 2021)

Em setembro de 2021, a Corte francesa condenou a Uber ao pagamento de €180 mil (equivalente a mais de R\$1,1 milhão) a 910 motoristas de táxis filiados a um sindicato no país em razão da prática de concorrência desleal, sob o fundamento de que a empresa violou regras de mercado e “causou dano moral e dano à reputação dos taxistas” com a oferta do serviço Uber Pop, nos anos de 2014 e 2015. Por meio desta modalidade, qualquer indivíduo poderia atuar como motorista e oferecer o serviço de carona por aplicativo a um preço mais baixo do que o praticado pelos motoristas de cooperativas e privados licenciados.

3.3 Buenos Aires: resistência estatal e sindical à atuação desenfreada pelos aplicativos de transporte

A empresa Uber chegou a cidade de Buenos Aires em 23 de abril de 2016. Passados poucos dias do início dos trabalhos, houve uma decisão judicial determinando o bloqueio preventivo de suas atividades, com vistas à adequação às leis locais. A juíza Claudia Alvaro fundamentou o bloqueio, sob a alegação de que o transporte não supervisionado representava alto risco à segurança dos cidadãos portenhos, em razão da inexistência de seguro contra acidentes somado ao fato dos motoristas não serem profissionais habilitados para transportarem terceiros. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

Essa decisão foi ratificada pela Câmara de Recursos Criminais, Condutas e Contravenções da Cidade de Buenos Aires em 05 de maio de 2016. Com isto, exigiu-se que a Uber cumprisse a legislação pertinente à atividade de transporte, além de estar sujeita ao exercício do poder de polícia. O Poder Judiciário chegou, inclusive, a condenar Mariano Otero, diretor-presidente da Uber Argentina pelo exercício de atividade ilegal e uso indevido de espaço público. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

No desiderato de impedir a estabilização da plataforma Uber, foi determinado no ano de 2017 o bloqueio do acesso às plataformas digitais por meio de censura na rede mundial de computadores, bem como do uso de cartões de crédito nacionais

para pagamento. Tal conduta levou a intervenção da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), a qual se manifestou no sentido de que as medidas tomadas pelo poder judiciário estavam afetando sobremaneira o direito à liberdade de expressão, o que não poderia ser levado adiante de forma alguma. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

Em 8 de novembro de 2018, foi sancionada a Lei 6.043, a qual modificou o Código de Trânsito e Transporte da Cidade de Buenos Aires, com o intuito de incluir a retenção preventiva de motoristas, veículos e licenças para dirigir quando configurada a prestação de serviços de transporte não autorizada. À essa altura, Buenos Aires já tinha 35 mil motoristas de aplicativos e 2,5 milhões de usuários, os quais deram continuidade à prestação de serviços com pagamento em espécie ou com o uso de cartões de crédito com bandeira internacional. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

Em 2 de agosto de 2019, acolhendo a petição da Associação Sindical de Motociclistas Mensageiros e Serviços (ASIMM), a justiça Portenha proibiu a circulação de entregadores dos aplicativos Glovo, Rappi e PedidosYa, em razão da ausência de EPIs adequados para execução dos trabalhos. No mesmo ano, o juiz Roberto Andrés Gallardo proferiu decisão determinando o bloqueio e a suspensão dos pagamentos às plataformas de entrega, sob o fundamento de que aquela forma de trabalho representava uma ruptura com as proteções conquistadas pela legislação laboral. O magistrado assinalou que a forma de contratação empreendida pelas empresas era uma nítida fraude trabalhista, uma vez que presentes os elementos da personalidade do contrato e a subordinação por seus vieses técnico, econômico e jurídico. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

Em 2020, foi reconhecida pelo Legislativo de Buenos Aires a licitude da atividade de entrega por aplicativos, com a definição de parâmetros mínimos, tais como a proibição de incentivos e punições aos motoristas, a obrigatoriedade de cadastro em registro único de transporte e entrega em domicílio no prazo de 180 dias a contar da vigência da lei, com validade de 01 (um) ano, fornecimento de EPIs (álcool gel, caixa ou bag, capacete, máscara) e seguro de vida, responsabilidade civil e acidentária para casos pessoais. Não há dúvidas que a definição de parâmetros foi

uma conquista para a categoria profissional que até então assumia todos os riscos da atividade. No entanto, a Associação de Pessoal de Plataforma (APP), primeira entidade de classe sindical do continente americano, considerou a lei anti-operária na medida em que isentou as empresas do quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas e fiscais. (ORSINI; CORRÊA; CHAVES JR, 2021)

Diferentemente da resistência enfrentada na capital, na província de Mendonza a Lei 6.082/2018 modificou a Lei de Transportes para incluir o transporte via aplicativos como projeto de desenvolvimento da mobilidade urbana, com a concessão de registros aos motoristas interessados, desde que passassem pelo crivo de uma análise de antecedentes criminais e que seus veículos não tivessem idade superior a cinco anos. Ademais, a Lei estabeleceu intervalo interjornada de, no mínimo, 12 horas e a cobrança de uma taxa especial dos motoristas para manutenção da estrutura viária. (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JR, 2021)

3.4 A resistência italiana às plataformas digitais

O Grupo Uber chegou à Itália em fevereiro de 2013, atuando nas cidades de Roma, Milão e Turim. O UberPop popularizou-se rapidamente no ano de 2014 em razão dos menores preços praticados em comparação aos taxistas tradicionais. (ORSINI; BENTES, 2021)

No contexto de chegada da Uber, a legislação trabalhista italiana passava por várias mudanças encabeçadas pelo primeiro-ministro italiano Matteo Renzi, as quais ficaram conhecidas como *Jobs Act*. Dessa forma, milhares de pessoas foram às ruas para protestar contra as reformas. A greve foi convocada pela *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), principal confederação sindical italiana e pela *Unione Generale del Lavoro* (UGL), a terceira maior do país. (ORSINI; BENTES, 2021)

Os primeiros trabalhadores de plataforma digitais a aderirem à greve foram os entregadores da empresa *Foodora*, reivindicando o fim das punições de exclusão da plataforma sem justificativa e o rebaixamento dos valores das corridas. Chama atenção o fato dos trabalhadores terem utilizado as plataformas digitais para darem destaque aos seus pleitos e convocarem os demais, haja vista que a categoria não tinha sindicato constituído à época. (ORSINI; BENTES, 2021)

Em 2015, a *Uber International Holding Bv Uber Itália Srl, Uber Bv e Uber Internationale Bv Raiser Operations* moveram ação em face de diversas organizações sindicais de Milão, a fim de conseguir a autorização para manutenção das operações do UberPop. Neste processo, a Uber alegou que não realizava serviço equiparável ao rádio taxi, o que foi amplamente contestado pelas organizações sindicais. Dos terceiros intervenientes que foram ouvidos no processo, a Rede de Consumidores Itália (RCT) posicionou-se em favor das plataformas, argumentando os benefícios por elas trazidos aos consumidores e *prosumers*¹² e, portanto, requerendo a regulação do modelo de negócio.

A tese defensiva empresarial era que sua atividade não seria comparável a um rádio-táxi, porque o Uber não empregaria recursos humanos na realização da transação, nem meios materiais para realizá-la. A seu turno, as organizações sindicais argumentam que o Grupo Uber tem um sistema equivalente ao rádio-taxi, controlando o serviço de forma abusiva e praticando o crime de concorrência desleal, nos termos do art. 2598 n.º 3 do Código Civil italiano. Por sua vez, as associações de consumidores uniram-se em torno da RCT (Rede de Consumidores Itália) e posicionaram-se a favor das empresas, sob o argumento de que as plataformas digitais oferecem vantagens e novas oportunidades aos consumidores, além de serem favoráveis aos *prosumers*, que são os motoristas que trabalham utilizando a plataforma digital do Uber. (ORSINI; BENTES, 2021)

O exame de decisão do Tribunal de Milão deixa muito claro as disputas de narrativas desse novo modelo de negócios introduzido no mercado pelo Grupo Uber captando para o seu lado órgãos que aparentemente estão defendendo o interesse público dos consumidores e até dos trabalhadores, mas, na realidade estão defendendo um modelo de negócio econômico que pode inicialmente trazer benefícios para os usuários de serviços de transporte particular individual, mas, que gera uma enorme precarização nas relações de trabalho, forçando os trabalhadores à longas jornadas de trabalho para conseguirem o mínimo para sua sobrevivência e de sua família. (ALTALEX, 2015)

¹² Prosumers são os motoristas que trabalham utilizando a plataforma digital do Grupo Uber.

Em março de 2017, os taxistas em Roma fizeram uma greve em protesto ao projeto que tramitava na Câmara dos Deputados, pelo qual se poderia regulamentar os serviços de transporte privado de passageiros, o que ficou conhecido como “anistia da Uber”. Ainda nesse mesmo ano, o Tribunal de Roma suspendeu os serviços do grupo Uber por concorrência desleal e impôs o pagamento de uma multa no importe de 10 mil euros por cada infração cometida contra o ordenamento jurídico italiano. (ORSINI; BENTES, 2021)

Em 2020, o Tribunal de Milão colocou a Uber *Eats* e terceirizadas que operam sob seu comando em intervenção judicial pelo período de 12 meses por explorar o trabalho de vulneráveis, dentre eles refugiados e moradores de abrigos sociais, remunerando tão pouco pelo serviço prestado que se assemelhava ao trabalho escravo, conforme denúncia feita pelo Ministério Público com base em um inquérito conduzido pela Polícia Econômica e Financeira (*Guardia di Finanza*). (ORSINI; BENTES, 2021)

3.5 Alemanha: a necessidade de revisão da Lei de Transporte e o tratamento jurídico dispensado aos motoristas

As empresas de transporte de passageiros por aplicativo que atuavam na Alemanha eram a *FreeNow* e a Uber, as quais foram alvo de processos ajuizados por taxistas ou entidades que os representam, tentando limitar ou proibir seu funcionamento, sendo frequentemente por eles derrotadas. (MORAIS, 2021)

Logo no início de suas atividades em 2013, a Uber foi alvo de uma injunção por parte dos taxistas sob a alegação de competição desleal. Inicialmente o pedido foi acatado pelo Tribunal alemão, porém pouco tempo depois a decisão foi suspensa, situação que perdurou até março de 2015, quando decisão judicial proferida pela Corte Regional de Frankfurt proibiu o funcionamento do UberPop. No entendimento da Corte, o UberPop é ilegal por infringir a Lei de Transporte de Passageiros (ou *Personenbeförderungsgesetz*), principalmente no que tange à desnecessidade de habilitação profissional pelos motoristas. Em substituição à UberPop e em sinal de resistência, a Uber lançou o UberX, com motoristas habilitados profissionalmente. (MORAIS, 2021)

Em 2018, uma ação apreciada pela mais alta Corte da jurisdição ordinária do país, o Tribunal de Justiça Federal da Alemanha, determinou que o Uber *Black* era ilegal, pois afrontava o parágrafo 49 da Lei de Transporte de Passageiros da Alemanha, o qual dispõe que

\$49 (...) Para carros de aluguel, as ordens de transporte somente poderão ser recebidas do lugar de negócios ou da casa do empreendedor. Após a execução da ordem do transporte, o carro de aluguel deverá retornar imediatamente à sede da companhia, a menos que tenha recebido uma nova corrida, por ligação telefônica de seu local de trabalho ou de sua residência, antes ou durante a corrida.

Desse modo, a Lei dispunha que os serviços de transporte deveriam retornar para a base ou para a sede da empresa antes de atender o próximo chamado, o que implicava em grande perda de tempo e gasto de combustível para a empresa e seus motoristas, inviabilizando seus interesses comerciais. (MORAIS, 2021)

Por fim, o Tribunal Regional de Frankfurt decidiu em 2019 pela irregularidade da atuação da Uber no país como um todo, na medida em que esta deveria possuir a licença exigida pela referida Lei e não poderia se valer das licenças dos motoristas. O julgado pontuou ainda que, sob a ótica do passageiro, a Uber é a prestadora de serviços. Além disso, a empresa foi condenada pela prática de concorrência desleal por sua ingerência na designação de motoristas e na fixação dos preços das corridas. (MORAIS, 2021)

Mesmo com estas decisões, o país reconhece que a legislação que versa sobre o transporte de passageiros é ultrapassada, tornando-se um imperativo a busca de soluções para modernizá-la, conciliando os interesses dos taxistas, dos motoristas de aplicativos, dos passageiros e, mormente, os interesses econômicos do país mais rico da Europa. Com este intuito, foi criada uma comissão legislativa para se debruçar sobre o tema. (MORAIS, 2021)

Em vez de abolir de plano o controverso parágrafo 49, a comissão entendeu por bem criar mais pontos de retorno nas grandes cidades, o que não teve a receptividade dos taxistas, dos motoristas de aplicativos e tampouco das empresas. Outra ideia da comissão foi criar uma base legal para operação de serviços de transporte com intermediação digital. O Ministério dos Transportes busca o alívio da regulação, o

que será benéfico a todos, além da concessão de autonomia aos municípios para deliberarem sobre as mudanças a eles aplicáveis. Todas as ideias serão submetidas ao parlamento alemão, o Bundestag. (MORAIS, 2021)

A despeito de todas as discussões inerentes à operação das plataformas digitais no país, o que chama atenção é o fato de que na Alemanha a discussão sobre o vínculo empregatício já foi superada, porque os motoristas são vinculados às empresas licenciadas para transporte de passageiros, possuindo benefícios e garantias trabalhistas. Contudo, a mesma guarida não é concedida aos profissionais de aplicativos de entrega, especialmente de delivery de comida, os quais são considerados autônomos, pois as plataformas alegam fazer apenas a mediação do serviço. (MORAIS, 2021)

3.6 O entendimento convergente do Judiciário espanhol pelo reconhecimento do vínculo empregatício

No dia 11 de fevereiro de 2019, o *Juzgado de Lo Social* nº 33 de Madrid proferiu a sentença 53/2019, declarando a natureza empregatícia da contratação de trabalhadores pela plataforma digital *Glovo*. De um lado, o juízo prolator considerou o trabalhador livre para decidir os dias e horários em que trabalha, os períodos de descanso e de férias. Considerou ainda que não há exclusividade e que o trabalhador possui autonomia para cancelar as solicitações de corridas previamente por ele aceitas. Não restou comprovado a assunção dos riscos do negócio pelo trabalhador e tampouco o ônus de ressarcimento pelas mercadorias desviadas ou danificadas. Por outro lado, identificou uma série de indícios que qualificam o vínculo como laboral, tais como: a) o registro na base de dados da plataforma, com a disponibilização de dados pessoais e assinatura de contrato elaborado unilateralmente; b) limite de 40 minutos para realização do encargo; c) proibição do uso de uniforme ou marca diferente; d) restrições ao conteúdo das publicações feitas em redes sociais, bem como proibição do uso da marca; e) necessidade de justificar a interrupção da prestação de serviços; f) estabelecimento de aviso prévio antes de extinguir os serviços e g) fixação de critérios para estabelecimento de relacionamento com o cliente final. (LEME, 2021)

Na fundamentação, o juiz pontuou a necessidade de análise dos novos critérios, bem como de valoração do peso dos critérios clássicos, a exemplo da alienidade (*ajenidad*, em espanhol)¹³ e dependência, tamanha a profundidade da incidência das novas tecnologias de informação e comunicação sobre o mundo do trabalho. Além da relevância em razão do reconhecimento do vínculo, tal sentença reconheceu a prática de ato antissindical ao dispensar o autor por ele ter participado de paralisações. Percebe-se, assim, que este julgado deixa claro se tratar de uma nova forma de trabalho. (LEME, 2021)

A segunda sentença (nº 61/2019) foi proferida pelo Tribunal Social nº 1 de Gijon e condenou a empresa *Glovo* por dispensa sem justa causa e declarou a natureza empregatícia da relação, pois verificada a presença das cinco características do contrato de trabalho. Há alienação porque o trabalhador disponibiliza sua bicicleta ou motocicleta para execução do trabalho e informa à plataforma os dados do veículo e de sua licença para dirigir, mas não consegue executar o serviço se a plataforma não estiver funcionando. Além disso, o trabalhador não emite as faturas do seu trabalho independente e sim a empresa. Quanto à subordinação, a despeito da alegada liberdade de horários pela empregadora, os motoristas estão sujeitos a processos padronizados, a um sistema de pontuação por produtividade e a um controle de jornada por GPS e aplicativo. Outro indício interessante é que no próprio “manual de instruções” a empresa refere-se aos empregados como companheiros entre si. Se fossem verdadeiramente autônomos, certamente este não seria o termo mais acertado. Por fim, o consumidor não contrata diretamente o entregador, mas sim a marca. (LEME, 2021)

Esses julgados foram significativos na formação de jurisprudência acerca da natureza jurídica da relação entre trabalhadores/entregadores e plataformas digitais. Seus efeitos ressoaram até a Suprema Corte espanhola, a qual por meio do plenário da quarta câmara do Supremo Tribunal ratificou o entendimento dos juízos de 1º grau, com a publicação do acórdão em 25 de setembro de 2020. A Corte partiu

¹³ Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 229), adota a teoria de Bayón Chacón e Perez Botija, defendendo que “*ajenidad* significa aquisição originária de trabalho por conta alheia”, e ao mesmo tempo, por assim ser, o empregado não deve correr os riscos da atividade econômica, e sim, o empregador, pois é ele quem detém o controle econômico e jurídico do negócio que exerce.

da necessidade de ressignificação dos conceitos de dependência e subordinação, “dependência não implica em subordinação absoluta, senão a inserção num círculo governante, organizacional e disciplinar da empresa”. Como segundo ponto, destacou que os meios de produção essenciais aos entregadores não são a motocicleta e o celular, mas sim a plataforma fornecida pela *Glovo*, a qual define o preço dos serviços, a forma de pagamento e a forma de remuneração, se apropria do resultado do trabalho de prestação de serviços e somente depois repassa o percentual acordado ao entregador. O sistema de pontuação, por sua vez, traz consigo evidências inequívocas da relação de emprego: quem passa mais tempo conectado, pega mais corridas, melhora sua pontuação e, conseqüentemente, tem prioridade nas corridas seguintes. (LEME, 2021)

3.7 A convergência de atuação dos “parceiros sociais” frente ao trabalho plataformizado na Dinamarca

A Uber chegou à Dinamarca em 2014. Após várias ações contra a Uber e também devido às alterações realizadas na Lei de Táxi, que incluem as maiores restrições para obtenção de licenças para transporte de passageiros e a exigência de taxímetro e de sensor de assento, a empresa anunciou que encerraria suas operações no país. Isso ocorreu no mesmo contexto em que o Tribunal de Justiça Europeu (TJE) decidiu que a empresa pertencia ao segmento de transporte, nos termos da legislação da União Europeia. (MENEHINI, 2021)

A legislação trabalhista dinamarquesa divide os trabalhadores em cinco categorias: (1) empregados assalariados; (2) trabalhadores ou operários; (3) diretores executivos; (4) empregados acionistas e (5) trabalhadores autônomos ou contratantes independentes. Ressalte-se ainda que na Dinamarca as empresas podem ser responsabilizadas por classificarem um empregado erroneamente, haja vista que para cada classificação existe uma lei específica de proteção. Meneghini (2021, p. 297) aponta que os Acordos Coletivos de Trabalho (CBAs) são as principais fontes de normatização laboral do país. São, em sua maioria, celebrados entre os sindicatos e associações patronais e regulam o salário e as condições de trabalho no setor. No caso dos trabalhadores autônomos, são incluídos aqueles que não são subordinados a outrem de forma alguma, realizando as suas próprias atividades com independência, obtendo para si em sua totalidade os frutos do trabalho. A eles

não se aplica o CBA, a legislação trabalhista estatutária ou qualquer outro instrumento normativo estatal. (MENEGHINI, 2021)

Como a densidade sindical e a cobertura do acordo coletivo são comparativamente altas em comparação a outros países, a regulamentação legal tem papel limitado no mercado de trabalho dinamarquês, o qual é visto como voluntarista. Acerca desse modelo

O Estado, os empregadores e as organizações sindicais, atuando como “parceiros sociais” são elementos de suma importância no modelo de mercado de trabalho dinamarquês, desempenhando um papel fundamental em diversas dimensões regulatórias: unilateral, bilateral ou tripartite (MAILAND, 2008; ILSOE, 2017).

Meneghini (2021, p. 299) explica que a dimensão unilateral pode ser tanto uma iniciativa governamental, através de leis e da jurisprudência, como por parte dos Sindicatos. Já a bipartite refere-se à auto-regulação por parte dos Sindicatos e organizações empregadoras por meio de negociação coletivas e implementação, fiscalização e administração dos acordos celebrados. É a dimensão com maior influência sobre o mercado de trabalho. A tripartite, por sua vez, envolve todos os parceiros sociais juntamente com o Estado na formulação de políticas públicas e revisões de legislação.

Desde o início do trabalho plataformizado no país, os parceiros sociais demonstraram preocupações quanto à questão da tributação, da competição injusta, da segurança social e de questões trabalhistas. No que tange à tributação, a relutância empresarial com o recolhimento de impostos para o governo. Quanto à concorrência desleal, é notório que as empresas de táxi e transporte têm maiores custos operacionais envolvidos em comparação às plataformas. Quanto à segurança social e questões trabalhistas, os Sindicatos enfatizaram que os salários pagos aos plataformizados era inferior ao nível fornecido pelos acordos coletivos, além de que assumiam quase que todos os riscos e despesas da atividade e por não terem um local físico enfrentariam maiores dificuldades para se organizar enquanto categoria profissional. Outra medida tomada pelos Sindicatos foi o desenvolvimento de um esquema de seguro para trabalhadores da plataforma sindicalizados e de regimes próprios de pensões para trabalhadores independentes e autônomos membros. Inicialmente a resposta tripartite se deu no sentido de compartilhar informações,

realizar eventos e financiar pesquisas acerca da economia das plataformas digitais. Foi firmado um acordo sobre seguro-desemprego entre os parceiros sociais, com vistas a tornar mais fácil combinar empregos assalariados e trabalho independente, incluindo o trabalho plataformizado, gerando renda para o fundo de subsídio de ambas as categorias. (MENEHINI, 2021)

A despeito providências tomadas pelos parceiros sociais para adequar o trabalho plataformizado ao mercado de trabalho local, a Uber optou por suspender as atividades no país em razão da alteração da Lei de Táxi em 2017, com a determinação de novas exigências para os motoristas, dentre elas o uso obrigatório de taxímetros.

3.8 Reino Unido: as idas e vindas do poder Judiciário

Dentre os países europeus, o Reino Unido é um dos países com viés mais liberal em termos de direitos laborais. Outro ponto importante é que pela tradição do *common law*¹⁴ não há um código laboral prevendo direitos e procedimentos. Não obstante, as fontes do direito do trabalho são leis esparsas, costumes e fontes internacionais, tal como a OIT. (MENEZES, 2021)

De acordo com o *Employment Rights Act* de 1996, os trabalhadores podem ser subdivididos em três categorias: a) o *employee*, que se caracteriza como empregado com base em requisitos muito similares ao direito pátrio, tais como não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação; b) o *worker*, que é o trabalhador temporário integrante de uma relação descontínua e eventual e c) o *self-employed*, que é detentor dos meios de produção de seu trabalho, pagando impostos, emitindo recibos dos serviços prestados e assumindo os riscos da atividade. (MENEZES, 2021)

Assim como em outras cidades, o início da inserção da Uber foi conturbado. Em 2014, a primeira contenda versou sobre o enquadramento do aplicativo como uma espécie de taxímetro, o que não foi bem-recebido pelos tradicionais *black cabs*

¹⁴ Nesse sistema, as decisões judiciais são fontes imediatas do Direito, portanto, o direito decorre das decisões que surgem caso a caso. As regras e a aplicação da lei vão surgindo de acordo com as situações que são levadas ao Poder Judiciário.

londrinos. O órgão responsável, *Transport for London* (TfL), decidiu que não seria possível aplicar tal entendimento. Em 2017, a agência caçou a licença da empresa para operar na cidade em razão da desinformação sobre os crimes que aconteciam durante as viagens, da falta de credibilidade acerca da forma como os motoristas obtinham atestados médicos e ficha de antecedentes criminais e da utilização do software *Greybal*¹⁵ pela empresa, com a finalidade de evitar a fiscalização. Em 2019, o pedido de renovação foi negado, sob o argumento de que o aplicativo permitia aos motoristas carregarem suas fotos no perfil de trabalho de outros motoristas, ponto que foi rapidamente saneado pela empresa. (MENEZES, 2021)

Em 2016, o juiz Anthony Snelson do *Employment Tribunal* de Londres proferiu a primeira decisão no litígio entre um grupo de motoristas e a Uber, reconhecendo a Uber como prestadora de serviço de transporte que emprega motoristas em relação de trabalho dependente e não autônomo como preconiza. (MENEZES, 2021).

Tal decisão foi confirmada pelo *Employment Appeals Tribunal* no ano de 2018. Na fundamentação, a análise da realidade fática deixou claro para o magistrado que a Uber recruta e entrevista motoristas, estabelece padrões de conduta, determina a rota e o valor da tarifa, pune as recusas de viagens injustificadamente. Acerca da tese empresarial de que a empresa apenas conecta motoristas e passageiros, o magistrado que atuou no caso chegou a afirmar não ser possível negar que a Uber está no mercado como fornecedora de serviço de transporte, se o próprio senso comum diz o contrário. Quanto à eventualidade, o Tribunal entendeu que embora os motoristas não estejam sob o comando da empresa quando o aplicativo está desligado, a partir do momento que o ligam em áreas autorizadas, o contrato de trabalho está em vigor. (MENEZES, 2021).

A Uber recorreu da decisão para a Corte de Apelações em dezembro de 2018, a qual confirmou o entendimento esposado pelo juízo de primeira instância. Insatisfeita com a derrota, a empresa apelou perante a Suprema Corte Britânica em setembro de 2020. (MENEZES, 2021).

¹⁵ Greybal é um software desenvolvido e utilizado pela Uber para identificar e negar serviços a clientes sob a suspeita de violarem os termos de serviço da empresa.

No dia 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte britânica decidiu, por unanimidade, que motoristas da Uber têm vínculo de emprego com a empresa e não são autônomos. Logo, os trabalhadores têm direitos básicos garantidos, como salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. A Corte entendeu que o Tribunal do Trabalho tem competência para julgar o caso, negando o recurso ajuizado pela Uber e ratificando a primeira decisão da Justiça trabalhista britânica, de outubro de 2016.

3.9 Portugal: a tentativa de formatação da Lei Uber em consonância com os interesses dos diversos públicos

A Uber chegou a Portugal em 2014 também gerando polêmicas. Até sua chegada, o transporte público em veículos só era permitido através dos táxis, os quais eram obrigados a ter alvará para execução dessa atividade. Quanto aos condutores que atuavam neste segmento, era deles exigida a formação profissional, bem como a certificação junto ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), dentre outras exigências legais. (JORNAL DE NEGÓCIOS, 2014)

A fim de regulamentar as plataformas eletrônicas de transporte em veículos descaracterizados, entrou em vigor em 01 de novembro de 2018 a Lei 45/2018 (conhecida popularmente como “Lei Uber”), após longos meses de discussão parlamentar e de resistência do setor de táxi. Foi concedido um período de quatro meses para adaptação dos operadores de plataformas à época Uber, Cabify, Taxify e Kapten. (DIÁRIO DO TRANSPORTE, 2018)

Em janeiro de 2020, houve a primeira grande manifestação de motoristas da Uber, a qual reuniu na capital portuguesa centenas de trabalhadores para protestarem contra a redução unilateral dos preços das tarifas praticadas pelos aplicativos e a manutenção das comissões no patamar de 25%. No mesmo ano, os motoristas TVDE (transporte individual e remunerado de passageiros) manifestaram-se para chamar a atenção quanto à necessidade de assegurar os direitos dos trabalhadores em razão do contexto pandêmico, a fiscalização da Lei por parte das entidades competentes e para as questões do multiplicador tarifário. (OBSERVADOR, 2020)

Em maio de 2021, o secretário de Estado da Mobilidade, Eduardo Pinheiro, informou que a Lei sofrerá alterações, com base em relatório de análise do setor formulado pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes. Com a finalização do Livro Verde

acerca do Futuro do Trabalho, haverá a incidência também de "decisões políticas" sobre a regulação do trabalho nas plataformas. Desse modo, a intenção legislativa é propor as adequações necessárias à lei de 2018, buscando fazer o alinhamento entre o que tem sido decidido por outros países e o que vem sendo orientado pela Comissão Europeia e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). (PÚBLICO, 2021)

No dia 3 de novembro de 2021, houve protesto de motoristas e operadores de TVDE, no Parque das Nações, em Lisboa, durante a realização da *Web Summit*, de forma a chamar a atenção da opinião pública para os problemas com que o setor se depara, notoriamente as relações coletivas de trabalho e a política tarifária. Na oportunidade, o líder do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), Fernando Fidalgo, foi questionado sobre a proposta do Governo para incluir na lei laboral a "presunção do contrato de trabalho", o que considerou "positivo, mas não suficiente" e chamou atenção para a importância de uma ação coletiva com o intuito de oferecer um conjunto de direitos protetivos aos motoristas. (OBSERVADOR, 2021)

3.10 Um breve resumo das contribuições de cada país para o debate

Discorrendo brevemente sobre as principais contribuições de cada país, tem-se a Assembly Bill nº 5 como um marco regulatório diferenciado, na medida em que definiu parâmetros objetivos para o escrutínio dos casos concretos com os quais o judiciário californiano se deparasse. Ademais, potencializou ao máximo o princípio da proteção ao trabalhador, presumindo o vínculo empregatício e cabendo à parte ré o ônus de desconstitui-lo. Tal princípio é considerado o cardeal para o Direito Individual do Trabalho por influir em toda a estrutura e características própria desse ramo jurídico especializado. Nesse sentido, preleciona o grande jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez "(...) que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica" (2015, p. 42-43).

Quanto à atuação da Corte francesa, destaca-se a plena observância ao princípio da primazia da realidade sobre a forma no julgamento do caso *Florian versus Uber*. A despeito do trabalhador possuir, de fato, documento escrito em que se registrou

como autônomo, o entendimento judicial se deu no sentido de que os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços *in casu* eram característicos de um vínculo empregatício e não de uma relação autônoma. Consoante com este entendimento, o ilustre ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado assevera que “No Direito do trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (2010, p. 91).

A despeito do histórico de país colonizado, o qual deixa marcas de dominação que muitas vezes não se apagam, a cidade de Buenos Aires na Argentina surpreendeu desde o início das operações do Uber, demonstrando uma enorme austeridade frente às pressões da multinacional norte-americana. Houve uma sinergia de toda a estrutura do poder Judiciário com a tomada de decisões que mostravam o posicionamento unísono, no sentido de que a empresa não poderia atuar como bem quisesse e que a legislação trabalhista construída ao longo de anos se estenderia a ela também. Importante pontuar que Buenos Aires contribuiu nessa frente de oposição ao trabalho plataformizado sem limites com a primeira entidade de classe sindical americana, a Associação de Pessoal de Plataforma (APP).

Tão logo configurada a prática de concorrência desleal pela Uber, com sérios prejuízos aos taxistas locais, as autoridades de Roma, na Itália, suspenderam imediatamente os serviços e não hesitaram na aplicação de multas robustas à empresa. Na cidade de Milão, o Ministério Público ofereceu denúncia em face da empresa em razão do uso de mão-de-obra em condição análoga à de escravo pela UberEats e suas terceirizadas.

Na Alemanha, o que chama atenção é o fato do tratamento jurídico dispensado aos trabalhadores plataformizados nunca ter sido um problema, uma vez que sempre estiveram vinculados às empresas licenciadas para a realização do transporte de passageiros, nos termos da lei federal que versa sobre o tema, recebendo toda a guarida trabalhista. Apesar de não ter enfrentado esta questão como a maioria dos países, o poder público alemão reconheceu a necessidade premente de revisão da Lei de Transporte de Passageiros, diante da incidência das novas tecnologias de

informação e comunicação sobre os transportes, designando pró-ativamente uma comissão legislativa para tanto.

Da mesma forma que na Argentina, as decisões tomadas pelo poder Judiciário espanhol desde a 1ª instância até os Tribunais Superiores reconheceram inequivocamente a existência do vínculo de emprego, pautando-se sempre sob os mesmos fundamentos e não deixando brechas para que as empresas interponham recursos com base em divergências percebidas na jurisprudência em torno desta temática. Há que se elogiar ainda a resposta estatal do *Juzgado de Lo Social* nº 33 de Madrid na prolação da sentença 53/2019, na qual reprova e aplica multa à empresa por ter dispensado o motorista que participou de uma paralisação. Desse modo, verifica-se que o ordenamento espanhol repreende firmemente as práticas antissindicais, que se chocam frontalmente com o princípio da liberdade sindical.

A forma com que a Dinamarca lida com as questões atinentes ao mercado de trabalho é, sem dúvida, reflexo de seu estágio de desenvolvimento avançado em todos os vieses. Ao envolver todos os parceiros e o Estado na busca de solução para os problemas que se impõem, os resultados alcançados são assertivos, além de promoverem a pacificação social. Surpreende a iniciativa sindical de oferta de seguro e a criação de regime próprio de pensão para os sindicalizados. Além disso, o envolvimento de todos os parceiros sociais em um acordo de seguro-desemprego que beneficia a categoria dos plataformizados, ao mesmo tempo em que angaria fundos para os independentes e autônomos é outro exemplo de uma gestão eficiente de tempo e recursos.

Considerando que o Reino Unido integra um rol de países com viés mais liberal dos direitos trabalhistas e, ainda, que o país é um dos principais mercados para a Uber na Europa, surpreende o posicionamento da Suprema Corte Britânica ao manter o reconhecimento do vínculo empregatício e definir direitos básicos, como salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. Mais do que fora observado nos outros países analisados neste trabalho, o país revelou preocupação com a segurança dos passageiros, exigindo que a empresa supervisionasse melhor o que ocorre durante as corridas, se certificasse por quem de fato as corridas são

realizadas, por meio de ferramentas como escaneamento facial e averiguasse detidamente os antecedentes criminais e o histórico de saúde dos motoristas.

Quanto à capital Lisboa, as autoridades reconhecem que ainda não encontraram a justa medida para a revisão da “Lei Uber”, publicada em 2018. Contudo, declaram que serão promovidas as revisões legislativas pautadas pelas informações trazidas pelo relatório pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes, pelo “Livro Verde que traz as tendências para o mundo do trabalho nos próximos anos e pelas recomendações da OIT acerca da matéria.

Concluída essa análise de direito comparado, gera estranhamento o fato de que algumas das decisões estrangeiras não tenham movimentado o judiciário brasileiro para a formação de sua própria jurisprudência, pois pela lógica de um mundo globalizado e conectado o que acontece em um país deveria refletir sobre os demais em alguma medida. Ademais, em situações de normalidade democrática, é esperado e até certo ponto desejável que a jurisprudência internacional e os movimentos de cooperação judiciária auxiliem no acesso a direitos.

4 MOBILIZAÇÃO NO ÂMBITO JUDICIÁRIO, LEGISLATIVO E POPULAR

4.1 O dissonante posicionamento do Judiciário em face do trabalho plataformizado

A Uber foi a primeira empresa plataformizada a chegar no Brasil, o que ocorreu no ano de 2014, inicialmente com operações no Rio de Janeiro e logo em seguida São Paulo e Belo Horizonte. Pouco tempo depois começaram a atuar no mercado brasileiro as plataformas concorrentes 99Pop, Cabify, iFood e Rappi. Desde o início, essas empresas foram alvo de controvérsias por conta do modelo de trabalho por aplicativo e têm sido demandadas na Justiça brasileira desde então.

Completados oito anos dessa atuação, observa-se um claro dissenso de entendimento nos julgados brasileiros, perceptível tanto na zona fronteira entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil como também dentro do próprio âmbito trabalhista.

Quanto às demandas cujos pedidos versam sobre reativação na plataforma após bloqueio, o Fórum Central Juizado Especial Cível da Comarca de São Paulo nos autos

de nº 1003635-60.2019.8.26.0016 declinou sua competência, entendendo que entre o motorista da Uber e a plataforma havia uma relação de emprego diante do "controle hierárquico", o que afastaria a jurisdição cível para o pedido de reativação do motorista à plataforma. Em contrapartida, a 3ª Vara do Trabalho de Salvador (TRT 5ª Região) nos autos de nº 0000293-50.2019.5.05.0003 concluiu que não havia hierarquia e ocorria liberdade de horários de trabalho por parte do motorista, o que encerraria a atuação trabalhista para a igual pretensão de reativação na plataforma.

Tal conflito de competência foi dirimido pelo Acórdão nº 164.544 do STJ, estabelecendo que compete à Justiça Comum julgar o pedido de reativação de motorista na plataforma da Uber, desde que não haja alegação de vínculo empregatício. Destaca-se que o STJ confirmou tal entendimento pela 4ª vez, em setembro de 2021, no julgamento do conflito de competência nº 181622 - RJ.

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.
2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.
3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.
4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta

UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.

5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (CC 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019)

De forma recorrente, verifica-se que o STJ tem uma jurisprudência que caminha no sentido de restringir a competência material da Justiça do Trabalho à matéria da relação de emprego, como se vê do recente julgado transcrito abaixo:

PROCESSUAL CIVIL. [...] CAUSA DE PEDIR. RELAÇÃO CÍVEL. REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS. [...] 1. "A ausência de pedido e de causa de pedir baseados em relação de emprego ou em acidente de trabalho traz, como consectário lógico, a competência da justiça comum estadual para processar e julgar o feito" (AgInt nos EDcl no CC 139.267/PE, Rel. Ministro Marco Buzzi, Segunda Seção, julgado em 9/11/2016, DJe 18/11/2016). [...]" (AgInt no AREsp 1493958/MG, Rel. Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, QUARTA TURMA, julgado em 20/04/2020, DJe 24/04/2020)

Como se percebe do excerto acima, os ministros do STJ não enfrentaram expressamente a interpretação literal que atribui à Justiça do Trabalho a competência para dirimir litígios com causa de pedir na relação de trabalho autônomo. Isso porque a *ratio* do julgado citado é no sentido de que, não havendo relação de emprego ou matéria atinente de acidente de trabalho, ter-se-ia um conflito cível, o que revela uma concepção restrita do conceito de relação de trabalho e da delimitação de competências da Justiça Laboral, nos termos do artigo 114 do texto constitucional. Assim, percebe-se que o STJ não leva em consideração que a EC 45/2004 atribuiu à Justiça Laboral a jurisdição sobre as lides não-empregatícias que estão inseridas no gênero relação de trabalho.

No âmbito do STF, o julgamento sobre o alcance do conceito de relação de trabalho foi modificado apenas para retirar aquelas relações de natureza administrativa dos servidores públicos, nos termos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 3.395-MC)¹⁶. Deste modo, não há redução na jurisdição constitucional do conceito de relação de trabalho para se excluir desta a relação de trabalho autônomo. Ao

¹⁶ A ADI 3.395-MC foi protocolada pouco tempo depois da promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 45, em 30.12.2004, a qual modificou sensivelmente a competência da Justiça do Trabalho estabelecida no art. 114 da CF/1988, ampliando o espectro de abrangência das causas a ela submetidas.

contrário, encontra-se na Súmula 736 do STF¹⁷, inclusive anterior à Emenda Constitucional 45/2004, a atribuição de ampla competência à Justiça Laboral para demandas que tratem do meio ambiente de trabalho para trabalhadores em sentido amplo e não apenas empregados. Desse modo, a Justiça do Trabalho tem proferido, em caráter de tutela provisória de urgência, decisões que concedem alguma proteção sanitária e econômica aos trabalhadores das plataformas, notoriamente em razão do quadro pandêmico. A título de exemplo, nos autos de nº 000507-62.2020.5.02.0033 que tramitam na Justiça do Trabalho de São Paulo, a Uber foi obrigada a observar medidas sanitárias, tais como fornecimento de álcool em gel, treinamento contra os riscos da atividade e fornecimento de auxílio financeiro para os trabalhadores do grupo de risco, selando-se a competência trabalhista, pois a causa de pedir é relação de trabalho autônomo.

No que tange à Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho tem recebido recursos para revisão das decisões proferidas em 1º grau acerca da matéria, notoriamente as que versam sobre pedido de vínculo de emprego. Em fevereiro de 2020, a Quinta Turma reformou decisão favorável ao trabalhador, que reconhecia o vínculo empregatício entre motorista de aplicativo em Guarulhos/SP e a Uber (RR-1000123.89.2017.5.02.0038). No dia 11 de setembro de 2020, foi publicada decisão pela Quarta Turma (AIRR 10575-88.2019.5.03.0003), entendendo pela inexistência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de Contagem e a empresa Uber, mantendo-se o reconhecimento de atividade autônoma. Ao analisar as violações à lei apontadas pelo trabalhador em seu recurso, entendeu que não estavam caracterizados os elementos configuradores do vínculo empregatício, constantes do art. 3º da CLT, e que a CLT teria como padrão a relação clássica de trabalho industrial.

Em março de 2021, a Quarta Turma voltou a negar de forma unânime que o uso do aplicativo configura vínculo (RR- 10555-54.2019.5.03.0179). Em seu voto, o relator ministro Ives Gandra pontuou que há “autonomia ampla do motorista para escolher dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento

¹⁷ Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Data de Aprovação - Sessão Plenária de 26/11/2003.

e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber". Além disso, externou sua preocupação no sentido de que o enquadramento da atividade em moldes antiquados poderá prejudicar sobremaneira a capacidade dos aplicativos de gerar trabalho e atividade econômica. Em maio do mesmo ano, a 5ª Turma reiterou, pela quarta vez, o entendimento prevalecente no TST de que não existe vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros (AIRR - 1001821-40.2019.5.02.0401). Ao analisar a matéria, o relator ministro Breno Medeiros afastou a hipótese de subordinação, haja vista que o motorista podia "ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse" e "se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse". Na mesma linha argumentativa do ministro Yves Gandra, defendeu que o Uber "tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente."

No dia 15 de dezembro de 2021, a 3ª Turma do Colendo Tribunal formou maioria e reconheceu o vínculo empregatício de motoristas com os aplicativos da Uber, 99 e Cabify (RR - 100353-02.2017.5.01.0066). Em seu voto, o relator do processo, o ministro Maurício Godinho Delgado, manifestou-se favoravelmente ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois inequívoca a presença do elemento da subordinação aduzindo que

No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT.

Acerca da suposta independência e liberdade dos motoristas para fixarem os dias e horários trabalhadores, refletiu o ministro Godinho em seu voto que

Ele pode se desconectar? Pode, mas isso também não é estranho à CLT. O vendedor antigo que ia para o interior, com seu fusquinha, também se desconectava, e não deixava de ser empregado e trabalhador subordinado.

O ministro Alberto Bresciani acompanhou o voto do relator e permitiu, dessa forma, que se formasse a maioria necessária pelo reconhecimento do vínculo de trabalho

entre motoristas e Uber, 99 e Cabify. Por ora o julgamento foi suspenso em razão do pedido de vista regimental pelo ministro Alexandre Agra Belmonte, sem data prevista de conclusão. O voto do terceiro ministro decidirá se o resultado da primeira decisão favorável à categoria será 2x1 ou 3x0. Caso a divergência seja concretizada, caberá ao ministro recorrer à Seção de Dissídios Individuais do TST, responsável pela uniformização do entendimento acerca das matérias.

Em entrevista ao sítio eletrônico Brasil de Fato, o advogado da causa dr. João Paulo Vital Leão celebrou a decisão e ponderou que “Certamente haverá uma motivação para que mais motoristas busquem a justiça. O que eles (TST) podem fazer é mandar o processo retornar para a vara, para debater quais verbas indenizatórias”. A seu turno, o professor de Direito do Trabalho das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), Ricardo Calcini, acredita que uma vez formada maioria, o resultado não será alterado, caso o ministro Alexandre venha a divergir e aponta que “(...) caberá ao TST, por meio da SBDI-1, uniformizar a sua jurisprudência divergente que, até então, tinha posição contrária ao vínculo (4ª e 5ª Turmas), frente à primeira inédita decisão a favor do reconhecimento do liame empregatício”.

Outra decisão que sinalizou mudanças de entendimento foi a condenação inédita e milionária contra a Uber proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), em setembro de 2021. Além de reformar a sentença de 1º grau, a qual não constatou a subordinação para reconhecer o vínculo de emprego ao trabalhador, os desembargadores fixaram uma multa em face da multinacional estadunidense no importe de 1 milhão de reais prática de dumping social, valor a ser revertido em benefício de uma entidade pública ou filantrópica escolhida Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em entrevista concedida ao sítio eletrônico Brasil de Fato, o desembargador relator Marcelo Ferlin D’Ambroso definiu dumping social como “(...) ”prática reiterada pela empresa do descumprimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana do trabalhador, visando obter redução significativa dos custos de produção, resultando em concorrência desleal”. O referido desembargador já se posicionou publicamente de forma contrária à regulamentação específica para o transporte por aplicativo. Em

entrevista concedida ao sítio eletrônico *Jornal do Comércio*, ao ser indagado sobre a ausência de regulamentação, disse que

Eu não penso que não exista regulamentação. Nós temos regulamentação, ela se chama Consolidação das Leis do Trabalho. Toda relação de trabalho deve se pautar pela CLT. Essa forma de organização de trabalho, que é mediada pelo algoritmo, pelos aplicativos, é uma novidade no mundo tecnológico, mas no plano regulamentar, não. Basta apenas aplicar o que já temos. Isto é o que eu tenho feito nas minhas decisões. Aplico a lei que determina o reconhecimento de vínculo empregatício. As pessoas cumprem ordens. Elas são dependentes economicamente, são subordinadas aos aplicativos e ao algoritmo. Elas não dominam, elas não têm informações de como é processado o preço das corridas, das entregas. Portanto, não há carência legislativa. O que há toda uma propaganda em cima disso como se fosse uma novidade, mas não é. Então, não vejo falta de regulamentação, e sim uma falta de aplicação dessas normas. (JORNAL DO COMÉRCIO, 2021).

Considerando a primeira e recente decisão favorável do Tribunal Superior do Trabalho sobre o reconhecimento do vínculo de emprego, bem como a condenação da Uber ao pagamento de vultosa multa a título de indenização pela prática de dumping social, julga-se que a Justiça do Trabalho está começando a oferecer alguma resistência à atuação desenfreada das empresas plataformizadas no mercado de trabalho brasileiro.

4.2 Panorama da jurisprudência trabalhista em face da Uber no TRT da 3ª Região

4.2.1 A litigância manipulativa por meio de conciliação seletiva

A fim de conturbar os trabalhos judiciais no país e não permitir a existência, formação e consolidação de uma jurisprudência, as pesquisadoras responsáveis pelo artigo “Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico”, a desembargadora do TRT da 3ª Região e pós-doutora Adriana Goulart de Sena Orsini e a doutoranda pela UFMG Ana Carolina Reis Paes observaram que a Uber do Brasil Ltda têm celebrado acordos de última hora com os reclamantes quando percebem, em sede recursal, que os autos serão julgados por desembargadores e/ou Turmas que possam vir a manter o reconhecimento do vínculo de emprego e/ou direitos trabalhistas. Assim, cria-se o que passou a ser chamado de “conciliação seletiva”, definida por Orsini e Leme como

aquela que se afigura quando a empresa propõe acordos em processos que são distribuídos para determinados órgãos jurisdicionais onde, por meios preditivos, avalia a possibilidade de produção de jurisprudência plural em relação aos direitos trabalhistas de motoristas de plataformas de transportes. (ORSINI; LEME, 2021, p. 43).

A título exemplificativo, nos autos de nº 0011359-34.2016.5.03.01125 a Uber foi condenada pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte a registrar o contrato de emprego na CTPS do motorista. A plataforma de transporte recorreu ao TRT da 3ª Região. A sentença foi reformada pela 9ª Turma, julgando improcedente o pedido do recorrido. Não houve proposta de acordo nesse processo, mesmo diante de uma sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber. Em contrapartida, observou-se que quando a empresa interpunha recursos questionando o reconhecimento do vínculo empregatício e estes eram distribuídos para determinadas Turmas do referido Regional, como a 1ª, a 4ª e a 11ª Turmas, pouco tempo antes da sessão de julgamento as partes peticionavam acordo. (ORSINI; LEME. 2021)

Com base no comportamento acima identificado, não há dúvida de que os próprios Tribunais estão também sendo submetidos à análise de algoritmos que as empresas plataformizadas sujeitam os trabalhadores e consumidores. Orsini e Leme (2021, p. 40) afirmam que a atuação preditiva já é uma realidade no Judiciário brasileiro e pode não ser problemática, desde que os dados sejam disponíveis a todos e de forma indistinta. Contudo, há um receio quanto à predição realizada por legal e/ou *law techs*¹⁸ por meio de super computadores que lidam com o chamado “*big data*”¹⁹, em razão da limitação de acesso pelos altos custos operacionais envolvidos.

Destaca-se ainda que tal estratégia não foi percebida apenas pelo Tribunal mineiro, mas também por outros Tribunais do país que têm se posicionado publicamente de forma contrária a este atentatório à dignidade da justiça, para o qual está prevista multa de até vinte por cento do valor da causa, de acordo com a gravidade da

¹⁸ Junção entre *law* (lei, em português), *legal* (legal, em português) e *technology* (tecnologia), as legais ou *lawtechs*, como o próprio nome já diz, são startups que visam transformar o mercado jurídico por meio de soluções disruptivas e, de modo geral, tecnológicas.

¹⁹ É um conjunto de dados maior e mais complexo, especialmente de novas fontes de dados. São tão volumosos que o software tradicional de processamento de dados simplesmente não consegue gerenciá-los.

conduta, sem prejuízo das sanções na esfera cível, criminal e processual, nos termos do art. 77, §2º do CPC. (ORSINI; LEME. 2021)

Respaldados no Regulamento Interno de cada Regional e nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro, Orsini e Leme compartilham que alguns desembargadores têm mantido intencionalmente os feitos em pauta, por considerarem temerária a apreciação do pedido de homologação de acordo em prazo tão exíguo. Outros, por sua vez, optam por devolverem os processos ao juízo de 1º grau para apreciação do acordo. (ORSINI; LEME. 2021)

Por derradeiro, Orsini e Leme (2021, p. 42) destacam que o desvendamento desse fenômeno não deve atravancar a homologação de acordos entre trabalhadores e plataformas em sentido amplo, até porque a conciliação é uma ferramenta essencial à administração da justiça e não se pode presumir que as empresas mencionadas e os escritórios de advocacia que as representam só trabalhem desta forma. Dessa forma, as autoras convocam os operadores do direito à seguinte reflexão:

À primeira vista, o acordo não é considerado como prejudicial pelas condições individuais estabelecidas. Todavia, no contexto coletivo dos trabalhadores e à formação de jurisprudência em dissenso àquela dominante à época, a conciliação pode ser interpretada como prejudicial, pois o precedente de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista apontaria que há campo jurídico para o debate sobre o tema “vínculo de emprego”. (ORSINI; LEME, 2021, p. 27)

4.2.2 Análise quantitativa das demandas trabalhistas ajuizadas em face da Uber Brasil Ltda em janeiro de 2022

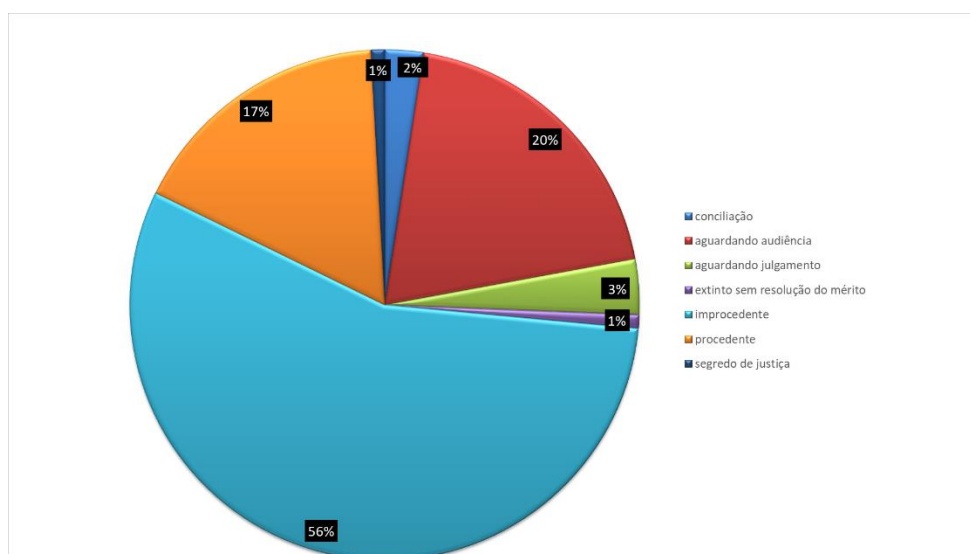
Mesmo havendo outras empresas que prestam serviços semelhantes, a Uber foi escolhida como recorte metodológico na presente análise, por ter sido a responsável pela propagação do modelo de organização do trabalho a que se chamou de “uberizado”. Em virtude de o Brasil possuir 24 Tribunais Regionais do Trabalho, optou-se ainda por realizar a pesquisa à CEAT (Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas) apenas no Tribunal em que a autora do presente trabalho é servidora, qual seja o Tribunal Regional da 3ª Região, com vistas a facilitar o acesso às informações. Registra-se que qualquer cidadão de posse de um CPF válido pode

consultar o banco de informações de processos por razão social ou CNPJ disponibilizado pelo TRT da 3ª Região.

Assim, no dia 28 de janeiro de 2022, foram encontradas 574 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas e reativação do acesso à plataforma. Registra-se que do total mencionado, 5 (cinco) processos tramitam sob sigredo de justiça. Quando a autora do livro *Da máquina à nuvem: Caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*, Ana Carolina Reis Paes Leme, realizou pesquisa semelhante em meados de 2018, foram localizados 64 processos em tramitação neste Regional. Passados quatro anos, houve um aumento de 8,96 vezes no número de ações trabalhistas ajuizadas em face desta única empresa.

Após consulta individualizada a cada um dos 574 processos, foram elaborados gráficos da situação dos processos na 1ª e 2ª instâncias. Na 1ª instância, foram feitas 14 (quatorze) conciliações, 5 (cinco) foram extintos sem resolução do mérito, 113 (cento e treze) estão aguardando audiência, 20 (vinte) estão aguardando julgamento, 320 (trezentos e vinte) foram julgados improcedentes, 97 (noventa e sete) foram julgados procedentes e 5 (cinco) tramitam sob sigredo de justiça, o que inviabilizou a sua consulta no PJe.

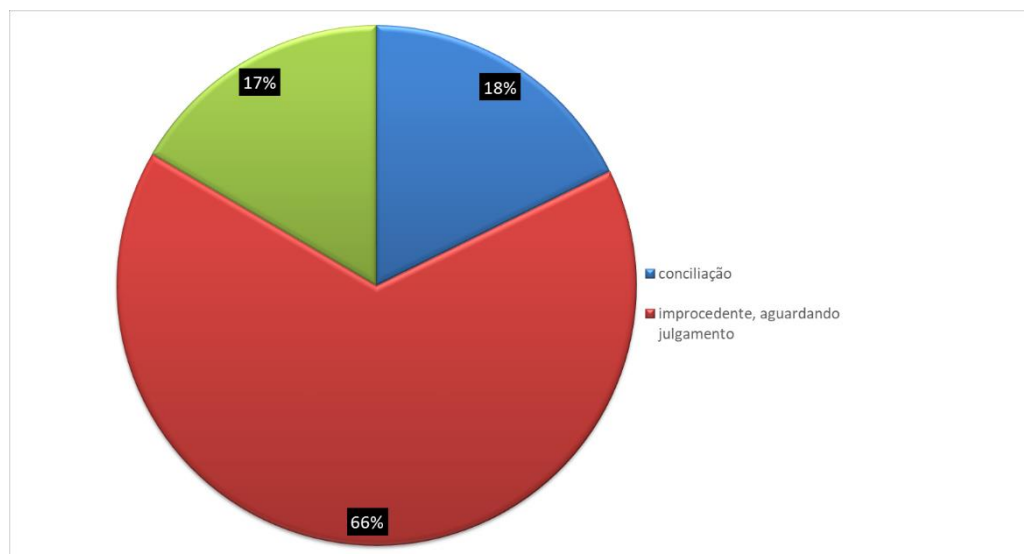
Gráfico 1 – Processos contra a Uber em primeira instância - situação no TRT da 3ª Região



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Chega a 338 (trezentos e trinta e oito) o número de processos remetidos à segunda instância. Desse total, em 60 (sessenta) foram feitas conciliações logo após à remessa dos autos à instância superior, 220 (duzentos e vinte) são sentenças improcedentes aguardando a reapreciação e 56 (cinquenta e seis) são sentenças procedentes aguardando a reapreciação.

Gráfico 2 – Processos contra a Uber em segunda instância - situação no TRT da 3ª Região



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Oportuno informar que 18 (dezoito) das conciliações realizadas em segunda instância foram em processos com sentença de procedência junto à primeira, ao passo que 42 (quarenta e duas) delas se deram em processos com sentença improcedente do juízo de primeiro grau. Infelizmente a autora não dispõe de visibilidade no Processo Judicial Eletrônico (PJe) para identificar a qual Turma os autos foram remetidos, a fim de confirmar a litigância manipulativa pela Uber, suscitada por Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes, no artigo “Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico”.

A pergunta que fica é: por que a empresa deixa o processo ir tão longe e só então busca conciliar, mesmo em situações de improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo? A conclusão não pode ser outro senão a de que quando o recurso é distribuído a determinadas Turmas, a empresa adota tal conduta, a fim de coibir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas.

4.2.3 Análise qualitativa de decisões proferidas por juízes de 1º grau e Turmas em face da Uber

Passa-se agora à análise específica de três sentenças proferidas por juízes do 1º grau e três acórdãos proferidos por desembargadores das Turmas que compõem o 2º grau TRT da 3ª Região.

De maneira inédita no Brasil, o juiz Márcio Toledo Gonçalves condenou a ré Uber do Brasil Tecnologia Ltda a registrar o contrato de emprego na CTPS do motorista Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, reconhecendo a sua condição de empregado, bem como a pagar as seguintes parcelas aviso prévio indenizado, 13º salário, férias +1/3, FGTS e multa de 40%, multa do art. 477, adicional de horas extras com reflexos, adicional noturno, remuneração em dobro pelos feriados trabalhados, reembolso de R\$2.100,00 mensais por todo o contrato de trabalho.

Nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, o juiz analisou os depoimentos colhidos pelo Ministério Público do Trabalho no inquérito civil 001417.2016.01.000/6, em conjunto com os depoimentos colhidos em audiência e a prova documental anexada ao processo.

Quanto à presença da personalidade, destacou o depoimento da testemunha sr. Charles Soares Figueiredo, a qual informou que a reclamada exige cadastro prévio dos motoristas, com o envio de documentos pessoais, tais como CNH, atestados de bons antecedentes e certidão “nada consta”. O caráter personalíssimo revelou-se ainda pelo fato de ser vedado ao motorista transferir sua conta para que outra pessoa não autorizada realizasse viagens. Nesse sentido, a testemunha contou “(que o motorista não poderia colocar ninguém para ficar em seu ligar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma (...))”.

Analisando a prova dos autos, o juiz sentenciante concluiu que a ré conduzia unilateralmente a política de pagamento, determinando o preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, a forma de pagamento e os descontos aplicados. Com efeito, foi convencido de que “não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro responsável por remunerar a ré”.

Os recibos de pagamento colacionados com a peça de ingresso confirmavam que o autor se ativou à plataforma habitualmente de março de 2015 a abril de 2016. Além disso, a testemunha Charles declarou que “(...) recebeu um e-mail que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...)”. Dessa forma, concluiu o juiz que a não eventualidade é característica da natureza do trabalho realizado pela ré, ao mesmo tempo que é exigida dos motoristas.

Decidiu o juiz Márcio Toledo Gonçalves que, “sob qualquer dos ângulos que se examinasse o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente”. Afirmou ainda que o autor “estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos”. Além disso, “estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas”.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, ficou comprovado que a ré realizava o treinamento do pessoal antes do início dos trabalhos e que controlava, a todo momento, a forma de prestação dos serviços pelo aplicativo.

Nos autos de nº 0011098-61.2019.5.03.0113, o Juiz do Trabalho substituto da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Rodrigo Cândido Rodrigues, reconheceu a relação de emprego entre um motorista e a Uber, com início em 02/03/2021, sob a modalidade de contrato de trabalho intermitente. Na sentença, a empresa foi condenada a registrar o contrato de trabalho na CTPS do autor, a pagar 13º salário, férias + 1/3, férias em dobro e FGTS, observando-se a média dos valores, ou seja, a soma de todos os valores recebidos pelo autor, em cada ano, dividida pelo número de meses efetivamente trabalhados e a comprovar o recolhimento da contribuição previdenciária.

Antes de analisar as provas documentais e testemunhais propriamente ditas, chama atenção o fato de que o julgador dedicou várias páginas da sentença para elucidar alguns pontos. Em primeira ordem, distinguiu lei geral de lei especial, recorrendo para tanto ao jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena

Da lei geral, que é lei comum, distingue-se a lei especial, que se destina a regulamentar situações e relações de pessoas não compreendidas, em seus efeitos e na intensidade da tutela, no ilimitado campo da primeira. Ensina-se, com admissível propriedade, que a lei singular como a lei especial retiram ao direito geral, relações jurídicas, para imprimir-lhes efeitos diferentes e tutelá-las segundo princípios jurídicos que não se compatibilizem com aqueles visados no direito geral. (VILHENA, 1975, f. 39).

Apesar de seus efeitos serem diferentes, o magistrado recorreu mais uma vez aos ensinamentos de Vilhena para esclarecer que “O direito especial não cinde a estrutura do ordenamento nem lhe quebra a harmonia geral. Quando aplicado, seus princípios e regras têm primazia sobre as regras e princípios de outras disciplinas”. (VILHENA, 1975, p. 40).

Em seu percurso metodológico, destacou o disposto no próprio Código Civil, em seu art. 593, no sentido de que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (que regra a Prestação de Serviço, ou “trabalho autônomo”). Destrinchou as possibilidades integrativas admitidas em direito, com previsão nos artigos 4º da LINDB e 140 do CPC:

Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.

Lembrou ainda que o juiz da seara trabalhista tem o recurso às regras de colmatação previstas no art. 8º. da CLT, as quais devem ser seguidas pelo julgador na ausência de disposições legais ou contratuais. Além dessas possibilidades, pontuou que o direito admite a interpretação histórico-evolutiva, de tal sorte que é perfeitamente possível conferir uma roupagem algorítmica ao conceito da subordinação já previsto na CLT.

Superada a fase teórica inicial, passou à análise do caso concreto. Conforme análise do suporte fático extraído das provas desta ação, constatou que a pessoa física do

autor atuou como motorista, tendo realizado pessoalmente mais de 13.500 viagens, todas por conta de sua relação com a ré.

No que tange ao requisito da não-eventualidade, remeteu ao suporte fático dos autos para destacar que o autor trabalhou de forma contínua para a ré por cerca de 4 anos, iniciando-se em 02/03/2016 e, desde então, havia feito viagens 300 viagens em média, por mês. A despeito da insistente negativa da parte ré, afirmou o juiz às fls. 33 que a ré explora o transporte remunerado de pessoas como atividade econômica, “pois a atividade prestada pelos motoristas é um serviço de exigência permanente, no desenvolvimento do objeto econômico da ré (...)”.

Quanto à onerosidade, observou às fls. 36 que “a ré fixa, e altera livre e unilateralmente, o preço do serviço/produto, estabelecendo sozinha as regras sobre a qual calculará os ganhos que o motorista receberá”. Embora a ré não tenha negado tal fato, insiste na tese de que o autor é remunerado pelo passageiro, o que foi cabalmente rechaçado pelo juiz, haja vista que a própria documentação juntada pela ré comprova que a maior parte da remuneração se deu sob a forma de repasses, através de notas expedidas de acordo com os valores por ela calculados.

Acerca da subordinação, o juiz invocou o parágrafo único do art. 6º da CLT, a despeito de considerá-lo supérfluo e desnecessário ante a concepção jurídico-objetiva que deve ser aplicada à subordinação, disponibilizada há várias décadas pelos juristas. Desse modo, ponderou que o sistema de telemetria adotado permite à ré “o exercício de um controle sobre o trabalho do motorista que impressionaria até mesmo o mais fervoroso adepto da ultrapassada teoria submissionista, tão preocupada com o irrelevante fator da “intensidade” da subordinação, e com elementos que sempre lhe foram acessórios, como o “controle da jornada de trabalho”. (fls. 43)

Outra forma em que se verifica o controle é o *modus faciendi* da prestação de serviços do motorista, com a determinação de padrões de conduta e comportamento para o motorista, o que inclui manter o veículo limpo, perguntar se o som e o ar condicionado estão a contento do cliente, fornecer água e bala, manter uma boa aparência, dentre outros.

Nos autos de nº 0010749-45.2020.5.03.0106 que tramitaram perante a 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a Juíza do Trabalho substituta Manuela Duarte Boson Santos proferiu sentença afastando o vínculo de emprego pretendido por um motorista com a Uber e, por consequência, julgou improcedentes os direitos trabalhistas correlatos, inclusive o pedido de indenização por danos morais.

Com relação à autonomia, destacou trecho do depoimento da testemunha Vitor de Labor, ouvida nos autos 0010776-82.2017.5.01.0026, no sentido de “que qualquer pessoa pode acessar a plataforma para Uber; que não é feita entrevista nem feito treinamento”.

No tocante à pessoalidade, grifou trechos do depoimento da testemunha Pedro Pacce Pronchno, gerente de comunicação da ré e que foi ouvida nos autos de n. 001001906-63.2016.5.03.0067, sendo que a mesma declarou que: “12) que o motorista parceiro pode ter outras pessoas cadastradas para utilização do mesmo carro.” Quanto ao requisito da não eventualidade, destacou o trecho do depoimento da testemunha em que diz “42) que não tem como especificar quantas horas o reclamante trabalhava”.

Com base no depoimento pessoal do reclamante, a juíza considerou ausente o requisito da subordinação jurídica, vez que por ele foi declarado “que era o depoente quem decidia o horário em que ligava a plataforma; que se não quisesse trabalhar não precisava justificar para a empresa, mas possuía metas; que se ficasse ausente não recebia mensagens da empresa determinando que retornasse”.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, julgou que a reclamada se mantém uma posição neutra, na medida em que os motoristas avaliam os clientes e vice-versa. Elogiou ainda essa forma de avaliação nos seguintes termos: “(...) em verdade, as avaliações ocorriam como um modo de garantir a todos os usuários (incluindo os motoristas) o conhecimento prévio da reputação do viajante/motorista, situação altamente recomendável para a segurança das partes envolvidas e que é fruto da tecnologia inerente ao próprio aplicativo”. Na conclusão da magistrada, não estavam presentes, *in casu*, os elementos fático-jurídicos estabelecidos no artigo 3º da CLT, necessários à caracterização da relação de

emprego. Com base no cenário, considerou evidente a autonomia da prestação de serviços.

Ao realizar a busca por acórdãos que contêm a palavra “Uber” no sítio eletrônico do TRT da 3ª Região no dia 28 de janeiro de 2022, foram encontrados 26 (vinte e seis), sendo que apenas um deles reconheceu o vínculo.

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. A presença concomitante dos elementos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros.

Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º/CLT. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010645-66.2019.5.03.0016 (RO); Disponibilização: 27/10/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 807; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Cecilia Alves Pinto)

EMENTA: MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em regra, empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe, às suas expensas, entregá-lo feito ao tomador. Além disso, para a configuração do vínculo de emprego é imprescindível a verificação dos critérios definidos no artigo 3º da CLT, que se constituem em trabalho com personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Na ausência de qualquer desses elementos não há como se reconhecer a caracterização do vínculo de emprego. Destarte, no presente caso, ausente o elemento da subordinação, urge indeferir o reconhecimento de vínculo empregatício. Recurso provido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010685-36.2020.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 29/06/2021; Órgão Julgador: Quinta Turma; Redator: Oswaldo Tadeu B.Guedes)

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUSÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego se dá com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. Constatada a ausência de subordinação jurídica entre a UBER e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010323-03.2021.5.03.0137 (RO); Disponibilização: 13/12/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa)

Não só pela análise dos exemplos acima, como também por outras decisões lidas na consecução do trabalho, observa-se que as sentenças e os acórdãos que negam o vínculo, em sua larga maioria, simplesmente reproduzem as falas empresariais ou evidenciam o apreço dos julgadores pelo trabalho realizado pelas plataformas na condição de usuários, e não se dedicam a destrinchar e aprofundar o conteúdo da relação de trabalho, fundamentando de forma inequívoca o porquê da subordinação jurídica não se fazer presente.

Em contrapartida, os poucos julgadores que se pronunciaram, até o presente momento, a favor do reconhecimento do vínculo empenharam-se na elaboração das

decisões, com recurso à doutrina, a inquéritos já realizados no Brasil pelo Ministério Público do Trabalho em face da ré Uber e ao direito comparado para só então fazer o cotejo da prova documental e testemunhal produzida nos casos específicos. Contudo, as decisões pró-vínculo ainda estão divididas entre o contrato intermitente e nos moldes da CLT.

Quanto ao enquadramento na modalidade de contrato intermitente, é fundamental fazer alguns contrapontos. No II Juristech, realizado em 25 de janeiro de 2022, a Procuradora do Ministério Público do Trabalho e professora do Mestrado do curso de Direito da PUC-MINAS, Dra. Ana Cláudia Nascimento Gomes, manifestou o seu repúdio ao enquadramento dos teletrabalhadores à esta modalidade. Para tanto, compartilhou a alarmante estatística de que 22% dos contratos intermitentes firmados no Brasil no ano de 2019 não geraram nenhuma renda para os trabalhadores. E dos que geraram alguma renda, 44% ofereceu menos do que o salário mínimo mensal garantido constitucionalmente. Sob seu ponto de vista, o contrato intermitente criou uma subcategoria extremamente precária dentro do Direito do Trabalho, a qual não tem acesso ao mínimo em direitos sociais, não percebe um padrão remuneratório mensal e não possui carga horária pré-determinada de trabalho. Pontuou a palestrante ainda que a Espanha já voltou atrás e revisou sua legislação trabalhista, a fim de remover a modalidade intermitente, haja vista que esta não gerou o boom esperado no número de empregos, tendo servido tão somente para precarizar as relações laborais. Acerca dos impactos decorrentes da implementação do trabalho intermitente em Portugal e na Itália, elenca Aloysio Côrrea da Veiga “o enfraquecimento da representação sindical, a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, precarização do trabalho e a redução dos salários em razão da mão de obra abundante” (2019, p. 21).

Não é outro o entendimento observado na doutrina de Vólia Bonfim Cassar

Esta nova modalidade de contrato gera extrema insegurança ao trabalhador, que não tem nenhuma garantia da quantidade mínima de trabalho por mês ou de quantos meses irá trabalhar no ano e, apesar de ficar à disposição dos chamados do patrão, este período não é computado como tempo de serviço, não se lhe aplicando pelo período de inatividade o disposto no caput do art. 4º da CLT, podendo, inclusive, trabalhar para outros empregadores. (2018, p. 512)

Por derradeiro, registra-se que neste momento três ADINs (Ação Direita de Inconstitucionalidade) que versam sobre a inconstitucionalidade do contrato intermitente estão suspensas no STF. O relator ministro Fachin já se manifestou pela inconstitucionalidade, os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes externaram votos pela constitucionalidade e o julgamento encontra-se suspenso, aguardando o voto da ministra Rosa Weber. Desse modo, é no mínimo temerário o enquadramento jurídico dos trabalhadores a esta modalidade.

4.3 A evolução legislativa em prol da concessão de patamares mínimos de direitos

No âmbito legislativo, a primeira Lei de que se tem notícia é a n. 13.640/2018, a qual classificou os motoristas de aplicativos como segurados contribuintes individuais, o que lhes garantiu acesso aos benefícios pagos por meio do INSS de duas maneiras: contribuindo como microempreendedor individual (MEI), na proporção de 20% do salário por mês ou como contribuinte individual, na proporção de 5% sobre o salário mínimo (o equivalente a R\$49,90 reais). Frisa-se que o legislador levou cinco anos, contados do início das atividades das empresas plataformizadas no Brasil, para regulamentar este ponto específico, de tal sorte que houve prejuízo financeiro significativo de recolhimento previdenciário.

Em maio de 2021, o senador Randolfe Rodrigues (Rede-AP) apresentou ao Senado o projeto (PL 974/2021), o qual prevê alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para que trabalhadores plataformizados passem a ter direito a salário mínimo por hora; férias anuais remuneradas de 30 dias (valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 meses acrescida de, ao menos, um terço do valor da média), além de descanso semanal remunerado (valor calculado com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores). O salário mínimo da categoria seria calculado tendo por base o salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva; ou o piso salarial fixado para a categoria, prevalecendo o que for mais benéfico ao motorista de aplicativo. Se aprovado, o senador conclui que as medidas propostas levarão o país a um novo patamar de proteção destes trabalhadores. O Projeto de Lei encontra-se em tramitação no Senado Federal, sendo que última movimentação data de 09/08/2021.

Em setembro de 2021, o senador Acir Gurgacz (PDT-RO) apresentou o Projeto (PL 3055/2021), que propõe a classificação do trabalho de motoristas de aplicativo e também o de condutores de veículos para entrega de bens de consumo como "trabalho intermitente", além disso prevê o fornecimento de seguro aos condutores nos casos de morte acidental e de danos corporais, estéticos e morais.

Publicada em 06 de janeiro de 2022, após a sanção do presidente Jair Bolsonaro, a Lei 14.297/22 estabelece regras emergenciais de proteção a entregadores de serviços de aplicativo durante a emergência em saúde pública causada pela pandemia de Covid-19. As regras emergenciais incluem a contratação de seguro (contra acidentes, invalidez permanente ou temporária e morte), sem franquia, para cobrir exclusivamente acidentes ocorridos durante a prestação de serviços. Outra exigência da nova lei é que, uma vez diagnosticado com Covid-19, o entregador receba assistência financeira por parte da empresa de aplicativo correspondente à média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador durante o período inicial de 15 dias, o qual poderá ser prorrogado por mais dois períodos sucessivos de 15 dias, mediante apresentação de exame RT-PCR ou laudo médico que constate a persistência da doença. No quesito prevenção, a lei prevê que a empresa de aplicativo de entrega forneça ao entregador itens como máscaras, álcool em gel ou outro material higienizante para a proteção pessoal durante o trabalho. Isso poderá ocorrer por meio de repasse ou reembolso de despesas. Pelo descumprimento das regras, são estabelecidas punições que vão de advertência até o pagamento de multa administrativa de R\$ 5 mil por infração cometida, em caso de reincidência.

Chama-se atenção, contudo, para o significativo atraso com que a lei chega para a categoria de motoristas/entregadores, haja vista que em março de 2022 já se completam dois anos de pandemia. Além disso, a página oficial do *Ifood* noticia que a lei tem efeitos temporários e deve valer até que seja determinado o fim do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional, ao mesmo tempo em que faz declarações no sentido de que a considera um primeiro e importante passo para a regulação do setor, o que revela um posicionamento ambíguo.

4.4 Das primeiras manifestações ao Breque dos Apps: a força da articulação coletiva

Em dezembro de 2016, foi noticiada a fundação da primeira organização sindical brasileira, o Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual de Passageiros por aplicativo do Estado do Pernambuco (SIMTRAPLI-PE), filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Em 27 de março de 2018, cerca de 500 motoristas protestaram em frente ao escritório da empresa, pedindo a redução da taxa de comissionamento no importe de 25% cobrada dos motoristas para cada viagem realizada. Na ocasião, o líder do Sindicato dos Motoristas de Transporte por Aplicativo declarou que a manifestação buscava sensibilizar a empresa para revisão do percentual praticado, o qual se tornou inviável em razão da alta no preço do combustível, requerendo dessa forma a redução para 15%.

No dia 1º de julho de 2020, tomou conta do noticiário um movimento espontâneo que engajou trabalhadores de empresas plataformizadas não só do Brasil como de diversos países da América Latina, dentre eles Argentina, México, Chile, Costa Rica, Equador e Guatemala, o qual ficou conhecido como Breque dos Apps. Neste dia, os protestos contaram com atos e trancamentos de vias em diversas cidades do Brasil, resultando em atrasos de pedidos e diminuindo a quantidade de profissionais nas capitais. Após essa primeira mobilização, houve uma segunda paralisação da categoria, porém menor, no dia 25 de julho, a fim de manter a adesão nacional dos trabalhadores informais e fortalecer a mobilização por melhores remunerações.

O primeiro item da pauta de reivindicações é a majoração do valor da remuneração, designada informalmente de “frete”. Pleiteia-se o aumento da tarifa quilométrica e do valor mínimo pago ao trabalhador por entrega realizada. A essa medida, soma-se o pedido de reajuste anual dessas parcelas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

Segundo dados da pesquisa VIVA Inquérito 2017, realizada a cada três anos pelo Ministério da Saúde, de cada dez atendimentos por acidente de transporte realizados em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS), oito são motociclistas. Com base nestas estatísticas, os trabalhadores demandaram das empresas: a

concessão de seguro de vida, seguro contra roubo e acidentes, o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e suporte financeiro em caso de afastamento por doença, especialmente em atenção à maior exposição dos trabalhadores de aplicativos ao risco de contágio por Covid-19 (auxílio pandemia).

Seguindo a pauta de reivindicações, os entregadores também reclamaram a efetiva “flexibilidade pró-trabalhador”, anunciada como uma vantagem agregada ao modelo de negócio plataformizado, com o fim dos bloqueios injustos e injustificados, do sistema de pontuação e da restrição dos locais de prestação de serviço. Ainda no rol de demandas emergenciais, constou a criação de pontos de apoio para descanso, alimentação e realização de necessidades fisiológicas.

A notoriedade que o movimento alcançou no cenário nacional e internacional propiciado algumas respostas políticas rápidas. Em 08 de julho de 2020, as lideranças nacionais do movimento reuniram-se com o Presidente da Câmara dos Deputados à época, Rodrigo Maia, para apresentar suas reivindicações. Já no dia 10 de julho de 2020, foi protocolado o Projeto de Lei nº 3.748, de autoria da deputada federal Tabata Amaral, com vistas à regulamentação do “regime de trabalho sob demanda”, estipulando um valor por hora, que não pode ser inferior ao piso da categoria ou ao salário mínimo, além de incorporar à remuneração total um pagamento proporcional de férias e décimo-terceiro. Proposta idêntica foi apresentada no Senado Federal, nos termos do Projeto de Lei nº 3.754, de 13 de julho de 2020.

No dia 15 de setembro, os entregadores de aplicativos de 14 estados voltaram a se mobilizar, pressionando a Câmara dos Deputados para a aprovação do Projeto de Lei que prevê medidas emergenciais de proteção à categoria durante a pandemia de Covid-19 (PL 1665/20), o que inclui a entrega de equipamentos de proteção individual e a proteção financeira caso venham a contrair o coronavírus, além de previsão de multa para empresa que descumprir as regras com o pagamento de indenização de R\$10 mil em favor de cada trabalhador atingido, além de multa administrativa de R\$10 mil por entregador contratado.

No dia 16 de setembro, uma comissão de manifestantes tinha reunião marcada com o presidente da Câmara, Rodrigo Maia (DEM-RJ), para discutir a data de votação do

projeto. Porém, o parlamentar testou positivo para Covid-19 na data, inviabilizando a reunião.

Com base no acima exposto, resta evidente que os referidos projetos apenas responderam pontualmente às demandas emergenciais apresentadas, buscando instituir alguns direitos em favor dos trabalhadores de aplicativos, colocados às margens do sistema jurídico de proteção ao trabalho. Nesse sentido, amoldam-se a um Direito do Trabalho de emergência, sobre o qual Aldacy Rachid Coutinho reflete “que é tão-só o que se tem feito até agora, sem qualquer resultado positivo para a questão do emprego; muito menos para dar conta de uma norma que não tem valor em si; mas um tratamento de choque para manter vivo o homem” (1998, p. 103).

Por derradeiro, ressalta-se que até o presente momento não se tem dados concretos que permitam avaliar a efetividade da Lei 14.297/22, publicada no dia 06 de janeiro de 2022.

5 A CONTRATAÇÃO FRAUDULENTE NO BRASIL E NO MUNDO

O Código Penal brasileiro tipifica os crimes contra a organização do trabalho nos artigos 197 a 207. Notoriamente, o artigo 203, caput do *codex* penalista dispõe quanto à frustração de direito assegurado por lei trabalhista:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a seu turno, dispõe que

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

A Justiça Federal tem a competência para processar e julgar os crimes que ofendam o sistema de órgãos e instituições que preservam, coletivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores e, da Justiça Estadual, a competência para apreciação os crimes que atinjam apenas determinado empregado ou grupo de empregados. Ainda sob análise pelo Congresso Nacional, a PEC 327/09 propõe a transferência para a

Justiça do Trabalho do processamento e julgamento de causas penais decorrentes das relações de trabalho.

Não obstante a competência quanto a matéria esteja bem definida, é de difícil comprovação a fraude trabalhista, o que inviabiliza a condenação criminal. A título de exemplo, a jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais considera que a falta de anotação do vínculo na CTPS é uma falta administrativa, sendo necessário provar a intenção de fraudar a Previdência Social para que sejam tomadas as providências penais cabíveis. Outra dificuldade é que quando um juiz do trabalho se depara com uma suposta fraude, deve oficiar o Ministério Público Estadual ou Federal para que seja apurado e só então seja proposta a ação penal.

Enquanto defensor dos direitos sociais indisponíveis e da ordem jurídica constitucional, o Ministério Público do Trabalho tem o dever funcional de coibir fraudes à relação de emprego, que impeçam o acesso dos trabalhadores a um patamar mínimo de direitos do trabalho regulamentado. Como ferramenta de trabalho, o Parquet tem a seu dispor o inquérito civil, com vistas a apurar a existência de lesão de caráter coletivo e, caso comprovada, poderá ser resolvida mediante a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou da propositura de Ação Civil Pública (ACP), com imposição de multa em caso de descumprimento ou condenação em danos coletivos.

O primeiro inquérito de que se tem notícia é o de nº 001417.2016.01.000/6, o qual foi instaurado a partir de denúncia sigilosa reportando a falta de registro de motoristas pela empresa Uber. No curso das investigações, foram intimados para depor ex-empregados da empresa, os quais responderam perguntas sobre o modus operandi da plataforma em sentido amplo e como esta se relacionava com os motoristas. Apesar das provas e depoimentos colhidos, o MPT não propôs ação civil pública em face da empresa naquele momento, por considerar que o debate ainda precisava amadurecer.

Em 2018, o MPT ajuizou Ação Civil Pública em face da *Loggi*, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício com os motoboys, além do pagamento do adicional de periculosidade, intervalo interjornada, descanso semanal e equipamentos de proteção individual. Na sentença, foi reconhecido o vínculo

empregatício e determinado que a empresa não mantivesse nem contratasse condutores como autônomos, implementasse o pagamento de adicional de periculosidade e delimitasse o controle da jornada de trabalho. Insatisfeita com o resultado, a empresa recorreu da decisão às instâncias superiores.

Em 2019, noticia-se uma segunda Ação Civil Pública do Parquet em face das empresas *Ifood* e *Rapiddo*, pertencentes a um mesmo grupo econômico. As empresas foram acionadas por fraudar as normas trabalhistas, sonogando a relação de emprego mantida com os entregadores e condutores profissionais, bem como por descumprirem todas as normas de saúde e segurança que regem o trabalho dos motofretistas. Pela irregularidade, o MPT pediu o reconhecimento de vínculo de emprego, com a incidência de todas as normas de proteção, bem como indenização por dano moral coletivo no valor não inferior a R\$ 24 milhões, o equivalente a 5% sobre o faturamento bruto estimado das empresas. Contudo, a demanda foi julgada improcedente. Na decisão, a juíza Shirley Escobar considerou que não foi comprovado no processo a alegada fraude para sonegar vínculo de emprego, e apontou que a atividade do *iFood* é na "área de tecnologia", "não sendo sua atividade primordial a oferta de transporte de mercadorias".

As mais recentes ACPs foram ajuizadas em novembro de 2021 em face das empresas 99, Uber, *Rappi* e Lalamove.

Os pedidos são: reconhecimento do vínculo de emprego dos aplicativos com os motoristas e entregadores de mercadorias com a consequente concessão à categoria de direitos sociais trabalhistas, securitários e previdenciários; melhoria das condições de saúde e segurança do trabalho nas atividades desenvolvidas; a condenação das empresas para se abster de contratar ou manter motoristas, contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, quando presentes os requisitos da relação de emprego, sob pena de multa de R\$ 10 mil, por cada trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação e a condenação das empresas a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, por

dumping social e lesão ao erário, de valor não inferior a 1% do faturamento bruto do último exercício anterior ao ajuizamento da ação. Todos os valores deverão ser revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Em caráter liminar, requereu o Parquet a condenação das empresas para que elas registrem imediatamente seus motoristas, independentemente de local de residência e da inscrição como microempreendedor individual (MEI), em carteira de trabalho, sob pena de multa de R\$ 10 mil por trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação.

Como o poder Judiciário precisa ser necessariamente provocado pelo jurisdicionado para só então agir nas ações individuais, acaba que entre a ocorrência de uma conduta trabalhista fraudulenta, o deslinde da ação e a aplicação da penalidade decorre um lapso temporal significativo, perdendo-se a força e a efetividade da mesma e criando-se um terreno favorável à atuação irresponsável das plataformas digitais.

A despeito das louváveis tentativas de combate à fraude trabalhista empreendidas pelo MPT, fato é que não se tem notícia da efetiva e imediata aplicação de multas robustas ou detenção de funcionários do alto comando das empresas plataformizadas ou suspensão temporária da prestação de serviços (com a celeridade que isso ocorre em alguns dos países analisados), em razão dos danos coletivos gerados pelo enquadramento do trabalhador em desacordo com a legislação trabalhista em vigor, pela prática de dumping social²⁰ ou de concorrência desleal. Em adição, aventa-se a necessidade de uma atuação em velocidade compatível com as investidas do capitalista, para que não seja perdido o timing.

Neste tocante, o Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) Caio Lara aposta no uso do algoritmo para assessorar a Justiça do Trabalho no combate à fraude trabalhista.

A Justiça do Trabalho, que sobreviverá ao atual momento de inflexão, deve reprogramar o sistema do PJe para que seja possível minerar os dados corretos de violações à lei trabalhista em grande

²⁰ O dumping social caracteriza-se pela adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros.

volume que possibilitem uma atuação eficiente do aparato público oficial que lida com as relações de trabalho e emprego. Um sistema de administração dos processos judiciais trabalhistas deve ser conectado com a atuação do Ministério Público do Trabalho e as ações dos Auditores Fiscais do Trabalho para que ocorra a predição e monitoramento de novas violações, o que poderá salvar vidas, poupar mutilações e garantir a devida retribuição pelo trabalho prestado. (2019, p. 167)

Tal assessoramento pressupõe a ampla abertura de todas as estruturas do Poder Judiciário para a tecnologia e o *big data*, criando-se um ambiente propício à sua exploração, tanto de forma preventiva como repressiva, com o fito de levantar dados que possam ajudar no deslinde dos processos. Faz ainda uma aposta na apropriação da tecnologia pelos mais vulneráveis como o uso contra-hegêmonico do *big data* e dos algoritmos, ou seja, que os trabalhadores plataformizados encontrem uns aos outros através de redes sociais e grupos de *WhatsApp* e deem visibilidade a seus pleitos dessa forma. (LARA, 2019, p. 148).

Como foi observado no tópico 2 do presente trabalho, a Dinamarca possui categorias de trabalhadores bem definidas para as quais se aplica uma legislação protetiva específica, de tal sorte que as empresas que não realizam a adequada classificação do trabalhador podem ser responsabilizadas por isso. Frisa-se que essa responsabilização estatal existe desde antes da chegada dos aplicativos de transporte no país.

No direito norte-americano, há o recurso ao “*Contemp Power of Law*”, termo que pode ser traduzido como “poder de descaso”. Por meio desse poder, o Congresso Nacional ou um Tribunal podem aplicar sanções quando se depararem com qualquer violação a direitos, não apenas na seara penal, defendendo assim a dignidade da justiça e das leis. A esse respeito, Leme, Costa e Meneghini aduzem

Acerca das penalidades criminais, o direito californiano já previa que uma empresa e seus funcionários podem ser criminalmente responsabilizados de acordo com os estatutos relacionados à classificação de trabalhadores. (2020, p. 112)

Alinhado à intensificação da penalização equivocada de trabalhadores, o estado de New Jersey lançou a Força-tarefa (DOL), comitativa responsável por identificar os casos de classificação incorreta e fornecer recomendações para seu combate. As medidas são, em sua maioria, de cunho educativo. Contudo, chama a atenção a

possibilidade de prisão de empregadores em flagrante desrespeito mediante a abertura de processo criminal. O departamento de trabalho do estado condenou ainda a Uber ao pagamento de uma multa de US\$650 milhões em impostos em benefício de trabalhadores, referentes a direitos trabalhistas, tais como seguro-desemprego e invalidez referente a um período de quatro anos, em razão de tê-los classificado erroneamente na condição de *“independent contractors”*. Sobre a decisão, o comissário de trabalho Robert Asaro-Angelo disse ao site *Bloomberg Law* que *“For those who say properly enforcing our unemployment laws will stifle worker flexibility, let’s be clear: there is no reason temporary or on-demand workers can’t be treated like other employees who work flexible hours for short durations”*²¹.

No estado da Pensilvânia, a Lei *House Bill* (HB 400), de 2009, responsabiliza criminalmente o empreiteiro que classificar erroneamente um empregado como “contratante independente” e, ainda, responsabiliza a pessoa que contrata o empreiteiro sabendo que faz uso de tal prática.

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

6 CONCLUSÃO

Caminha de forma nebulosa no Brasil a definição do enquadramento jurídico a ser conferido aos trabalhadores plataformizados, com projetos de lei sobre o tema que tramitam vagarosamente, debates intermináveis no âmbito acadêmico e decisões conflitantes tomadas pelas diversas instâncias do poder Judiciário (ora de reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes da CLT, ora de reconhecimento sob a modalidade de contrato intermitente e ora de não reconhecimento).

²¹ Para aqueles que dizem que a aplicação adequada de nossas leis de desemprego sufocará a flexibilidade do trabalhador, sejamos claros: não há razão para que trabalhadores temporários ou sob demanda não possam ser tratados como outros funcionários que trabalham em horários flexíveis por curtos períodos. Disponível em: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/Uber-hit-with-650-million-employment-tax-bill-in-new-jersey>. Acesso em: 23 jan. 2022.

Tendo em vista que de 2014 até o momento da elaboração deste projeto de conclusão de curso, não foi uniformizado o entendimento pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, bem como em quais moldes isso se daria, foi intencional o recurso ao direito comparado, a fim de se ter em mãos diversos olhares sobre o tema, fornecendo subsídios para o diagnóstico da situação brasileira e, a partir daí a realização de apontamentos do que melhor se amolda à realidade laboral aqui vivenciada, sem perder de vista o necessário alinhamento às tendências trabalhistas mundiais. É importante esclarecer que não se almeja que a experiência plataformizada dos nove países analisados seja suficiente para as constatações que virão a seguir, até mesmo porque só a Uber, exemplificativamente, está presente em 71 países, segundo informações do sítio oficial. Contudo, acredita-se que o diálogo de experiências com atores de outras localidades globais foi benéfico para os apontamentos que virão a seguir.

O primeiro deles diz respeito ao enquadramento do trabalho plataformizado à modalidade de contrato intermitente. A Reforma Trabalhista foi introduzida pela Lei 13.467 de 2017, trazendo diversas novidades para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas a inclusão do trabalho intermitente ou “contrato zero”, com o acréscimo do artigo 452-A e seguintes e a alteração do artigo 443. Tal modalidade alterna períodos de atividade e inatividade por parte do trabalhador, não sendo os períodos de inatividade remunerados ou computados para fins previdenciários. O trabalhador, apesar de admitido com carteira de trabalho assinada, somente executará suas atividades quando chamado e se assim o desejar. À época da aprovação da Reforma Trabalhista, defendia-se que tal flexibilidade aqueceria o mercado de trabalho brasileiro, na medida em que uma mesma pessoa poderia ter vínculo formal com vários empregadores e que os empresários atuantes em atividades que não se realizam de forma contínua no tempo não teriam que arcar com o ônus das verbas trabalhistas e previdenciárias nos períodos de inatividade. Flexibilização de um lado, precarização de outro lado, isso porque o legislador convenientemente não enfatizou nos momentos de debate o fato de que os trabalhadores atuantes nessa modalidade estariam abrindo mão da garantia de um salário mínimo mensal e ainda que não conseguiriam prever de antemão a quantidade de dias ou meses trabalhados por ano a fim de se organizarem

financeiramente, de tal modo que tirou-se deles a possibilidade de qualquer forma de programação salarial ou projeto futuro de crescimento patrimonial. Isto posto, considera-se desarrazoado o enquadramento do trabalho plataformizado ao contrato intermitente, pois a experiência nacional e mundial demonstra que esta via não permitiu o acesso a direitos em patamares mínimos, somado ao fato de que a modalidade será discutida pelo Supremo Tribunal Federal, sem uma perspectiva exata de quando será o julgamento e com a real possibilidade de ser considerada inconstitucional.

Como segundo apontamento, a tese empresarial de “parceria comercial” deve ser imediatamente desconstituída pois insólitos seus fundamentos. Vislumbra-se que a penetração dos fatos no mundo jurídico dá-se em uma ordem de análise que é estabelecida pela própria ordem jurídica, que parte das normas de maior especialidade (leis especiais) em direção às mais ordinárias (leis comuns). Conforme se depreende do art. 2º, §2º, do Decreto-Lei 4.657/42 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro), é essencial que se avalie se determinada relação jurídica não está sujeita a uma norma que a reja com especialidade para só então se buscar sua regência em normas gerais. Partir deste ponto é fundamental para evitar o enquadramento prematuro de toda relação jurídica, mormente as contratuais, sob a égide da lei comum por ser esta o regramento mais genérico. Pela interpretação do artigo 593 do Código Civil, tem-se que a relação de trabalho de natureza autônoma é definida pela exclusão de todas as demais relações jurídicas em que a prestação de serviços esteja sujeita às leis trabalhistas ou especiais. Portanto, em primeiro lugar, os fatos devem ser analisados sob a ótica de tais leis para que só então se parta, por exclusão, para a norma de regência de uma relação genérica de prestação de serviços. Com efeito, somente após descartada a possibilidade da natureza jurídica de relação trabalhista empregatícia e, em seguida, de relação jurídica autônoma, é que se poderia ser avaliada a possibilidade mais genérica de todas, no caso em comento a alegada “parceria comercial”.

O terceiro apontamento gira em torno das alegadas lacunas judiciais e legislativas acerca do tema, sob o fundamento de que o conceito de subordinação trazido pela CLT não é suficientemente abrangente e que o dispositivo é ultrapassado para lidar com as questões contemporâneas no mundo do trabalho. Primeiramente, é no

mínimo intrigante o fato de que todas as decisões proferidas pela 1ª e 2ª instância dos tribunais trabalhistas tenham sido fundamentadas pelo escrutínio dos casos concretos aos critérios definidores do vínculo empregatício conforme a CLT, quais sejam subordinação, serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e equiparação entre o trabalho físico e telemático, positivados nos artigos 2º, 3º e 6º do diploma legal. Assim, não se verificou nenhuma situação na prática em que o juiz ou o desembargador tenha declarado expressamente que eventual lacuna legislativa prejudicou a tomada de uma decisão ou sua qualidade. Ainda que isso tivesse ocorrido, o julgador tem o recurso às regras de colmatação conforme previsto no art. 8º. da CLT, as quais devem ser seguidas pelo julgador na ausência de disposições legais ou contratuais. Para além da CLT, invocam-se as possibilidades integrativas admitidas em direito, com previsão nos artigos 4º da LINDB e 140 do CPC. Além dessas possibilidades, é importante lembrar que o direito admite a interpretação histórico-evolutiva, de tal sorte que é perfeitamente possível conferir uma roupagem algorítmica ao conceito da subordinação já previsto na CLT.

Contra o argumento de que a legislação trabalhista brasileira está ultrapassada para lidar com as novas questões que se impõem ao mercado de trabalho com as novas tecnologias de informação e comunicação e que isso justificaria, em tese, a necessidade de uma nova Lei. Contra tal argumento, defende-se que tanto no art. 2º quanto no art. 3º da CLT não há a referência a estar sob ordens, ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são “direção” do trabalho e “dependência”, os quais também se encontram no modelo de organização do trabalho por algoritmo. Ademais, a alteração recente do parágrafo único do art. 6º veio expressamente prever a organização do trabalho nestes moldes também como uma hipótese de configuração do vínculo. Dito isso, julga-se que o direito do trabalho brasileiro acompanhou a nova faceta da organização da força de trabalho.

Com base nesse raciocínio, chega-se à conclusão que a CLT reúne os elementos necessários à fundamentação das decisões pelos julgadores, de tal modo que não deve prevalecer o discurso da ausência de regulamentação trabalhista do contrato pactuado entre plataformizados e plataformas digitais. Se reconhecido o vínculo empregatício, a manutenção dos projetos de lei em tramitação no Congresso

Nacional torna-se desnecessária, haja vista que serão estendidos à categoria todos os direitos reconhecidos constitucionalmente e pela CLT a quem é empregado ou intermitente no Brasil.

O quarto apontamento a ser feito diz respeito à criação de uma nova figura trabalhista para englobar a todos os trabalhadores plataformizados. Os defensores da ideia alegam que isso permitiria distingui-los, de forma objetiva, dos trabalhadores com vínculo de emprego e dos autônomos. Além disso, apontam que o reconhecimento do vínculo de emprego a eles teria efeitos sociais e econômicos amplos, inviabilizando determinados modelos de negócio. Em contrapartida, a corrente oponente defende que isso tornaria ainda mais difícil a tarefa de analisar a situação obreira e a sua ligação com a empresa, além de não ser justo conceder uma posição privilegiada ao modelo de negócios da economia compartilhada em detrimento de outros setores econômicos, os quais são compelidos a aplicar a lei trabalhista quando se evidenciam na prática as premissas de uma relação empregatícia.

Em que pesem as peculiaridades da “economia do bico”, o direito do trabalho deve prezar pela regulação da concorrência entre as empresas e entre os próprios trabalhadores de forma equânime. Para que isso seja possível, é fundamental que as empresas concorrentes em determinado mercado tenham as mesmas obrigações, pois se isso não for observado estarão em desvantagem competitiva e haverá uma dissonância quanto ao patamar mínimo obrigatório oferecido aos trabalhadores. Além da vedação à concorrência desleal entre as empresas, não se pode perder de vista que o direito do trabalho deve vedar também que os trabalhadores concorram entre si em níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho. Dessa forma, conclui-se que a criação de uma nova figura trabalhista não será, sob nenhum ângulo que se olhe, benéfica.

Já antevendo que outras modalidades disruptivas de trabalho irão dominar o mercado, o quinto apontamento a ser feito diz respeito à efetividade das ferramentas de repressão estatal contra a fraude trabalhista. Assim, a PEC 327/09 deveria ser colocada em pauta pelo Congresso Nacional, de forma que a própria Justiça do Trabalho tenha autonomia para investigar e penalizar as fraudes

trabalhistas com maior celeridade e efetividade. Além disso, Magistrados, Procuradores e Auditores do Trabalho devem ter maior autonomia para aplicar punições severas quando constatado o flagrante desrespeito à legislação trabalhista, especialmente aquelas que tenham efeitos sociais amplos. As multas devem ser representativas e adequadas ao porte da empresa, devendo o valor arrecadado ser revertido em benefício das categorias profissionais afetadas. Outra medida que se mostrou eficaz (e que foi bastante utilizada pelos países analisados) é a suspensão temporária dos serviços pelas empresas até o cumprimento efetivo das medidas judiciais impostas, o que tende a mobilizá-las mais rapidamente em razão do impacto financeiro.

O sexto apontamento a ser feito é que a negociação coletiva, na forma como existe atualmente, é complicada de ser mantida para os novos modelos de negócio. Pelas características do trabalho plataformizado, é inviável o cômputo do número real de trabalhadores ativos na plataforma, o que se agrava em razão da possibilidade de um mesmo trabalhador atuar em mais de uma plataforma. Como os trabalhadores não se conhecem e não mantêm trato direto, a constituição de entidades de classe e a eleição de representantes pelas vias tradicionais resta prejudicada. Não obstante esses obstáculos existam, é importante que a categoria encontre um espaço para sua existência enquanto categoria profissional. Dessa forma, o recurso às redes sociais parece ser o local mais adequado para a troca de experiências e a definição de uma agenda comum, o que com certeza lhes trará maior visibilidade e legitimidade política e jurídica.

O sétimo e último apontamento vem sob a forma de pergunta: se as condições de trabalho são precárias e se os ganhos financeiros não se justificam, como explicar a insistência dos trabalhadores nesta modalidade de trabalho? Como visto no decorrer do trabalho, o contexto econômico deixou um grande contingente de mão de obra à própria sorte no Brasil, o que foi um terreno fértil para a proliferação das plataformas enquanto a via alternativa mais lógica e menos burocrática para o contingente de trabalhadores que não conseguiu se reempregar formalmente. Outros motivos são a necessidade do trabalhador se manter ativo e visível para o mercado e o quadro de esgotamento psicológico e mental perceptível nas mais variadas categorias de trabalho, de tal sorte que não lhes sobra tempo e energia para

refletirem sobre o quadro de trabalho precário em que estão envolvidas e unir forças para exigir a regulamentação estatal. Por tudo que tem sido noticiado a respeito do agravamento de quadros depressivos não só no Brasil como mundo afora, com destaque para a Síndrome de Burnout²², é esperado que o trabalho realizado de forma acrítica e sem a observância ao mínimo em direitos sociais terá efeitos sociais catastróficos e irreversíveis. Assim, indaga-se quais são os riscos que a sociedade - em sentido amplo - está disposta a assumir para atender as necessidades de emprego e de renda.

Acredita-se, sem pretensão de esgotar o tema, que o problema dos motoristas plataformizados é uma questão de acesso à justiça. Para saná-la, urge a necessidade de uniformização do entendimento pelo Tribunal Superior do Trabalho, a qual se intensificou ainda mais em razão da primeira decisão favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício proferida pela 3ª Turma do Egrégio em dezembro de 2021. Em se tratando de acesso à justiça, é fundamental a articulação de ações entre os Tribunais do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério da Economia e do Emprego, os Sindicatos, as instituições de ensino e as entidades empresariais, viabilizando-se o diálogo cooperativo e permanente e a propositura de políticas públicas acertadas para que se viabilize o acesso à justiça pela via dos direitos aos motoristas plataformizados.

A marcha tecnológica é um caminho sem volta e, se utilizada sabiamente em favor da humanidade, contribuirá para a geração de novas oportunidades de trabalho e para a melhor execução das atividades laborais já existentes. Com isso, todos saem ganhando: Estados, consumidores, trabalhadores, empresas e meio-ambiente. Desmistificando a vilania da tecnologia, encerra-se o presente trabalho com a reflexão de Orsini e Bentes no sentido de que “A tecnologia não é a vilã do jogo. Os vilões são aqueles que determinam como o algoritmo deve atuar na vida dos trabalhadores” (2021, p. 157).

²² Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALTALEX. Trasporto di persone, taxi, servizio equivalente. Tribunale, Milano, sez. Impresa: ordinanza 02/07/2015. Disponível em: <https://www.altalex.com/documents/news/2016/04/26/trasporto-di-persone-taxi-servizio-equivalente>. Acesso em: 18 jan. 2022.

AMATRA. Suprema Corte britânica afirma vínculo de trabalho entre motoristas e Uber, 23 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-de-trabalho-entre-motoristas-e-uber>. Acesso em: 06 fev. 2022.

ANSABRASIL. Taxistas fazem 6º dia greve contra Uber em Roma, 21 de fevereiro de 2017. Disponível em: https://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2017/02/21/taxistas-fazem-6-dia-de-greve-contra-uber-em-roma_3613e6bb-00a5-4ee8-8832-2828ae6ccc59.html. Acesso em: 18 jan. 2022.

APP NEWS. Uber, Lyft spend big, win in California vote about drivers, 4 de novembro de 2020. Disponível em: <https://apnews.com/article/business-california-837ebb151c7aa65596537b4a5f7a2f9d>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BBC News Brasil. Aplicativos brasileiros tiram nota baixa em condições de trabalho, diz estudo, 17 de março de 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60775591>. Acesso em: 30 mar. 2022.

BELLOMO, Stefano. As reformas da legislação trabalhista italiana nos anos 2012-2016 no quadro europeu da flexicurity. Seminário o direito do trabalho em transformação: um confronto ítalo-brasileiro. Estudos jurídicos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, 2018. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/estudos-juridicos-e-livros/2018/o-direito-do-trabalho-em-transformacao-2.pdf. Acesso em: 18 jan.2022.

BIANCHI, Daniel; MAÍRA, Machado. Grupo de Trabalho: GT08 – Trabalhadores, Sindicatos e Ações Coletivas Título do Trabalho: A situação dos motoristas de Uber: Superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor. 18º Congresso Brasileiro de Sociologia, 26 a 29 de Julho de 2017. Brasília (DF), 2017. Disponível em: <http://www.adaltech.com.br/anais/sociologia2017/resumos/PDF-eposter-trab-aceito-1456-1.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BLOOMBERG LAW. Uber hit with 650 million employment tax bill in New Jersey, 14 de novembro de 2019. Disponível em: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/Uber-hit-with-650-million-employment-tax-bill-in-new-jersey>. Acesso em: 23 jan. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda Constitucional nº 327/2009. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=423901>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 22 fev. 2022.

BRASIL. Senado Federal. Projeto concede direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos, 04 de maio de 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/04/projeto-concede-direitos-trabalhistas-aos-motoristas-de-aplicativos>. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Entregadores de aplicativos cobram aprovação de medidas emergenciais na pandemia, 15 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/692762-entregadores-de-aplicativos-cobram-aprovacao-de-medidas-emergenciais-na-pandemia/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Senado Federal. Projeto prevê que CLT regule trabalho de motoristas de aplicativo, 10 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>. Acesso em: 23 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo, 23 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>. Acesso em: 21 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/Uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista>. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Motorista de aplicativo não consegue reconhecimento de vínculo de emprego, 17 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/motorista-de-aplicativo-n%C3%A3o-consegue-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-emprego>. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira". Reclamado: Uber Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, MG, 13 de fevereiro de 2017. DJE.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Fórum Central Juizado Especial Cível da Comarca de São Paulo. Sentença processo nº 1003635-60.2019.8.26.0016. Reclamante: Rogério dos Reis Silva. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Fábio In Suk Chang. São Paulo, SP, 31 de outubro de 2019. DJE

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC 164.544/MG, Segunda Seção, julgado em 28/08/2019, Dje 04/09/2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC 181.622 - RJ, Segunda Seção, julgado em 30/08/2021, Dje 01/09/2021. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=134303233&num_registro=202102503261&data=20210901. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, Quarta Turma, julgado em 09/09/2020, Dje 11/09/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10575-88.2019.5.03.0003, Quinta Turma, julgado em 05/02/2020, Dje 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-100353-02.2017.5.01.0066, Terceira Turma, julgado em 02/03/2021, Dje 05/03/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9db0e4310182ab26740b0b47336bfbb3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000123.89.2017.5.02.0038, Quinta Turma, julgado em 05/02/2020, Dje 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL DE FATO. TST reconhece vínculo empregatício entre motoristas, Uber, 99 e Cabify: “Abriu o precedente”, 17 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/17/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-Uber-99-e-cabify-abriu-o-precedente>. Acesso em: 22 jan. 2022.

Brasil de fato. Como a Uber manipula jurisprudência para evitar reconhecimento de vínculo de emprego. Acesso em: 22 jan. 2022.

BUSCADOR DIZER O DIREITO. Compete à justiça comum estadual julgar ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta Uber para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. Disponível em: <https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/ef452c63f81d0105dd4486f775adec81>. Acesso em: 21 jan. 2022.

CANALTECH. Tudo sobre Uber. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/Uber/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

CARTA CAPITAL. TST e Uber: teses sobre o vínculo negado à motorista de aplicativo. Parte do Tribunal Superior do Trabalho entende não haver relação de trabalho entre a empresa Uber e os motoristas, 24 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/lado/tst-e-Uber-teses-sobre-o-vinculo-negado-a-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018, p. 771.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no direito comparado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p. 332.

COUTINHO, A. R. Direito do trabalho de emergência. Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 30, 1998.

CONJUR. TST reitera mais uma vez que não existe vínculo entre motoristas e Uber, 11 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-Uber>. Acesso em: 22 jan. 2022.

CONJUR. TST volta a negar vínculo entre Uber e motorista, 03 de março de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-03/tst-volta-negar-vinculo-emprego-entre-Uber-motorista>. Acesso em: 22 jan. 2022.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Três anos de 'lei Uber' com perto de 32 mil motoristas e alguns problemas no setor, 31 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.dn.pt/dinheiro/tres-anos-de-lei-Uber-com-perto-de-32-mil-motoristas-e-alguns-problemas-no-setor-14274846.html>. Acesso em: 23 jan. 2022.

DIÁRIO DO TRANSPORTE. Lei do Uber começa a valer em Portugal, 03 de novembro de 2018. Disponível em: <https://diariodotransporte.com.br/2018/11/03/lei-do-uber-comeca-a-valer-em-portugal/>. Acesso em: 26. jan. 2022.

DIPLOMATIQUE. Breque apps: direito de resistência na era digital, 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 22 fev. 2022.

DMTEMDEBATE. Itália: Uber Eats condenada por exploração e colocada sob administração judicial, 09 de junho de 2020. Disponível em:

<https://www.dmtemdebate.com.br/italia-uber-eats-condenada-por-exploracao-e-colocada-sob-administracao-judicial/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

EL PAIS. Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito, 20 de dezembro de 2016. Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html. Acesso em: 18 jan. 2022.

ESPAÑA. Madrid. Tribunal Social nº 17. Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/8631205/Costas%20proce-sales/20190125>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ESPAÑA. Gijon. Tribunal Social nº 1. Sentencia 61/2019, de 25 de julio de 2019. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Supremo. Pleno. Sentencia núm. 805/2020. Unificación Doctrina/4746/2019, de 23 de septiembre de 2020. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ESTADÃO. 'Estamos em uma campanha política na qual os táxis são a oposição'; diz CEO do Uber. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/geral,estamos-em-uma-campanha-politica-na-qual-os-taxis-sao-a-oposicao-diz-ceo-do-uber,10000030561>. Acesso em: 22 jan. 2022.

EXAME. Uber é condenada a pagar € 1,2 milhão a taxistas na França, 27 jan. 2016. Disponível em: <https://exame.com/negocios/uber-e-condenada-a-pagar-1-2-milhao-a-taxistas-na-franca/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

EXAME. Justiça de São Paulo determina suspensão do Uber no Brasil, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/justica-de-sp-determina-suspensao-do-uber-no-brasil/>. Acesso em: 23 jan. 2022.

EXAME. Uber vai encerrar serviços na Dinamarca por legislação de táxi, 28 de março de 2017. Disponível em: <https://exame.com/negocios/uber-vai-encerrar-servicos-na-dinamarca-por-legislacao-de-taxi/> Acesso em: 22 jan. 2022.

EXTRA. Suprema Corte Francesa reconhece relação trabalhista entre a Uber e um motorista, 04 de março de 2020. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/suprema-corte-francesa-reconhece-relacao-trabalhista-entre-uber-um-motorista-24286319.html>. Acesso em: 18 jan. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, 184 p.

FOLHA DE SÃO PAULO. Uber vence recurso e volta a operar em Londres, 28 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/Uber-vence-recurso-e-volta-a-operar-em-londres.shtml>. Acesso em: 21 jan. 2022.

FRANÇA. Tribunal de Cassação. Câmara Social. Soc., 13 nov. 1996, nº 94-13187, Bull. V nº 386, Société Générale. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

G1. Trabalhadores de aplicativos somam 1,4 milhão no Brasil, diz Ipea. Grupo representa cerca de 31% do total estimado de 4,4 milhões de pessoas alocadas no setor de transporte. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/07/trabalhadores-de-aplicativos-somam-14-milhao-no-brasil-diz-ipea.ghtml>. Acesso em: 20 jan. 2022.

G1. Tribunal de Frankfurt bane aplicativo de motoristas Uber da Alemanha, 02 de setembro de 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2014/09/tribunal-de-frankfurt-bane-aplicativo-de-motoristas-uber-da-alemanha.html>. Acesso em: 22 jan. 2022.

G1. Uber vai sair da Dinamarca após menos de 3 anos de funcionamento. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/uber-vai-sair-da-dinamarca-apos-menos-de-3-anos-de-funcionamento.ghtml>. Acesso em: 28 jan. 2022.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CUNHA, Regiane Pereira Silva da. O contrato de trabalho intermitente e a uberização do trabalho: será juridicamente adequado considerar um motorista uberizado como trabalhador com contrato intermitente? In: SCIENTIFIC CONFERENCE LEGALTECH, ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE FUTURE OF LEGAL PRACTICE, 2., 2022, Leiria. Webinar... Leiria: Polytechnic of Leiria; Porto: IJP: IBEROJUR, 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Qz4ZoU9zS7Y&list=PLlhjkInqlODVNqJ8CjNJuF9yAbndAPWdU&index=6>. Acesso em: 25 jan. 2022.

HAN, Byung-Chul. Psicopolítica. O neoliberalismo e as novas técnicas do poder. Barcelona: Herder, 2015. 127p.

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

ILSØE, A. & MADSEN, L. Digitalisering af arbejdsmarkedet. Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. Faos Research note 157. Copenhagen: Faos, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2017.

ISTO É. Justiça da Itália proíbe serviço do aplicativo Uber Black, 07 de abril de 2017. Disponível em: <https://istoe.com.br/justica-da-italia-proibe-servico-do-aplicativo-uber-black/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

ITALIA. Tribunale di Milano sezione impresa ordinanza 2 luglio 2015. Disponível em:

https://www.tuttocamere.it/files/giurisprudenza/201535445_Ord_Trib_MI.pdf. Acesso em: 20 fev. 2022.

JORNAL DE NEGÓCIOS. IMT considera que actividade da Uber é ilegal em Portugal, 19 de dezembro de 2014. Disponível em:

https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/transportes/detalhe/imt_considera_que_actividade_da_uber_e_ilegal_em_portugal. Acesso em: 22 jan. 2022

JOVEM PAN. Corte francesa condena Uber a pagar equivalente a R\$ 1,1 milhão para taxistas, 10 de setembro de 2021. Disponível em:

<https://jovempn.com.br/noticias/mundo/corte-francesa-condena-uber-a-pagar-equivalente-a-r-11-milhao-para-taxistas.html>. Acesso em: 16 fev. 2022.

JURIS NEWS. Maioria da 3ª Turma do TST vota para reconhecer vínculo entre motorista e Uber, 16 de dezembro de 2021. Disponível em:

<https://jurinews.com.br/superiores/maioria-da-3a-turma-do-tst-vota-para-reconhecer-vinculo-entre-motorista-e-Uber/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

KUEHN, Kathleen; CORRIGAN, Thomas F. Hope Labor: The Role of Employment Prospects in Online Social Production. *The Political Economy of Communication*, 2015. Disponível em: <https://polecom.org/index.php/polecom/article/view/9>. Acesso em: 18 fev. 2022.

LARA, Caio Augusto Souza. O acesso tecnológico à justiça: por um uso contra-hegemônico do big data e dos algoritmos. Disponível em:

https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BC6UDB/1/tese__caio_augusto_souza_lara__2015655391__vers_o_final.pdf. Acesso em: 10 fev. 2022.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019, 183 p.

MAILAND, M. *Regulering af arbejde og velfærd: mod nye arbejdsdelinger mellem staten og parter de ar-bejdsmarkedets*. Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2008.

MELO, Tarso. A precarização dos ideais. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Segurança Social*. São Paulo, volume 3, nº 5, 2008, pp. 155-184.

MIGALHAS. Nova lei cria regras de proteção para entregadores de aplicativo, 06 de janeiro de 2022. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/357531/nova-lei-cria-regras-de-protecao-para-entregadores-de-aplicativo>. Acesso em: 21 jan. 2022.

MOBILE TIME. Uber perde novo recurso no Reino Unido sobre direitos de motoristas, 19 de dezembro de 2018. Disponível em:

<https://www.mobiletime.com.br/noticias/19/12/2018/uber-perde-novo-recurso-no-reino-unido-sobre-direitos-de-motoristas/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

- MYERS, David G. *Psicologia social*. 10. Ed. Porto Alegre: AMGH, 2014, 996 p.
Disponível em:
https://www.academia.edu/44396213/Myers_Psicologia_Social_10Ed. Acesso em: 18 fev. 2022.
- OBSERVADOR. Meia centena de motoristas de TVDE protestaram em Lisboa, 03 de novembro de 2021. Disponível em: <https://observador.pt/2021/11/03/meia-centena-de-motoristas-e-operadores-de-tvde-protestaram-em-lisboa/>. Acesso em: 23 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: Ministério Público do Trabalho, 2018, 248 p.
- OLHAR DIGITAL. Uber é banida da Alemanha, 20 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2019/12/20/noticias/uber-e-banida-na-alemanha/> Acesso em: 18 jan. 2022.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador, v. 9, n. 13, p. 238-264, maio 2021.
Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182394/2021_orsini_adriana_litigancia_manipulativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 jan. 2022.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves e MENEGHINI, Nancy Vidal. *Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, Redistribuição e Representação*. Belo Horizonte, 2021: Editora Expert, 362 p.
- PAES LEME, A. C. R. *A nuverização do trabalho plataformizado: da captura da cooperação social à limitação de direitos sociais vistos a partir das fases do capitalismo*. Revista Brasileira de Direito Social, [S. l.], v. 3, n. 1, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/130>.
- PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. São Paulo: Intrínseca, 2014, 672 p.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El trabajo subordinado como tipo contractual*. Documentación Laboral, número 39. España, 1993, p. 43.
- PÚBLICO. *Governo reconhece que “lei Uber” deverá sofrer alterações*, 25 de maio de 2021. Disponível em:
<https://www.publico.pt/2021/05/25/economia/noticia/governo-reconhece-lei-uber-devera-sofrer-alteracoes-1963980>. Acesso em: 26 jan. 2022.
- REINO UNIDO. *Employment Rights Act 1996*. Disponível em:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIII/chapter/II/crossheading/contracting-out-etc-and-remedies>. Acesso em: 22 jan. 2022.

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

TRABALHEIRA #10: você já foi pago só em "esperança"? Podcast Rádio Batente. Apresentação: Ana Aranha; Carlos Juliano Barros. Coordenação geral: Paula Scarpin; Renan Sukevicius. [S.l.: s.n.]. 2021. 1 vídeo (24 min). Publicado pelo canal Repórter Brasil. Disponível em: <https://youtu.be/HCB7JOUvHB4>. Acesso em: 18 fev. 2022.

REUTERS. Top German court rules Uber limousine service illegal, 13 dez. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-uber-germany-idUSKBN1OC198>. Acesso em: 22 jan. 2022.

RFI. Justiça francesa nega direitos trabalhistas para motorista do Uber. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/franca/20180208-justica-francesa-nega-direitos-trabalhistas-para-motorista-do-uber>. Acesso em: 18 jan. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1993; 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

STEFANO, Valerio de. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 15 fev. 2022.

THE GUARDIAN. Uber stripped of London licence due to lack of corporate responsibility. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/22/uber-licence-transport-for-london-tfl>. Acesso em: 22 jan. 2022.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la Uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. IUSLabor. Madrid, n. 3, p. 1-25, 2015. Disponível em: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786/395699>. Acesso em: 18 jan. 2022.

TRIBUNA. França proíbe serviço de baixo custo do Uber, 15 de dezembro de 2014. Disponível em: <https://tribunapr.uol.com.br/noticias/economia/franca-proibe-servico-de-baixo-custo-do-uber/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C-434/15-ECLI:EU:C:2017:981. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1>. Acesso em: 14 fev. 2022.

TRINDADE, Rodrigo. Lei Californiana reconhece motoristas de aplicativo como empregado. Portal Revista Trabalhista, 2 jun. 2019. Disponível em:

<https://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

UBER. Código da Comunidade Uber. Disponível em:

<https://www.Uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 02 fev. 2022.

UOL. Empregos e Carreiras - Entregador e motorista de apps têm direito a benefícios do INSS; saiba como, 29 de outubro de 2021. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/29/entregadores-motoristas-aplicativo-beneficios-inss.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 21 jan. 2022.

UOL. Uber e 99: conheça o desembargador que decidiu lutar contra as plataformas, aplicou multa milionária e diz que apps são "neoescravidão", 23 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2021/10/13616811-Uber-e-99-conheca-o-desembargador-que-decidiu-lutar-contras-plataformas-aplicou-multa-milionaria-e-diz-que-apps-sao-neoescravidao.html>. Acesso em: 23 jan. 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em:

<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672e>

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150672>. Acesso em 08 set. 2019.