

UMA VISÃO COMPARADA DE DECISÕES SOBRE O VÍNCULO JURÍDICO DOS TRABALHADORES VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: EUA (CALIFÓRNIA), ESPANHA, URUGUAI E BRASIL

Paula Freitas de Almeida¹
Renan Bernardi Kalil²

Resumo: O artigo identifica o teor das principais decisões judiciais nos EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil nos processos judiciais que disputam o reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador via plataforma digital e seus efeitos sobre a questão regulatória. O estudo recai sobre as decisões que se destacam em virtude da autoridade do órgão judiciário que as prolatam. Nas cortes superiores do Estado e dos países estudados, o reconhecimento do vínculo de emprego é algo cada vez mais consolidado, exceto no Brasil, contrário à promoção dos direitos sociais e do trabalho, a partir de fundamentos retrógrados e descolados da realidade dos modelos de negócio dinamizados pela incorporação das plataformas digitais na organização do trabalho.

Palavras-chave: vínculo de emprego; plataforma digital; decisões judiciais.

Introdução

As empresas proprietárias de plataforma digital³ ignoram as legislações trabalhistas nacionais existentes e impõem seus termos por meio de contratos de adesão disponibilizados no ambiente virtual platformizado. Elas usam os algoritmos e a inteligência artificial para gestão do negócio, autorregulação do mercado de serviços e promoção contínua do rebaixamento das condições de trabalho. Como resultado, as instituições do trabalho fiscalizatórias e muitos dos trabalhadores vitimados pelo trabalho em condições precárias acionam o Poder Judiciário em busca do reconhecimento do vínculo de emprego e de toda a proteção social que lhe é devida.

As disputas judiciais ocorrem num contexto em que as empresas via plataforma são *players* globais que se utilizam da sua posição oligopólica no

1 Professora e pesquisadora em Relações de Trabalho via Plataforma Digital (GTTD/REMIR Trabalho), doutoranda em Desenvolvimento Econômico (CESIT/IE/Unicamp) e bolsista International Center for Development and Decent Work (ICDD/Germnay).

2 Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e Procurador do Trabalho.

3 Empresa proprietária de plataforma digital será doravante designada por “empresa via plataforma”.

mercado para controlar e pressionar as ordens internas dos países. A partir de sofismas e retóricas constroem uma realidade imagética na qual se colocam como empresas de tecnologia que não se subsumem ao sistema legal nacional. Como resultado, negam a incidência da legislação social que reconhece a natureza jurídica de vínculo de emprego das relações de trabalho via plataforma e fomentam a condição de autônomo/trabalhador por conta própria.

Este texto busca identificar as conformações atribuídas ao vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais pelos sistemas de justiça dos EUA (em particular, da Califórnia), da Espanha, do Uruguai e do Brasil e seus efeitos na questão regulatória desse modelo de negócio. Serão consideradas as decisões que se tornaram paradigmáticas em razão da autoridade dos órgãos judiciários que as prolatam.

Apesar da influência que exercem sobre as disputas judiciais, a força das empresas parece arrefecer diante do entendimento das cortes superiores que promovem os direitos sociais e do trabalho. Vê-se que os tribunais dos países estudados vivem o processo de atualização hermenêutico. Em sentido oposto, o Brasil segue contrário à promoção dos direitos sociais e do trabalho, a partir de fundamentos retrógrados e descolados da realidade dos modelos de negócio dinamizados pelo uso das plataformas digitais na organização do trabalho.

Decisões

Califórnia, Estados Unidos (EUA)

Nos EUA, as decisões judiciais mais emblemáticas sobre a natureza jurídica do vínculo do trabalhador via plataforma digital foram proferidas no Estado da Califórnia.

Em abril de 2018 o caso *Dynamex v. Superior Court of Los Angeles* tratou sobre a classificação de motorista que realizava entregas. A *Supreme Court* estadual alterou os critérios para reconhecer o vínculo empregatício, passando a adotar o “teste ABC” para caracterizar o trabalho autônomo, observando se: (a) o trabalhador não está sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenha atividade inserida no negócio principal da empresa; (c) o trabalhador realiza, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado. Na falta desses três requisitos, o trabalhador é classificado como empregado.

Nota-se que há uma inversão das premissas para o enquadramento dos trabalhadores: a partir dessa regra, todos os trabalhadores que desempenham atividades mediante contraprestação pecuniária são considerados como empregados, com exceção daqueles que trabalham mediante os três requisitos que caracterizam o trabalho autônomo. Ou seja, houve uma expansão da tutela do Direito do Trabalho que abriu debate sobre a possibilidade de classificar os motoristas da Uber como empregados⁴.

4 HAWKINS, Andrew. Uber and Lyft drivers could get employment status under California court ruling. *The Verge*, New

Em 2019, o Legislativo estadual alterou o Código de Trabalho para incorporar o “teste ABC” no texto legal, por meio da *Assembly Bill 5* (AB 5). A alteração entrou em vigor em janeiro de 2020, num cenário que demandava que empresas via plataformas do setor de transporte de passageiros, como a Uber, classificassem seus motoristas como empregados. Apesar disso, as empresas não mudaram a sua conduta e continuaram considerando-os como autônomos⁵. Por conseguinte, a Procuradoria Geral do Estado da Califórnia ajuizou uma ação coletiva em face da Uber e Lyft, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas com as empresas⁶.

Em outubro de 2020, foi confirmada a decisão liminar pela *Superior Court* estadual, reconhecendo a existência da relação de emprego dos trabalhadores com a Uber e a Lyft. De acordo com o julgado, as empresas não podem satisfazer o ponto B do “teste ABC” porque os trabalhadores estão inseridos no seu negócio principal. Embora elas tentem convencer o Juízo de que são empresas de tecnologia, tal argumento vai de encontro às alegações da Uber em litígios federais e ao esforço conjunto das rés para derrubar a lei, inclusive atuando judicialmente para suspender a sua aplicação. Ademais, as disposições estatutárias das empresas indicam que elas se dedicam ao transporte de pessoas em veículos automotores mediante compensação e os motoristas são essenciais para todo o negócio por elas desenvolvido. Dispõe, ainda, que tanto a *Superior Court* estadual quanto o Legislativo já reconheceram que a classificação como autônomos retira os direitos básicos e a proteção dos trabalhadores, tais como salário mínimo, seguro-desemprego, auxílio-doença, dentre outros. E, ainda, alerta para o efeito cascata que a contratação irregular tem nas empresas concorrentes, que cumprem a lei, consubstanciando-se em concorrência desleal diante da sonegação fiscal.

A partir da decisão da *Supreme Court* estadual de 2018 e da alteração do Código de Trabalho de 2019, as empresas via plataforma intensificaram os esforços para se esquivar do cumprimento da lei que as obrigaria a contratar seus trabalhadores como empregados. A principal ação foi a *Proposition 22*, iniciativa que visava afastar a aplicação da AB5 das empresas via plataforma e criava uma categoria intermediária para os seus trabalhadores, com direito ao salário mínimo, calculado considerando o tempo de execução do trabalho e não o tempo à disposição, e auxílio saúde. Foi realizado um plebiscito no Estado da Califórnia para a população decidir sobre o tema, em conjunto com as eleições presidenciais de 2020. A campanha do “sim”, capitaneada pelas empresas, gastou 203 milhões de dólares, enquanto a campanha do “não”, liderada por entidades representativas de trabalhadores, gastou 10% desse valor⁷. O “sim”

York, 01 maio 2018.

5 RODD, Scott. Uber, Lyft, Postmates refuse to comply with California gig economy law. *NPR*, Washington, DC, 04 jan. 2020.

6 OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL. Attorney General Xavier Becerra and City Attorneys of Los Angeles, San Diego and San Francisco sue Uber and Lyft alleging worker misclassification. 05 maio 2020.

7 DUBAL, Veena. The New Racial Wage Code. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3855094. Acesso em: 16 jun. 2021; CONGER, Kate. Uber and Lyft drivers in California will remain contractors. *The*

venceu com 58,63% dos votos.

A criação da categoria intermediária via *Proposition 22* vem sendo chamada de “regra salarial racial”⁸, por afetar de forma negativa principalmente a população negra da Califórnia, que é a maior parcela da força de trabalho no setor. Ainda, destacamos que as empresas via plataforma estão exportando esse modelo para outros estados do país, patrocinando a aprovação de leis estaduais nos termos da *Proposition 22*⁹. Contudo, em agosto de 2021, um magistrado da *Superior Court* da Califórnia decidiu que a *Proposition 22* é inconstitucional¹⁰, o que mostra que a disputa ainda está em aberto.

Espanha

Na Espanha, as disputas judiciais acerca da natureza jurídica da relação de trabalho via plataforma digital ocorreram em torno da figura do “*TRADE digital*”, que são os trabalhadores autônomos economicamente dependentes, definidos como os que têm pelo menos 75% de seus rendimentos provenientes de uma única fonte¹¹. Todavia, em setembro de 2020, o *Tribunal Supremo de España* reconheceu o vínculo de emprego entre a Glovo e um de seus ex-entregadores (*rider*), sustentando a decisão em jurisprudência que vinha resgatando a força da presunção *juris tantum* da alteridade (trabalho por conta alheia), assim como flexibilizando o sentido atribuído à dependência jurídica, elemento necessário ao reconhecimento do vínculo:

...os clássicos indícios da dependência, como sua fixação de horários, as instruções ditadas pelos empresários, o controle do trabalho, assim como a escolha do empresário do lugar de prestação do serviço, parecem servir para confirmar a alteridade, não para excluir quando existem outros indícios (tradução nossa).¹²

Além do reconhecimento da alteridade e do sentido flexível atribuído à dependência jurídica, a decisão apontou para: i) ausência de organização própria do trabalhador e sua aparente integração à estrutura organizacional da empresa; ii) alienidade dos frutos, com pagamento definido e recebido com retenção de participação; iii) gerenciamento algorítmico do serviço; iv) monitoramento do serviço por GPS; v) gamificação (sistema de pontuação como instrumento de gerenciamento); vi) disciplinamento por inatividade, e; vii) des-

New York Times, New York, 04 nov. 2020.

8 DUBAL, Veena. op. cit.

9 ONGWESO JR., Edward. Drivers are protesting a Proposition 22 clone in Massachusetts. *Vice*, New York, 04 mar. 2021.

10 ROOSEVELT, Margot; HUSSAIN, SUHAUNA. Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig economy law. *Los Angeles Times*, Los Angeles, 20 ago. 2021.

11 GRAU, Antonio Baylos. Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders, *Labour & Law Issues*. Vol. 7, n. 1, 2021.

12 SIGNES, Adrián Todoli. Cambios normativos em la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos, *Ius Labour*. n. 2, 2021. p.28-65.

necessidade de labor com exclusividade¹³.

O Ministério do Trabalho Espanhol fomentou o diálogo social tripartite em resistência às pressões em sentido contrário do Ministério da Economia e envolveu na discussão representações dos trabalhadores (UGT – *Unión General de Trabajadores*; C.C.O.O. – *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) e das empresas via plataformas (CEPYME – *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*). Em outubro de 2020, foi composta uma Comissão, que, em virtude das dificuldades de entendimento, chegou a um acordo somente em março de 2021. Após o cumprimento dos trâmites formais, foi promulgado, em 11 de maio de 2021, o *Real Decreto-ley 9/2021 (Ley Riders)*, alterando o *Real Decreto-ley 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores)*.

Pelo artigo 64.4, o diploma incorpora duas modificações no corpo legal trabalhista espanhol: i) obriga expressamente as empresas, qualquer que seja o seu meio de operação e o setor econômico que explore (não só as empresas via plataforma) a prestar informações sobre o funcionamento algorítmico e de inteligência artificial; e ii) incorpora o argumento judicial da presunção de alteridade para o setor de entregas, quando restar indícios da prestação do serviço.

As pressões sobre o diálogo social refletiram a demanda por transparência da gestão da força de trabalho. Operacionalmente, as empresas via plataforma deverão informar à comissão de empresa (representação obreira) os parâmetros algorítmicos ou de inteligência artificial que impactam as condições de trabalho e processos decisórios e que possuem repercussão na contratação do trabalhador ou em sua exclusão da plataforma. Aqui se fala em três perspectivas: informar a existência de processo automatizado de decisão (total ou parcial); garantir as informações acerca da lógica de funcionamento algorítmico; e suas consequências para os trabalhadores.

A presunção da alteridade pelo *Tribunal Supremo*, por sua vez, encontrou fundamento no artigo 8.1, do Estatuto do Trabalho, reafirmando o sentido material do conceito de trabalhador. A *Ley Riders*, por meio da *Disposición Adicional 23 (DA 23)*, trata de uma referência formal com efeitos na inversão da obrigação da empresa de provar judicialmente que o vínculo existente não é de emprego. O alcance da norma já existente fica condicionado a três critérios: i) estar-se diante da atividade de entrega ou distribuição; ii) exercício das faculdades de direção (ainda que implícita) pela empresa por meio da plataforma digital; e iii) uso de algoritmo para gerir as condições de trabalho. Uma vez que esses critérios estejam presentes, não é preciso provar a subordinação.

Tanto em relação à maior transparência dos parâmetros de funcionamento algorítmico e de inteligência artificial quanto em relação à presunção de alteridade, vê-se que, no caso espanhol, a inovação consiste em pôr em prática aquilo que já existia em norma interna. As disputas por uma narrativa de empreendedorismo laboral e de distorção da atividade econômica explo-

13 CEPI FGV. Briefing Temático #6. Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco. São Paulo, jun.2021

rada pelas empresas via plataforma esbarraram na atuação das instituições do trabalho, em especial o *Tribunal Supremo* e o Ministério Público, somados aos esforços das representações de classe obreira para a defesa social dos direitos dos trabalhadores via plataforma. A *Ley Riders* se coloca à frente na consecução da institucionalidade trabalhista espanhola para reafirmar o potencial regulatório já presente em sua normativa laboral.

Uruguai

Os posicionamentos judiciais mais importantes no Uruguai sobre a natureza jurídica das relações firmadas pelo trabalhador via plataforma digital foram proferidos recentemente. Em novembro de 2019, o *Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno* reconheceu a relação de emprego entre Esteban Queimada e Uber. Em junho de 2020, o *Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno* manteve a decisão. Os aspectos mais relevantes das decisões tratam da aplicação do princípio da primazia da realidade, da análise do controle por meio da tecnologia e da caracterização dos instrumentos de trabalho¹⁴.

Os magistrados adotaram a Recomendação n. 198 da OIT – Organização Internacional do Trabalho -, relativa à relação de trabalho, como marco teórico normativo para examinar a natureza da relação entre o motorista e a empresa. Essa Recomendação tem a sua fonte de produção no Direito Internacional do Trabalho e representa a voz da consciência jurídica universal sobre a necessidade de proteção laboral. Há um conjunto de indícios usado como parâmetro para identificar a existência da relação de emprego, complementado pelo estudo da execução do trabalho e da remuneração do trabalhador, independentemente do acordado entre as partes. O centro da análise é o princípio da primazia da realidade, em que, diante da divergência entre o conteúdo de documentos e os fatos que efetivamente ocorrem na prática, há prevalência dos segundos. Também chamado de contrato-realidade, esse princípio afasta as formalidades e aparências para que o Direito do Trabalho seja aplicado em conformidade com o que ocorre no mundo real dos fatos.

As decisões apontaram que o trabalho do motorista foi executado em benefício da Uber, o que é um dos indícios previstos na Recomendação n. 198 da OIT, em seu art. 13, *a*. Ainda, o risco é assumido pela Uber, uma vez que é a empresa que define unilateralmente o valor das viagens e das taxas descontadas por trabalho realizado, assim como determina o funcionamento do preço dinâmico.

O *Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno* ressaltou que a empresa utiliza a tecnologia para organizar o transporte de passageiros e que o trabalhador apenas executa essa tarefa, que está em harmonia com o propósito da Uber, inexistindo margem para estruturar quaisquer ações relativas ao

14 STEFANO, Valerio et al. *Platform work and employment relationship*. ILO Working Paper 27. Março, 2021.

processo produtivo. O trabalho do motorista é um elo no processo produtivo organizado e coordenado pela empresa, sendo que sem as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, o negócio da Uber não existiria. A integração do trabalhador na organização da empresa é mais um dos indícios previstos no art. 13, *a* da Recomendação n. 198 da OIT.

No entendimento dos magistrados, um aspecto relevante da dinâmica do trabalho do motorista é a realização da atividade sob o controle de outro ente – no caso concreto, a Uber. Isso se manifesta por meio das características: i) o trabalhador executa suas funções de acordo com os termos contratuais estabelecidos unilateralmente pela empresa; ii) a relação entre o motorista e o passageiro é totalmente intermediada pela Uber, sendo que um não tem acesso aos dados do outro e que ambos não conseguem se comunicar diretamente; iii) o transporte deve ocorrer por meio do automóvel do motorista registrado junto à empresa e que obedeça às determinações fixadas por ela, além de o trajeto não poder ser interrompido; iv) os trabalhadores não podem realizar viagens por mais de oito horas consecutivas ou doze horas descontinuas por dia; e v) a empresa tem total discricionariedade quanto ao valor cobrado dos passageiros, podendo reduzi-lo ou cancelá-lo, a depender do que ocorrer na viagem.

Além disso, a Uber estabelece um perfil para cada trabalhador a partir das notas dadas pelos passageiros. Manter uma qualificação abaixo dos parâmetros fixados pela empresa pode ensejar a aplicação de punições, como a suspensão do acesso ou a exclusão da conta. Tudo isso mostra que o trabalho é realizado de acordo com instruções e sobre o controle da Uber - outro indício apontado na Recomendação n. 198 da OIT.

Os juízes identificaram que o trabalhador realizava suas atividades de forma contínua e recebia contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado periodicamente. Sobre instrumentos de trabalho, o *Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno*, em particular, destacou que tanto o trabalhador quanto a empresa os aportam. Por um lado, os magistrados indicaram que o motorista deve ter o carro e o telefone celular para que seja possível a execução da atividade. Por outro lado, a Uber fornece o aplicativo, sem o qual é impossível a realização das viagens.

Especificamente, o referido *Tribunal* vislumbrou dois aspectos que favoreceriam a classificação do motorista como autônomo: a falta de comprovação da pessoalidade na realização do trabalho e do tipo de relação que existia entre o reclamante e os demais trabalhadores com os quais compartilhava o veículo para transportar os passageiros.

O *Tribunal*, ao final da avaliação das características do trabalho do motorista, analisou os argumentos que apontariam para a existência de uma relação de emprego e os que sugeririam o trabalho autônomo, concluindo pela primeira e mantendo a sentença do *Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo*

de 6º Turno. Ressaltou-se a incapacidade de o trabalhador organizar as suas atividades, a inexistência de acesso, controle e domínio da relação com os passageiros e a impossibilidade em determinar quaisquer aspectos do valor da viagem. O mencionado *Juzgado* não reconheceu características que apontassem para o trabalho autônomo, firmando posição diretamente pela existência do vínculo empregatício.

Apesar da relevância de ambas as decisões, principalmente pelo fato de serem as primeiras no Uruguai sobre o tema no âmbito da Justiça do Trabalho e de desvelarem as dinâmicas do trabalho na Uber, não é possível afirmar que traduzam posicionamentos judiciais consolidados. O número de casos sobre o *status* dos trabalhadores via plataformas digitais levados ao Poder Judiciário uruguaio ainda é pequeno e não é possível vislumbrar com clareza se as decisões existentes motivarão outros trabalhadores a demandar a Justiça do Trabalho¹⁵.

Brasil

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) se manifestou em quatro oportunidades sobre a natureza jurídica do trabalho via plataforma até agosto de 2021, por meio de julgados (acórdãos) da 4ª e 5ª Turmas: RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (fev/2020), AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 (set/2020), RR-10555-54.2019.5.03.0179 (mar/2021) e AIRR-1001821-40.2019.5.02.0401 (abr/2021). Todos eles referem-se à atividade do transporte de passageiros e analisam a presença dos elementos fático-jurídicos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho -, artigos. 2º e 3º – pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. Ao final, negaram o reconhecimento do vínculo de emprego. Contudo, nosso posicionamento é distinto.

Foi afastada a não-eventualidade por inexistir obrigação contratual de frequência predeterminada ou mínima, sendo que as interrupções de labor durante o tempo *offline* seriam suficientes para desqualificar o vínculo de emprego. O equívoco teórico está em olhar para o trabalhador ao invés de olhar para a empresa via plataforma. A CLT, artigo 3º, exige a prestação de “serviços de natureza não eventual”, ou seja, o serviço prestado deve ser vinculado aos fins normais da empresa, não importando a dimensão temporal de repetição pelo trabalhador. E, se sem o serviço prestado pelo trabalhador a plataforma seria inoperante, trata-se de atividade vinculada aos seus fins normais.

Ainda, as plataformas funcionam 24 horas por dia, sete dias por semana. Em respeito à condição humana do trabalhador, não é possível exigir-lhe responder integralmente ao tempo de funcionamento da empresa. Ficar *offline* é condição da estratégia de gestão do tempo de trabalho pela empresa via plataforma. O que fica evidente é a existência de um modelo de negócio que

15 CARLI, Federico Rosenbaum, Match Point: Uruguayan Labor Appeal Court Establishes that Uber Drivers Are Dependent Workers, *International Labor Rights Case Law*, v. 7, n. 2, p. 235–240, 2021.

potencializa a apropriação do máximo do tempo de vida do trabalhador como tempo de trabalho, sobre o qual é extraído o máximo de *mais-valia*, no sentido mais secular do termo.

A extração da *mais-valia* adquire feição mais perversa e nefasta quando se considera que, ao ficarem com 75% a 80% dos valores arrecadados, os trabalhadores se tornariam autônomos. As 4ª e 5ª Turmas do TST ainda dizem que o trabalhador é autônomo por ser proprietário do carro e arcar com os custos da sua manutenção, legitimando um profundo desequilíbrio da relação entre trabalhador e empresa, em favor desta última e a partir das suas próprias condutas de fuga das suas responsabilidades. As empresas oligopólicas globais do setor de serviços, como é o caso da Uber, eximem-se de sua responsabilidade com os riscos e custos da atividade, transferindo-os para os trabalhadores e mantendo suas arrecadações intactas.

Sobre a remuneração, os valores são fixados pela autorregulação do mercado de prestação de serviços. A empresa usa parâmetros previamente estabelecidos e define, de modo variado e sem conhecimento prévio dos trabalhadores, o quanto lhes será pago. Para se beneficiar das tarifas mais elevadas e do preço dinâmico, o trabalhador fica à disposição e às cegas, sem clareza se esse momento realmente chegará. Os valores pagos ficam retidos e somente lhes são repassados depois de garantido o (intacto) rendimento da empresa via plataforma, inclusive com a subtração dos percentuais devidos pelos pagamentos em espécie. As empresas realizam a gestão orçamentária dos valores recebidos pelos serviços prestados ao consumidor.

Por fim, em relação à subordinação, os acórdãos repetem a (suposta) ausência de ordens diretas – horário de trabalho, fiscalização e disciplinamento. Parece haver pouca compreensão sobre o papel da inovação organizativa da empresa que opera sua atividade econômica por meio de uma plataforma. No modelo de negócio plataformizado, não é preciso determinar o horário de trabalho, uma vez que se já se tem um modelo flexível de prestação de serviços, amplamente incorporado pela legislação trabalhista desde 1990. O mercado de trabalho informal e precário assegura a força de trabalho vastamente disponível em tempo integral. De igual forma, não se requer a figura do preposto no gerenciamento da atividade.

Por meio da programação algorítmica – determinada pela empresa –, ocorre a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização das tarefas, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras¹⁶.

16 ALMEIDA, Paula Freitas de; KALIL, Renan Bernardi; FONSECA, Vanessa Patriota da. A disputa política em torno da regulação do trabalho via plataforma digital e os entregadores motofretistas. In: KREIN, José Dari et al. (org). *O Trabalho pós-reforma trabalhista* (2017). vol. 1. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 473-511.

Nesse sentido, deve-se aplicar o artigo 6º da CLT acerca do exercício do poder diretivo por meios telemáticos e informatizados.

Voltando-se à hermenêutica comparada, vê-se que as quatro decisões do TST fogem à tendência das demais cortes superiores, ignorando a materialidade da operação da atividade econômica via plataforma e confundindo o instrumento (plataforma) com o sujeito da relação (a empresa prestadora de serviço de um setor tradicional da economia). A distorção é compreensível ante o poder de forçar o sofisma da “empresa de tecnologia” e de “disrupção”. Mas, passado o tempo e se observando a reprodução dos padrões exploratórios da força de trabalho típicos do capitalismo desregulado ou liberal, é hora do TST cumprir seu papel e caminhar para o entendimento da aplicação da CLT, artigos. 2º e 3º, já largamente flexibilizados no país.

Conclusões

A dinâmica do funcionamento das empresas via plataformas digitais nos setores de transporte de passageiros e de entrega, ainda que cada uma tenha as suas particularidades, compartilha os mesmos pressupostos. Levando em conta que diversas empresas atuam em vários países, é relevante saber como o tema é tratado em outras localidades, especialmente pelo Poder Judiciário, de modo a identificar as lições que podem ser aprendidas para avançar no caso brasileiro.

Na Califórnia, verificou-se como as decisões do Poder Judiciário podem influenciar positivamente a atividade legislativa por meio da codificação de entendimentos jurisprudenciais que aprimoram a proteção dos trabalhadores. Contudo, deve-se ter em vista a dimensão dos interesses em jogo, bem como o poder econômico e político das empresas via plataforma digital, que buscam burlar a lei e patrocinaram a criação de uma categoria intermediária com menos direitos para classificar os trabalhadores.

Na Espanha, a timidez do Judiciário em fazer valer amplamente a aplicação da legislação trabalhista existente no País foi acompanhada de uma decisão do *Tribunal Supremo* reconhecendo a presunção *juris tantum* da alteridade e a aplicação flexível da subordinação jurídica, em uma decisão em favor de um entregador contra a empresa Glovo. A atuação do órgão fiscalizatório foi crucial para promoção do diálogo social e para a atividade do legislador, que trouxe expressa essa presunção no Estatuto do Trabalho, assim como a necessidade de informar os parâmetros algorítmicos e de inteligência artificial. Tanto em uma como em outra referência, parecia já haver dispositivos legais cuja aplicação era possível, retratando mais uma vez a força retórica das empresas via plataformas.

No Uruguai, a adoção da Recomendação n. 198 da OIT e dos indícios previstos no texto para se identificar a existência do vínculo empregatício são

relevantes para tutelar trabalhadores em relações nas quais o reconhecimento de determinados parâmetros, como a subordinação, pode não ocorrer facilmente. A referida Recomendação, que é uma fonte material de direito, pode ser usada pelos magistrados brasileiros.

No Brasil, os quatro acórdãos prolatados pelas 4ª e 5ª Turmas do TST são insuficientes para formar um entendimento homogêneo pela Corte, composta por oito turmas. Ainda assim, já é preciso identificar os equívocos conceituais e distorções acerca da dinâmica das plataformas para indicar como tais entendimentos se distanciam da tendência comparada. A incompreensão sobre o conteúdo aberto daquilo que dá forma à subordinação em relações platformizadas, assim como da força mandatória de um algoritmo, são os principais limitadores que se identificam para que os julgados brasileiros possam reconhecer o vínculo de emprego.

Bibliografia

ALMEIDA, Paula Freitas de; KALIL, Renan Bernardi; FONSECA, Vanessa Patriota da. A disputa política em torno da regulação do trabalho via plataforma digital e os entregadores motofretistas. In: KREIN, José Dari et al. (org). *O Trabalho pós-reforma trabalhista* (2017). vol. 1. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 473-511.

CARLI, Federico Rosenbaum, Match Point: Uruguayan Labor Appeal Court Establishes that Uber Drivers Are Dependent Workers, *International Labor Rights Case Law*, v. 7, n. 2, p. 235–240, 2021.

CEPI FGV. Briefing Temático #6. Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco. São Paulo, jun.2021

CONGER, Kate. Uber and Lyft drivers in California will remain contractors. *The New York Times*, New York, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>. Acesso em: 16 jun. 2021.

DUBAL, Veena. The New Racial Wage Code. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3855094. Acesso em: 16 jun. 2021.

GRAU, Antonio Baylos. Uma breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders, *Labour & Law Issues*. Vol. 7, n. 1, 2021.

HAWKINS, Andrew. Uber and Lyft drivers could get employment status under California court ruling. *The Verge*, New York, 01 maio 2018. Disponível em: <https://www.theverge.com/2018/5/1/17308178/uber-lyft-drivers-california-court-classification-dynamex>. Acesso em: 16 jun. 2021.

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL. Attorney General Xavier Becerra and City Attorneys of Los Angeles, San Diego and San Francisco sue Uber and

Lyft alleging worker misclassification. 05 maio 2020. Disponível em: <https://oag.ca.gov/news/press-releases/attorney-general-becerra-and-city-attorneys-los-angeles-san-diego-and-san>. Acesso em: 16 jun. 2021.

ONGWESO JR., Edward. Drivers are protesting a Proposition 22 clone in Massachusetts. *Vice*, New York, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://www.vice.com/en/article/y3g7mg/drivers-are-protesting-a-proposition-22-clone-in-massachusetts>. Acesso em: 16 jun. 2021.

RODD, Scott. Uber, Lyft, Postmates refuse to comply with California gig economy law. *NPR*, Washington, DC, 04 jan. 2020. Disponível em: <https://www.npr.org/2020/01/04/793142903/as-california-tries-to-make-contract-workers-employees-industries-push-back>. Acesso em: 16 jun. 2021.

ROOSEVELT, Margot; HUSSAIN, SUHAUNA. Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig economy law. *Los Angeles Times*, Los Angeles, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/story/2021-08-20/prop-22-unconstitutional>. Acesso em: 23 ago. 2021.

SIGNES, Adrián Todoli. Cambios normativos em la digitalización del trabajo: comentário a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos, *Ius Labor*. n. 2, 2021. p.28-65.

STEFANO, Valerio et al. *Platform work and employment relationship*. ILO Working Paper 27. Março, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf. Acesso em: 14 jun. 2020.

UNITED STATES OF AMERICA. Supreme Court. Case n. S222732. Requerente: Dynamex Operations West, Inc. Requerido: Superior Court of Los Angeles County. San Francisco, 30 abr. 2018. Disponível em: <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>. Acesso em: 16 jun. 2021.

UNITED STATES OF AMERICA. Superior Court of the State of California. Case n. CGC-10-584402. Requerente: People of the State of California. Requeridos: Uber Technologies, Inc. e Lyft, Inc. Los Angeles, 10 ago, 2020. Disponível em: <https://s3.documentcloud.org/documents/7032764/Judge-Ethan-Schulman-Order-on-Lyft-and-Uber.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2021.

UNITED STATES OF AMERICA. Court of Appeal of the State of California. Case n. A160701. Requerente: The People. Requeridos: Uber Technologies, Inc. et. al. Los Angeles, 22 out. 2020. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2020/a160701.html>. Acesso em: 16 jun. 2021.

URUGUAY. Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno. Processo n. 0002-3894/2019. Requerente: Esteban Queimada. Requerida: Uber B. V. e outro. Montevideo, 11 nov. 2019. Disponível em: <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/087/088/000087088.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

URUGUAY. Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Turno. Processo n. 0002-3894/2019. Recorrente: Uber B. V. e outro. Recorrido: Esteban Queimada. Montevideo, 03 jun. 2020. Disponível em: https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent2dainst_03-06-20_laboral_uber.pdf. Acesso em: 14 jun. 2021.

UMA VISÃO COMPARADA
DE DECISÕES SOBRE O
VÍNCULO JURÍDICO DOS
TRABALHADORES VIA
PLATAFORMAS DIGITAIS:
EUA (CALIFÓRNIA),
ESPANHA, URUGUAI E
BRASIL