

NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS E EMPRESAS DETENTORAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE NO BRASIL: ANÁLISE A PARTIR DE UM ESTUDO JURISPRUDENCIAL COMPARADO

THE LEGAL NATURE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN DRIVERS AND COMPANIES THAT RUN TRANSPORTATION APPLICATIONS IN BRAZIL: AN ANALYSIS BASED ON A COMPARATIVE JURISPRUDENTIAL STUDY

Leandro Faria Costa*
Sílvia Beltramelli Neto**

RESUMO

Este artigo se lança a uma análise qualitativa e comparada de decisões de outros sistemas de justiça internacionais e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o mote da natureza da relação entre motoristas e empresas detentoras de plataformas digitais que oferecem serviço de transporte de pessoas ou mercadorias, o fazendo a partir do sumário dos fundamentos lançados nas decisões examinadas. Serão sintetizados e examinados os fundamentos de decisões proferidas na Europa — mais especificamente uma do Tribunal de Justiça Europeu e uma de cada qual das cortes superiores de França, Espanha, Países Baixos e Reino Unido —, além de sentença exarada pela Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos da América. Na seara nacional, a investigação concentrou-se nas razões de decidir de julgamentos ocorridos no TST até julho de 2021. Com os dados obtidos, intenta-se, com base em uma abordagem dedutiva, identificar o atual estágio do entendimento jurisprudencial do TST acerca do tema e sua posição em face dos entendimentos de cortes judiciais de outros países, a partir do que será analisado, criticamente, o resultado da pesquisa *vis-à-vis* os paradigmas do regime da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira para a configuração do contrato de trabalho e dos objetivos estratégicos da promoção do Trabalho Decente, nos termos preceituados pela OIT.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Motoristas por aplicativo; Vínculo de emprego; Jurisprudência Comparada; Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT

This article undertakes a qualitative and comparative analysis of decisions from other international justice systems and the Superior Labor Court (TST) on the issue of the nature of the relationship between drivers and companies that own digital platforms that offer transportation services for people or goods, based on a summary of the grounds presented in the decisions examined. It will be summarized and examined the rationale of decisions handed down in Europe - more specifically, one from the European Court of Justice and one from each of the superior courts of the France, Spain, Netherlands and the United Kingdom -

* Bacharel em Direito pela PUC-Campinas. E-mail: leandrofariacosta@hotmail.com.

** Doutor em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela USP. Mestre em Direito pela UNIMEP. Pós-Doutorado no Instituto de Economia da UNICAMP, vinculado ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Professor Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Faculdade de Direito, vinculado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, integrante da linha de pesquisa "Cooperação Internacional e Direitos Humanos" e dos Grupos de Pesquisa CNPq "Direito num Mundo Globalizado" e "Saúde, Direitos Humanos e Vulnerabilidades". E-mail: silviobeltramelli@puc-campinas.edu.br.

as well as a decision handed down by the Supreme Court of California, in the United States of America. At the national level, the investigation focused on the reasons for decisions in judgments handed down by the TST until July 2021. With the data obtained, it is intended, based on a deductive approach, to identify the current stage of the TST's jurisprudential understanding on the subject and its position in relation to the positions of courts of other countries, from which will be critically analyzed the result of the research *vis-à-vis* the paradigms of the regime of the Brazilian Consolidation of Labor Laws for the configuration of the employment contract and the strategic objectives of the promotion of Decent Work, as precepted by the ILO.

Key-words: Decent Work; Drivers by Application; Employment Relationship; Comparative Jurisprudence; Superior Labor Court.

INTRODUÇÃO

O que tem se denominado “Quarta Revolução Industrial” designa um fenômeno social conformado por alterações na composição dos novos arranjos do capitalismo de acumulação flexível, incorporando as novas tecnologias de informação ao ecossistema produtivo. As relações estabelecidas nesse contexto ensejam controvérsia no mundo jurídico, uma vez que manifestam as assimetrias do processo de transformação da realidade objetiva do trabalho.

Por isso, o reconhecimento da existência do vínculo de emprego — e, por conseguinte, o acesso a direitos trabalhistas — de quem trabalha por meio de plataformas digitais de oferecimento de prestação de serviços é um dos sinais mais contundentes da transformação do trabalho e de seu impacto nos debates próprios do campo da regulação.

A fim de contribuir com as reflexões atinentes a esse debate, o presente estudo se lança a uma análise qualitativa e comparada de decisões de outros sistemas de justiça internacionais e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o mote da natureza da relação jurídica entre trabalhadoras e trabalhadores e empresas detentoras de plataformas digitais que oferecem serviço de transporte de pessoas ou mercadorias, o fazendo a partir do sumário dos fundamentos lançados nas decisões examinadas.

A pesquisa comparada elegeu, para sintetização e exame, os fundamentos de decisões proferidas na Europa — mais especificamente uma do Tribunal de Justiça Europeu e uma de cada qual das cortes superiores de França, Espanha, Países Baixos e Reino Unido —, além de sentença exarada pela Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos da América (EUA). Tais decisões foram escolhidas porque adotadas em ambientes de sabida utilização intensa do sistema de transporte de pessoas ou mercadorias por aplicativos e porque foram as primeiras de que se tem notícia respeitantes a grandes empresas exploradoras deste ramo, notadamente a Uber.

Na seara nacional, a investigação concentrou-se nas razões de decidir trazidas a lume em julgamentos ocorridos no TST até julho de 2021 (data de conclusão da pesquisa), porquanto cuidar-se do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho brasileira incumbindo, constitucionalmente, da uniformização da jurisprudência pátria em matéria de relações de trabalho, por isso que mais adequado para uma averiguação acerca de eventual

tendência de consolidação jurisprudencial. Não obstante, na medida em que guardem relação com os arestos examinados, dentro do escopo deste escrito, certas decisões de primeira e segunda instância da Justiça do Trabalho e até mesmo do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do Supremo Tribunal Federal (STF) serão referenciadas.

Com estes dados, intenta-se, com base em uma abordagem dedutiva, identificar o atual estágio do entendimento jurisprudencial do TST acerca do tema e sua posição em face dos posicionamentos de cortes judiciais de outros países, a partir do que será analisado, criticamente, o resultado da pesquisa vis-à-vis os paradigmas do regime celetista de configuração do contrato de trabalho e dos objetivos estratégicos da promoção do Trabalho Decente, nos termos preceituados pela OIT.

Trabalho por aplicativo e o problema do vínculo empregatício

O filme “Você não estava aqui”, do cineasta inglês Ken Loach, retrata a vida de uma família que personifica a tônica do trabalho por plataforma digital. O enredo narra, de maneira resumida e alegórica, a vida de uma família inglesa após a crise econômica mundial de 2008 e a relação social trágica que as formas precarizadas de labor e a ausência de políticas públicas eficientes produz.¹

Nesse sentido, o trabalho por plataforma digital desempenha um papel único e fundamental para a economia capitalista, já que a classe trabalhadora, paradoxalmente, se vale desses labores para sobreviver ante um contexto marcado pela liberalização, flexibilização e desregulamentação econômica, mas que a coloca distante dos já parcos mecanismos de assistência social.²

Assim, a classe trabalhadora passa a integrar uma dinâmica socioeconômica em que a acumulação de capital e a produção de mercadoria são ressignificadas, no bojo do fenômeno que vem sendo denominado Quarta Revolução Industrial³, responsável por uma reestruturação produtiva em que não há apenas a mera substituição da mão-de-obra humana pela máquina, mas também o implemento de mecanismos de controle e direção do labor avançados, cujo protagonismo da tecnologia é inolvidável, uma vez que direciona processos, seleciona etapas e otimiza o tempo dispensado em determinada atividade.⁴

A *GIG Economy* – uma das dimensões dessa realidade – opera na materialização das tendências apontadas como esboço das primeiras impressões da Quarta Revolução

¹ VOCÊ não estava aqui. Direção de Ken Loach. Londres: Sixteen Films & Why not Productions, 2020.

² GHERSON, Ilana; CEFKIN, Melissa. *Click for work: Rethinking work through online work distribution platforms*. Ephemera: theory and e politics in organisation, v.20, n.4, nov de 2020, p. 119. Disponível em: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/20-4GershonCefkin.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2021.

³ SCHWARZ, Christine. *Designers of competition at work: A neoliberal consensus-machine caught in the act*. Ephemera: theory and e politics in organisation, v. 20, n. 4, nov. de 2020, p. 28. Disponível em: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/20-4Schwarz.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2021.

⁴ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 165.

Industrial⁵, que desnudam uma economia fundada em empregos temporários e informais, em que trabalhadoras e trabalhadores são requisitados de maneira casual (não-permanente), rápida e descentralizada, ao sabor das contingências do mercado e despedidos de direitos trabalhistas.⁶

Nessa forma de economia, a precarização das relações laborais e o trabalho digital manifestam-se como fenômenos que se influenciam reciprocamente, uma vez que a informalidade torna-se, então, um traço constitutivo, crescente e fundamental da acumulação de capital dos nossos dias, conformado também pela maneira como a sociabilidade capitalista de agora integra o trabalho digital ao circuito produtivo.⁷ No caso do trabalho digital, em específico, tal imbricação ganha ainda mais realce, já que aspectos fáticos geralmente tomados como manifestações de subordinação jurídica, ou seja, de uma condição de emprego *per se*, são negadas, ostensiva e organizadamente, e até mesmo combatidas, juridicamente, pelas empresas detentoras dos aplicativos, disfarçando o vínculo de emprego sob, por exemplo, alegações da existência autonomia do trabalho ou até pela teórica relação de parceria existente entre as partes.

Doutra banda, o trabalho digital vem ocupando uma posição ainda mais central nas economias. Na pandemia de COVID-19, por exemplo, os trabalhadores por aplicativo se afirmaram fundamentais para que a população pudesse reduzir a disseminação do vírus por meio do distanciamento social, sem quebra de acesso a produtos básicos, como alimentação e remédios, deste modo mantendo a circulação de produtos de toda sorte. Assim, a desvalorização e os altos riscos assumidos pelo trabalhador na exploração da atividade econômica – inclusive acentuado risco de vida, em tempos pandêmicos – são ainda mais potencializados pela posição subalterna ocupada por trabalhadoras e trabalhadores por aplicativo na proteção social, sem que haja, ao menos, a segurança do patamar mínimo remuneratório⁸ ou mesmo reconhecimento do vínculo de emprego.⁹

⁵ BELTRAMELLI NETO, Silvio; COSTA, Leandro Faria. Apontamentos sobre a Quarta Revolução Industrial e as recentes impressões da OIT a respeito sob a ótica do Trabalho Decente. In: ROCHA, Cláudio J.; PORTO, Lorena V.; ALVARENGA, Rúbia Z. de A.; PIRES, Rosemary de O. (Org.) *Coleção Direito Internacional do Trabalho - Vol. 2: A comunicabilidade do Direito Internacional do Trabalho e o Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: Tirant Lo Blanc, 2020, v. 2, p. 258-259.

⁶ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The GIG Economy: a critical introduction*. Cambridge: Polity Press, 2020, p. 65.

⁷ ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 107, 2011, p. 412. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n107/02.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2021.

⁸ Duas decisões do TST, aliás, retiraram a obrigatoriedade de empresas detentoras de aplicativo, durante a pandemia de COVID-19, quanto ao pagamento, ao menos, de ajuda de custos aos seus motoristas: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Correição parcial nº 1000373-91.2020.5.00.0000*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Recorrido: Desembargador Jose Antonio Parente Da Silva e outros. Relator: Aloysio Correa Da Veiga. Brasília, 24 de abril de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/4/BAC9C64D6C0178_Liminar.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021; e BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso ordinário com pedido de tutela antecipada antecedente nº 1001466-89.2020.5.00.0000*. Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia LTDA e Recorridos: Sindicato Dos Motoristas De Transp. Priv. E Partic. Individ. De Passag. Por Aplic. e Plataformas Digitais De Fortaleza E Reg. Metrop. Pagina_Capa_Pr. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 5 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/tst-concede-efeito-suspensivo-livra.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

⁹ CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira.; SANTOS, Tacio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos .Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e

Neste cenário, o problema do reconhecimento do vínculo de emprego suscita controvérsia judicial nacional e internacional, com decisões que ora reconhecem ora negam o vínculo de emprego entre quem trabalha e a empresa detentora do aplicativo.

Ademais, a questão é central no debate público porque também representa, em última instância, um termômetro jurídico, social e político das ações de atores sociais e a sua compatibilidade com o compromisso civilizatório assumido na assunção de patamares mínimos de dignidade humana.

Jurisprudência comparada: Europa e EUA e o reconhecimento do contrato de trabalho para o transporte por aplicativo

No final de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia declarou que a maior empresa do ramo de transporte de pessoas por aplicativos é, de fato, uma empresa de transporte e não uma plataforma digital, de tal maneira que as autoridades nacionais poderiam exigir licenças como as que se requerem aos profissionais de táxi. Além disso, o Tribunal asseverou que a empresa não se limita ao mero serviço de intermediação, que os motoristas cadastrados não exercem atividade própria e, ademais, que a corporação exerce influência decisiva sobre as condições em que os motoristas prestam seu serviço. Assim, baseado nos argumentos utilizados na decisão, em que pese não defenda nominal e abertamente o reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo, o Tribunal Europeu centrou sua análise em elementos que sufragam a subordinação na relação entre motorista e empresa, tais como o controle dos preços pelo algoritmo e inserção do motorista no circuito produtivo da empresa.¹⁰

Na França, em decisão publicada no dia 4 de março de 2020, a Corte de Cassação, considerado órgão de cúpula da Justiça Comum do País, também reconheceu a existência de vínculo empregatício entre aquela mesma empresa e um motorista.¹¹ Quanto ao mérito, os julgadores afirmaram que a relação *sub judice* configurou o vínculo de emprego em virtude da subordinação entre trabalhador e empresa, manifestada por meio de uma série de circunstâncias: ausência de clientela própria do motorista, fixação de preços e condições da viagem pelo algoritmo do aplicativo, falta de discricionariedade do motorista na escolha do percurso, falta de conhecimento prévio do destino final da viagem pelo motorista e sua integração ao sistema de transporte criado e administrado pela empresa. Os poderes patronais de direção e punição – típicas da subordinação – também foram apontados pela decisão, na medida em que à empresa é dado aplicar sanções ao

controle. *Direito.UnB* - Revista de Direito da Universidade de Brasília, v. 4, n. 2, 31 ago. 2020, p. 81. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>. Acesso em: 25 jan. 2021.

¹⁰ UNIÃO EUROPEIA, Court of Justice of the. *Judgment in Case C-434/15*. Recorrente: Asociación Profesional Elite Tax e Recorrido: Uber Systems Spain SL. Pleno. Luxemburgo, 20 de dezembro de 2017, p. 2. Disponível em: <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2017/12/uber-ecj-press-release.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

¹¹ FRANÇA, Cour of Cassation. *Pourvoi n° S1913316*. Sala Social. 4 de março de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_rapport_ano_19-13.316.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

motorista, como desconexão da plataforma após recusa pelo motorista em atender chamada de serviço ou por causa de reclamações e desistências de chamados pelos clientes, a demonstrar, de fato, amplo controle da empresa sobre a execução do serviço.

Em nota explicativa da decisão, expedida pela própria Corte de Cassação, houve destaque para o fato de que a denominação contratual da relação entre as partes não define sua natureza, na realidade estabelecida pelas condições de fato em que foram exercidas as atividades, bem como afirmou-se que o critério definidor de subordinação se desdobra em três poderes: de dar instruções, de controlar o cumprimento das instruções dadas e de sancionar seu inadimplemento.¹²

Na Espanha, o Tribunal Supremo do País, em decisão publicada no dia 25 de setembro de 2020, reconheceu a existência de relação de emprego de trabalhador com a empresa detentora de aplicativo de transporte de mercadorias¹³, após anos de decisões acerca da questão, ora reconhecendo o vínculo, ora o repelindo, até então sem pacificação jurisprudencial. O Tribunal Supremo espanhol afirmou que a empresa detentora do aplicativo não é mera intermediária de uma contratação que teria ocorrido entre cliente e distribuidor, mas prestadora de serviços de entrega e correio expresso, com a prerrogativa de estabelecer as condições essenciais para a prestação desses serviços. Asseverou, demais disso, a decisão que, apesar de o motorista ser dono dos bens essenciais para o desempenho da atividade – celular e veículo de transporte –, tais são meros meios acessórios de prestação do serviço, cuja infraestrutura essencial é a própria marca empresarial e o programa informático desenvolvido pela empresa¹⁴, ao passo em que motoristas não possuem organização empresarial própria e autônoma, prestando seu serviço inseridos na organização de trabalho do empregador.

Pouco tempo depois desta decisão, o Governo Espanhol anunciou, no dia 11 de março de 2021, a edição de medida legislativa que confere direitos trabalhistas a trabalhadoras e trabalhadores por plataforma digital. A proposta de alteração legislativa também prevê que as empresas detentoras dos aplicativos, na condição de empregadoras, reportem e esclareçam aos sindicatos as regras dos algoritmos e demais instrumentos telemáticos de organização do labor.¹⁵

Nos Países Baixos, a Corte de Amsterdã, com posterior confirmação do tribunal recursal, decidiu, em sede de ação coletiva ajuizada pela FNV (Federação Nacional de

¹² FRANÇA, Cour of Cassation. *Note explicative relative à arrêt n° 374 du 4 mars 2020*. Sala Social. 4 de março de 2020. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/notes-explicatives/7002/relative-arret-44525.html>. Acesso em: 27 abr. 2021.

¹³ ESPANHA, Tribunal Supremo. *Sentencia*. Requerente: Juan Molins García-Atance. Requerido: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.4. Pleno. 23 de setembro de 2020. Disponível em <https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

¹⁴ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; DE BARROS, Isabela Pimentel de. O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais. *UERJ Labuta*. 15 de março de 2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>. Acesso em: 6 mai. 2021.

¹⁵ Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>. Acesso em: 6 mai. 2021.

Sindicatos Holandeses), que motoristas por plataforma digital não são profissionais autônomos, e, por isso, a eles se aplica a negociação coletiva dos trabalhadores em transporte de mercadorias.¹⁶ Considerou-se que o contrato é padronizado, elaborado completa e unilateralmente pela plataforma e, portanto, inegociável. Assim, foi verificada a existência de uma relação de autoridade (subordinação) entre a empresa e trabalhadoras e trabalhadores. A Corte ainda sustentou que os sistemas digitais têm um papel fundamental nesse fato, o que resulta, na prática, em uma liberdade ainda mais reduzida de quem trabalha frente à empresa que detêm a plataforma.

Já a Suprema Corte do Reino Unido, em julgado de 19 de fevereiro de 2021, ao manter a competência o Tribunal do Trabalho britânico para decidir sobre a matéria, fez prevalecer duas decisões deste que reconheciam o vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo.¹⁷ Dessa maneira, a Suprema Corte britânica assentou que motoristas que se ativam por aplicativos não são profissionais autônomos, mas funcionárias e funcionários da empresa detentora da plataforma digital, gozando, por conseguinte, do direito a salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

Em extenso e bem detalhado voto, o juiz relator para o caso, George Leggatt, fez uma abordagem aprofundada do tema. Ao descrever a sistemática de funcionamento do trabalho por aplicativo, no caso concreto, o magistrado rebateu alegações da ausência de subordinação, ao constatar que há uma série de ordens e diretrizes a serem seguidas pelos motoristas. Leggatt destacou que se a taxa de aceitação de viagens do(a) motorista for inferior a 80%, este(a) recebe mensagens de alerta como uma espécie de aviso. E mais: caso não haja um implemento produtivo, o(a) trabalhador(a) sofre penalidades – tal como a desconexão automática do aplicativo por determinado período de tempo.

A decisão da Suprema Corte do Reino Unido, ao rechaçar o argumento segundo o qual a relação entre a empresa detentora do aplicativo e motorista seriam inequívocos quanto à sua matriz civil (dada a ausência de acordo escrito específico em outro sentido), estatui que natureza jurídica dessa relação deve ser inferida da conduta das partes, considerada em seu contexto factual e jurídico relevante, corroborando, no caso julgado, a existência do vínculo de emprego. O juiz Leggatt criticou, demais disso, o tipo de contrato adotado pela empresa ré, por conter cláusulas que tentam impedir a reivindicação dos direitos trabalhistas e por não seguir as normas de transporte londrinas.

Após esta decisão, conquanto tenha, anteriormente, se pronunciado em sentido diverso¹⁸, a empresa sucumbente, no dia 16 de março de 2021, anunciou que concederia

¹⁶ PAÍSES BAIXOS, Gerechtshof Amsterdam. *Hoger beroep*. Recorrente: Deliveroo Netherlands BV, Recorrido: Federação Do Movimento de Comércio Holandês. 16 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>. Acesso em: 6 mai. 2021.

¹⁷ REINO UNIDO, Supreme Courte. *Appeal from [2018] EWCA Civ 2748*. Requerente: Uber BV e outros. Requerido: Aslam e outros. Relator: George Leggatt. 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

¹⁸ “A Uber afirmou à imprensa britânica que a decisão se aplica apenas aos trabalhadores envolvidos no caso de 2016, e não aos demais motoristas do aplicativo. ‘Estamos empenhados em fazer mais e agora vamos consultar todos os motoristas ativos no Reino Unido para entender as mudanças que eles querem ver’, disse Jamie Heywood, gerente da empresa no norte e leste da Europa.” (Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. *CONJUR*, 2020. Disponível em:

direitos laborais aos 70 mil motoristas cadastrados no Reino Unido, como um salário fixo mínimo e férias remuneradas.¹⁹

Por fim, nos EUA, tendo em vista que a competência para a edição de regras trabalhistas é, em geral, dos estados, a Califórnia, berço da *GIG Economy* e sede da principais empresas detentoras de aplicativos de transporte de pessoas e mercadorias, editou lei que obriga tais empresas a contratarem motoristas como empregados(as).²⁰ Aliás, foi a Suprema Corte californiana que, paradigmaticamente, julgou, como regra geral, que trabalhadoras e trabalhadores por aplicativo são empregadas(os) e tal vínculo só pode ser descaracterizado caso a empresa comprove a incidência, na prática, de três circunstâncias específicas, quais sejam, ausência de poder de controle, serviço não-relacionado ao fim principal da empresa e trabalhador(a) envolvido, de maneira habitual, com outro serviço da mesma natureza.²¹

Recentemente, contudo, por meio de plebiscito lançado pelo governo da Califórnia, 58% da população do estado acatou a denominada “Proposta 22”, que libera as empresas Uber e DoorDash para continuarem contratando motoristas como trabalhadores(as) independentes, portanto sem direitos garantidos na lei trabalhista estadual. Tais empresas, aliás, gastaram mais de 185 milhões de dólares em financiamento de campanhas eleitorais a favor da aludida Proposta, valores mais caros da história da Califórnia despendidos com este tipo de iniciativa, segundo a Ballotpedia.²²

Jurisprudência brasileira em construção e a atual preferência do TST pelo não reconhecimento de relação de emprego no trabalho de transporte por aplicativos

Historicamente, a reflexão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadoras e trabalhadores, no Brasil, em geral, tem se atido à clássica análise da presença de elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a partir da interpretação combinada dos artigos 2º e 3º da CLT, que estabelecem que empregador é aquele que “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em: 6 mai. 2021.)

¹⁹ Uber drivers to get workers' rights in the UK. *DW*, 2021. Disponível em: <https://www.dw.com/en/uber-drivers-to-get-workers-rights-in-the-uk/a-56893371>. Acesso em: 6 mai. 2021.

²⁰ CALIFÓRNIA. Bill nº 5. *Worker status: employees and independent contractors*. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 6 mai. 2021.

²¹ ESTADOS UNIDOS, Supreme Court of Califórnia. *Dynamex Operations West Inc v. Tribunal Superior do Condado de Los Angeles*. Relatora: Tani Cantil-Sakauye, 30 de abril de 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 6 mai. 2021.

²² California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020). *BallotPedia*, 2020. Disponível em: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). Acesso em: 24 mai. 2021.

Desta regulação, como amplamente cediço, exsurge indispensável para a configuração do vínculo de emprego a verificação dos seguintes requisitos estruturantes: onerosidade, pessoalidade, alteridade, não eventualidade e subordinação.

Por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, empregou-se nova redação ao artigo 6º da CLT, que passou a estabelecer a “indistinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. O parágrafo único deste dispositivo estatui que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Tais normas e sua interpretação jurisdicional conformam o regime geral celetista de configuração do contrato de trabalho, com vínculo empregatício, no Brasil, consubstanciando o grande paradigma normativo a partir do qual a Justiça do Trabalho brasileira vem enfrentando o problema da natureza jurídica da relação entre motoristas e empresas detentoras de aplicativos de transporte.

Não entanto, uma variável relevante deve ser adicionada à equação do comportamento decisório brasileiro em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas por aplicativo no Brasil. Adriana Orsini e Ana Carolina Leme demonstram, por meio de acurada análise jurimétrica e comparativa de julgados das 10ª e 11ª Turmas do TRT da 3ª Região, que as empresas detentoras dos aplicativos se valem da celebração de acordos judiciais, com o intuito de obstar a formação de uma jurisprudência reconhecidora dos direitos dos trabalhadores dos motoristas.²³

A estratégia das empresas nesse tipo de litigância é feita a partir da análise do perfil de judicatura dos julgadores (se mais ou menos favoráveis aos interesses das plataformas), optando-se por deixar a demanda seguir ao julgamento de magistrados tidos como menos suscetíveis ao reconhecimento do vínculo de emprego entre entregadores e empresas de aplicativos, ao tempo em que age, com afinco, para obter acordos judiciais perante Juízos ocupados por magistrados pretensamente mais “garantistas” dos direitos sociais trabalhistas. Decorre daí um cenário artificial de induzimento de jurisprudência de não-reconhecimento do vínculo de emprego, a partir da obstrução estratégica de entendimentos jurisprudenciais em sentido contrário pela via da conciliação seletiva. Pode-se perceber, inclusive, a criação de um terreno fértil para a formação – mesmo que irreal e induzida, como no caso analisado - de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), em razão da aparente falta de controvérsia acerca do tema na jurisprudência.²⁴

²³ 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 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, jan. 2021, p. 24-44. 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: 13 mai. 2021.

²⁴ 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 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, jan. 2021, p. 28-30; 38. Disponível em:

A respeito, em abril de 2021, a 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032, reconheceu o vínculo de emprego do trabalhador por aplicativo, deixando de homologar um acordo realizado entre as partes. O Desembargador Relator afirmou que o fato de a empresa tentar um acordo às vésperas da sessão de julgamento configurou uma estratégia para fraudar a legislação trabalhista e, assim, propositadamente, camuflar uma aparente uniformidade jurisprudencial acerca da questão do reconhecimento do vínculo de emprego.²⁵

Nesta mesma linha, mais recentemente, em junho de 2021, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011, também deixou de homologar acordo entre motorista e empresa de transporte por aplicativo, juntado aos autos às vésperas da sessão de julgamento.²⁶ Dito isso, passa-se ao exame qualitativo da jurisprudência da mais alta corte trabalhista acerca do tema em questão.

O TST se manifestou em alguns julgamentos acerca do reconhecimento da existência de contrato de emprego entre trabalhadores e empresas detentoras de aplicativo de transporte de pessoas e mercadorias.²⁷

A 8ª Turma do TST, no julgamento do AIRR nº 1000123-89.2017.5.02.0038²⁸, sob a relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, com resultado publicado no dia 18 de

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182394/2021_orsini_adriana_litigancia_manipulativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 mai. 2021.

²⁵ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (15ª). *Recurso ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032*. Recorrente: Rogerio Adriano Venancio Martins e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: João Batista Martins César. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>. Acesso em: 27 abr. 2021.

²⁶ Consta da ementa do acórdão para o caso: “Esta Especializada não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem ‘apenas’ em seu favor. Esta prática é decorrência da conhecida jurimetria, uma espécie de estatística do direito que, inclusive, em alguns casos, utiliza inteligência artificial para alcançar fins, de acordo com o ordenamento *a priori* jurídico, sem que os julgadores percebam o que está, em verdade, ocorrendo. (...) A rigor, a reclamada (UBER) busca se valer da fragilidade do trabalhador, sobretudo neste momento de pandemia da Covid-19, para obstar os direitos básicos e constitucionais do obreiro.” (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (11ª). *Recurso ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011*. Recorrente: Dennis Neves dos Santos e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora Ruth Barbosa Sampaio. Disponível em: <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>. Acesso em: 25 jun. 2021).

²⁷ O método de pesquisa, em relação aos julgados nacionais, adotou o seguinte procedimento: No sítio eletrônico do TST, foram lançadas, no campo de pesquisa “Pesquisa de Jurisprudência”, as palavras-chave “transporte por aplicativo”, “Uber” e “trabalhadores por aplicativo”, tendo retornado, ao todo, 18 resultados com teores que interessavam a atual pesquisa por tratarem diretamente do reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo.

²⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 11199-47.2017.5.03.0185*. Agravante: Ronildo Alves Dos Santos e Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 18 de out. de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 27 abri. 2021. Sob a mesma relatoria e na mesma linha argumentativa desse julgamento, cf. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 1002011-63.2017.5.02.0048*. Agravante Jean Werly Feitosa da Silva e Agravada: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. e outros. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 23 de out. de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia->

dezembro de 2018, fez para confirmar posição lançada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no sentido de que os elementos dos autos apontavam autonomia do trabalhador na prestação dos serviços, decorrente da ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica.

Ao analisar os pressupostos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, esse acórdão do TST considerou que estariam presentes a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, mas que inexistiu, no caso, a subordinação. É que o motorista havia declarado, em depoimento pessoal, não haver recebido ordens. Ademais, o Tribunal Superior anuiu com o Juízo de primeiro grau, ao considerar que o fato de a empresa orientar os(as) motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes implica subordinação, uma vez que, diferentemente de meras orientações, apenas as determinações conteriam a conotação de obrigatoriedade. Apontou-se, ainda, que o motorista autor da ação deixou de responder a diversas perguntas e, por isso, o Juízo de origem, agindo conforme o livre convencimento motivado, entendeu ter havido confissão ficta. Releva notar, aqui, que o ônus da prova da subordinação — nos termos em que tradicionalmente invocada como requisito da relação de emprego, a despeito das particularidades da modalidade de prestação de serviços examinada — recaiu, integralmente, sobre o autor da ação.

O acórdão em tela também se referiu ao percentual de 75% do total bruto arrecadado com cada transporte realizado destinado ao motorista como remuneração, quantitativo que, conforme alegado, supera, em muito, a divisão comum existente na relação empregatícia, de tal maneira que, diz o voto condutor da decisão, se a empresa tivesse que arcar com todos os encargos trabalhistas próprios da relação de emprego, haveria um desequilíbrio negocial. A situação, segundo o mesmo voto, estaria mais próxima a de um regime de parceria, em que o motorista utilizou a plataforma digital disponibilizada pela empresa em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados.

Ainda nesta ação, o TST, acatando, integralmente, as costumeiras alegações de defesa para o tema em apreço, afastou o argumento da existência subordinação estrutural²⁹, argumentando que a empresa demandada, na verdade, se caracteriza como plataforma digital com objetivo de interligar motoristas cadastrados(as) aos usuários de transporte, não se constituindo, por isso, uma empresa de transporte propriamente dita. Ademais, o voto que conforma o retratado acórdão do TST ainda faz algumas considerações de cunho mais geral sobre o tema. Alude que a relação existente entre a empresa e motoristas é expressão de um novo modo de produção ou de organização do

backend.tst.jus.br/rest/documentos/d14049847cff9d60809efdf454d3b0d5. Acesso em: 23 de abri. de 2021.

²⁹ “Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 314).

trabalho, implementado a partir das novas tecnologias, sendo que os debates acerca da questão eram, à época do julgamento, ainda incipientes. Além disso, afirma o *decisum* que o tema carece de regulamentação adequada.

Tempos depois, a 5ª Turma do TST, por unanimidade e em julgamento sob a relatoria do Ministro Breno Medeiros, com resultado publicado no dia 5 de fevereiro de 2020, em sede de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento ao recurso de revista (AIRR nº 1000123-89.2017.5.02.0038)³⁰, não reconheceu o vínculo de emprego entre empresa de transporte por aplicativo e motorista, reformando o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. No mérito, o acórdão do TST aduz que a possibilidade desconexão do aplicativo segundo espontânea decisão do motorista traduz, na prática, ampla flexibilidade deste(a) na determinação da sua própria rotina laboral, seus horários de trabalho, regiões em que desejasse atuar e quantidade de clientes que pretenda atender por dia. Por consequência, a decisão nega a presença, na situação fática, da subordinação enquanto requisito da configuração da relação empregatícia. Em complemento, a decisão apontou que, dentre os termos e condições relacionados aos serviços prestados, a destinação ao motorista do equivalente entre 75% e 80% do valor pago pelo usuário transportado corresponde a um percentual superior àquele que o próprio TST tem exigido, em sua jurisprudência, como suficiente para a caracterização de uma relação de parceria e não empregatícia.

Passados sete meses, a 4ª Turma do TST, no julgamento do AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003³¹, sob a relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, com desfecho publicado em 9 de setembro de 2020, reproduziu o encaminhamento dos dois acórdãos anteriores. Desta vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região havia mantido a decisão de primeiro grau, que não reconhecia a existência do vínculo de emprego. No mérito, a decisão da 4ª Turma do TST evoca o princípio da primazia da realidade dos fatos para realçar a imprescindibilidade da demonstração da existência dos requisitos do contrato de emprego. Quanto ao ponto, o acórdão alude ao depoimento pessoal do motorista, deste depreendendo ampla autonomia na prestação de serviços, haja vista ficar a seu critério quais os melhores dias e horários de trabalho.

O voto condutor para o caso argui que o ônus da atividade econômica de transporte era do trabalhador, uma vez que a seu encargo estavam os custos com combustível e manutenção do veículo utilizado (de sua propriedade), recebendo apenas pelas corridas realizadas. Assinala tal decisão do TST que não há subordinação no caso, uma vez que o motorista não teria sido submetido aos poderes diretivo, fiscalizador e punitivo da empresa, porquanto não se submeter à entrevista de admissão, fixação de metas sobre

³⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em *Recurso de revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*. Agravante: Marcio Vieira Jacob e Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Breno Medeiros. 14 de dez. de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao_.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

³¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003*. Agravante: Ricardo Ramos de Sá e Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 30 abri. 2021.

quantidade de corridas diárias e efetivo controle de horários, além de usar carro próprio, arcando com o custeio de combustível e manutenção, assumindo os riscos da atividade em um contrato nitidamente de natureza civil, ao qual aderiu livremente.

Perceba-se que, segundo esta fundamentação, o trabalhador por aplicativo passa a ser encarado quase que como proprietário da atividade produtiva, simplesmente pelo fato de assumir o custeio dos principais meios de execução do serviço, sem qualquer reflexão sobre sua participação na apropriação da acumulação econômica global do negócio, bem como sobre as demais circunstâncias socioeconômicas que, ao fim e ao cabo, subjugam, *per se*, o executor da atividade aos ditames empresariais.

Demais disso, o acórdão faz menção expressa à decisão exarada pelo STF na ADC nº 48, aludindo que o enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve ser autônoma, nos termos definidos pela Lei nº 11.442/2007 — que regula o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração — termos declarados constitucionais pelo Excelso Pretório, exatamente na sobredita ADC.³²

Mais recentemente, em decisão unânime do dia 2 de março de 2021, novamente a 4ª Turma do TST, ao julgar o RR nº 10555-54.2019.5.03.0179³³, agora sob a relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, manteve o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que deu provimento ao recurso ordinário patronal, no sentido do não-reconhecimento do vínculo de emprego. O acórdão repete alguns argumentos já mencionados: percentual de 75% do total bruto arrecadado como contrapartida de quem trabalha; assunção dos riscos do negócio pelo motorista com os custos da prestação de serviços; não eventualidade mitigada pela inexistência da obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do(a) profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; e afastamento da subordinação estrutural por falta de amparo legal.

A subordinação jurídica — caracterizada, segundo o voto condutor do acórdão, pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado — não foi identificada, no caso examinado, sob justificativa de que o motorista não teria recebido ordens, dispondo de ampla autonomia para escolher dias e horários de labor, podendo desligar-se do aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entendesse necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pelo aplicativo ou sanções decorrentes de suas escolhas pessoais. Por conseguinte, diz o acórdão, o art. 6º, parágrafo único, da CLT, não incide, na hipótese, porque inexistiu comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas e porque a situação se insere no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional, a indicar, no sentir dos julgadores da

³² ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020.

³³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 10555-54.2019.5.03.0179*. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 de março de 2021. Disponível em: <http://celioneto.adv.br/wp-content/uploads/2021/03/Voto-UBER-RR-10555-54.2019.5.03.0179-6223090.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2021.

ocasião, autonomia dos serviços prestados e, por conseguinte, o descabimento do reconhecimento do vínculo de emprego.

O voto condutor desse julgamento argui, no mais, que as plataformas digitais são uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que poderia se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, atrelados a uma visão pautada na Primeira Revolução Industrial, enquanto já viveríamos a Quarta Revolução Industrial.

Destoando do entendimento das decisões até aqui referidas, a 3ª Turma do TST, no julgamento do RR nº 100353-02.2017.5.01.0066³⁴, com voto da relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado e manifestação do Ministro Alberto Bresciani, formou maioria a favor do vínculo de emprego entre motorista por aplicativo e a empresa de transporte³⁵. Assim, é a primeira vez que tal entendimento se corporifica na jurisprudência do TST, rompendo com o aludido padrão decisório que, aparentemente, vinha se desenhando.

Em seu voto, o Ministro Godinho se debruçou sobre os pontos do acórdão recorrido referentes às provas apreciadas pelo tribunal de origem e verificou a presença de todos os elementos que caracterizam a relação de emprego, no caso concreto apreciado.³⁶ Argumentou haver subordinação suficientemente demonstrada porque o algoritmo da empresa detentora do aplicativo emite ordens, além de diretrizes claras e objetivas que devem ser seguidas pelo motorista, havendo um "poder diretivo exercido com muita eficiência". Quanto ao enquadramento jurídico da questão, asseverou o voto, ademais, que o art. 6º, parágrafo único, da CLT, aplica-se perfeitamente às relações "uberizadas", sendo o Brasil um dos únicos países do mundo cuja legislação já permite albergar, sem esforço, o enquadramento jurídico da subordinação por meio telemático, considerando, assim, o trabalhador por aplicativo, empregado.³⁷

³⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066*. Recorrente: Elias do Nascimento Santos e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 14 dez de 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> Acesso em: 25 jan. 2020.

³⁵ Até o momento de finalização deste escrito, o julgamento encontra-se novamente suspenso pelo pedido de vista regimental do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, cujo entendimento, contudo, não mais terá o condão de modificar o resultado definido majoritariamente.

³⁶ O conteúdo do voto pode ser apreendido pela transmissão virtual da sessão da 3ª Turma do TST, no dia 2/12/2020, registrado na plataforma do YouTube, uma vez que o Ministro Maurício Godinho Delgado realizou a leitura e apresentou os principais argumentos que fundamentaram sua decisão, bem como do voto do Ministro Alberto Bresciani, pela leitura de seu voto em sessão virtual, no dia 15/12/2021. A ver: https://www.youtube.com/watch?v=IXQk3x_I868&t=7653s e <https://www.youtube.com/watch?v=TcxAg3Q3AjU&t=2613s>.

³⁷ A tese adotada no voto do Ministro Godinho Delgado acabou por ser reproduzida em decisões de primeira instância posteriores, *vg.* BRASIL, Vara de Trabalho de São Paulo (8ª). *Ação Cível Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008*. Autor: Ministério Público do Trabalho e Réus: Loggi Tecnologia LTDA. e L4B Logística LTDA. Juíza: Lavia Lacerda Mendenez. São Paulo, 6 de dez. de 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2019/12/f9267d679ddb3c29069a6a948d921954.pdf>.

Acesso em: 3 mar. 2021/ BRASIL, Vara do Trabalho (33ª). *Sentença nº 2534b89*. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. MG, de 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>. Acesso em: 3 de março de 2021/ BRASIL, Vara do Trabalho de Gama. *Sentença nº 2772f1d*. Autor: William Miranda da Costa. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Tamara Gil Kemp. Brasília, DF, de 18 de abril de 2017. Disponível em:

O Ministro Bresciani, ao seu turno, faz coro à tese encampada, também citando as experiências internacionais, com especial foco nas decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia, Suprema Corte do Reino Unido e na lei do estado da Califórnia, bem como estudo ao OIT sobre o trabalho por plataforma digital, ressaltando a falsa dicotomia entre liberdade na determinação do horário de trabalho e o afastamento da subordinação pela reafirmação do poder de controle do empregador pelo uso dos meios temáticos, mencionando nominalmente a subordinação algorítmica.

Também entende o Ministro haver pessoalidade e onerosidade na relação jurídica em discussão, uma vez que o fato de qualquer motorista poder se cadastrar no aplicativo não elimina a particularização necessária pela permanência de mecanismos de avaliação, bem como pelo recebimento de percentagens pelo aplicativo no pagamento das corridas realizadas. Por fim, ressalta o Ministro que, em que pese o TST seja um tribunal de uniformização, há liberdade decisória do órgão fracionário no julgamento de seus processos, de tal sorte que a jurisprudência anterior não estabelece efeito vinculante até o momento.

Fora da instância superior da Justiça do Trabalho, foi julgado pelo STJ, em 28 de agosto de 2019, o conflito de competência nº 164.544 – MG, de relatoria do Ministro Moura Ribeiro.³⁸ Tratava-se de ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista contra a empresa de transporte por aplicativo, em razão de suspensão da conta pela empresa, que impossibilitou o exercício da profissão pelo autor. A pretensão era a reativação da conta e o ressarcimento de danos materiais e morais pelo período de suspensão. Proposta essa demanda perante o Juízo Estadual, houve declínio de competência em favor da Justiça do Trabalho, sob justificativa de se tratar de relação laboral. O Juízo Trabalhista, por sua vez, também se declarou incompetente e suscitou o conflito negativo, sob o fundamento de que não teria ficado caracterizada a relação de trabalho. A Procuradoria-Geral da República Federal opinou pela declaração de competência do Juízo Estadual.

O STJ julgou competente o Juízo Estadual, aduzindo cuidar-se de competência em razão absoluta da matéria, estabelecida pelo pedido e pela causa de pedir (contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmado entre as partes, de cunho eminentemente civil), que, no entender das razões do acórdão, não se vinculam à eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco à pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. Não obstante, o acórdão debruçou-se sobre os requisitos

<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021./ BRASIL, Vara do Trabalho de Porto Alegre (28ª). *Sentença*. Reclamante: Alexandre Roberto de Oliveira e Reclamada: Uber do Brasil LTDA. Julgador: Átila da Rold Roesler. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021./ BRASIL, Vara do Trabalho de São Paulo (37ª). *Sentença*. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Rapiddo Agencia De Servicos De Entrega Rapida S.A.; Ifood.Com Agencia De Restaurantes Online S.A. Julgador: Shirley Aparecida De Souza Lobo Escobar. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-ifood-vinculo-empregaticio.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

³⁸ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de competência nº 164.544 – MG*. Suscitante: Juízo da Primeira Vara do Trabalho de Poços de Caldas. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas. Relator: Moura Ribeiro. Brasília, 28 de set. de 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: 3 mar. 2021.

para a caracterização do vínculo de emprego, afirmando inexistir, na relação entre as partes, onerosidade, subordinação e não eventualidade, tal de maneira que o dito sistema de transporte privado individual deteria natureza de cunho civil.

Tendo em vista as decisões analisadas, seja pela pouca quantidade, seja pelo conteúdo, ainda não se pode afirmar que a jurisprudência brasileira acerca da natureza jurídica da relação entre trabalhadores e empresas detentoras de aplicativos de transporte está pacificada. Tem-se, de fato, um debate jurisprudencial ainda em curso e, especificamente na seara da instância superior do TST, conquanto haja, em termos numéricos, mais posicionamentos contra do que a favor da existência de vínculo de emprego entre motoristas e empresas detentoras de aplicativos, tal superioridade deverá seguir sendo posta à prova, conforme outros recursos provoquem esse Tribunal Superior e conforme a dissidência aberta pelo voto do Ministro Godinho eventualmente encontre espaço de acatamento na própria Corte, sem contar a possibilidade do STF ser provocado a manifestar-se sobre o tema.

Por outro lado, perceber-se, claramente, que a tese da inexistência de vínculo empregatício, por ora numericamente prevalecente no TST, vem sendo construída sob um determinado modelo hermenêutico, verificável em todas as decisões aqui examinadas. Nestas, em que pese haja menção à destinação ao motorista de 85% do valor contratado do serviço, ao enquadramento dos motoristas como trabalhadores autônomos e à necessidade da criação legislativa de marco regulatório, é o elemento da subordinação o aspecto crucial da análise empreendida, cuja alegada inexistência decorre do enfoque na ausência de ordens expressas dirigidas pela empresa ao motorista, na flexibilidade da jornada de trabalho, com possibilidade de desconexão do aplicativo, a critério do motorista.

Tais argumentos vêm sendo repetidos, ao que parece reforçando uma intenção de homogeneidade de critérios hermenêuticos por parte dos Ministros do TST entusiastas da tese da inexistência de vínculo empregatício entre empresas detentoras de plataformas digitais e motoristas, do que é exemplo o voto condutor do aresto que apreciou o RR nº 10555-54.2019.5.03.0179, o qual, ao final, transcreve passagens de alguns outros julgamentos do TST que seguiram na mesma linha.

Foi possível verificar, ainda, que as decisões nesse sentido se furtam a dialogar com seu contraponto, isto é, com as possíveis razões de decidir pela existência do liame empregatício, amplamente esmiuçadas na jurisprudência comparada e presentes em sentenças de primeira instância e em acórdãos de segunda instância, os quais encontraram eco, recentemente, no voto do Ministro Maurício Godinho Delgado, por ocasião do julgamento do RR nº 100353-02.2017.5.01.0066.

Como resultado, tem-se que uma incipiente tendência ao não reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores por aplicativo de transporte pelo TST, se consolidada, tomará direção distinta da jurisprudência comparada examinada, a qual já influenciou, diretamente, a regulação da matéria, do que são exemplos as mencionadas leis recentes do Reino Unido e da Espanha, alteradas em ordem à preservação dos direitos trabalhistas de trabalhadoras e trabalhadores por aplicativo, a partir da consagração de sua condição de empregada(o).

A natureza jurídica da relação entre trabalhadores por aplicativo no Brasil: das generalidades aos imperativos

Pensando-se a relação entre motorista e empresa detentora de aplicativo de transporte na perspectiva da tradicional identificação dos cinco requisitos do contrato de trabalho (com vínculo empregatício), reproduzida nos acórdãos aqui analisados, constata-se a aceitação dos tribunais brasileiros, até com relativa facilidade, da presença da onerosidade e da pessoalidade nessa relação, restando, por outro lado, altamente controvertidos os elementos da não eventualidade e, sobretudo, da subordinação.

A onerosidade decorre do fato de que o serviço de transporte é prestado pelo motorista com o objetivo de receber remuneração pela corrida realizada. A peculiaridade da hipótese em comento reside no fato de a definição do preço da corrida caber, unilateralmente, a um algoritmo programado pela empresa de transporte por aplicativo. O modo de pagamento da remuneração pela corrida também é definido de modo unilateral e depende, necessariamente, do prévio pagamento pelo cliente à plataforma, de forma que o serviço prestado é pago à empresa detentora do aplicativo — que é aquela que, na prática, auferir lucro sobre a atividade econômica e, segundo seus próprios critérios quantitativos variáveis, repassa um determinado *quantum* a quem fez a condução.³⁹

A pessoalidade floresce do fato de que apenas o(a) motorista registrado(a) na conta do aplicativo pode, de acordo com as regras que lhes são previamente estabelecidas, realizar a entrega ou o transporte. Por isso, trabalhadoras e trabalhadores, ao se cadastrarem nas plataformas, têm seu perfil pessoal escrutinado e avaliado pela empresa detentora do aplicativo, segundo suas próprias exigências. Ademais, a inobservância da prestação pessoal dos serviços pelo(a) entregador(a) pode ensejar punição pela empresa detentora do aplicativo, ressaltando-se o poder disciplinar típico de uma relação de emprego examinada a partir da clássica noção de subordinação.

Neste cenário, embora a questão da alteridade não seja objeto de abordagem relevante nas decisões examinadas, a assunção dos riscos da atividade econômica pela empresa detentora do aplicativo mostra-se clara, na medida em que controla e gere a dinâmica de preços e descontos e recebe o pagamento total pelos serviços, sendo o(a) motorista mero(a) receptor(a) e cumpridor(a) de ordens, a ser remunerado(a), *a posteriori* e na forma de repasse, segundo parâmetros percentuais flutuantes, ao talante do algoritmo da plataforma digital.⁴⁰

Já no que concerne à não eventualidade, a pesquisa jurisprudencial realizada mostrou que se trata de aspecto pouco controvertido nos julgamentos do TST. A maioria dos julgados analisados classifica os serviços de transporte por aplicativos como eventuais, sob o fundamento, no mais das vezes, de ausência de determinação de horário de trabalho pelas empresas detentoras da plataforma digital.

³⁹ KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Bluncher, 2020, p. 89.

⁴⁰ KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Bluncher, 2020, p. 248.

Mas é de fato a ausência de subordinação o fio condutor argumentativo das decisões judiciais do TST que negam o reconhecimento da existência do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas detentoras de aplicativo de transporte. De maneira geral, alega-se que não há dependência e controle impostos pelo empregador ao motorista, apontando-se uma ampla flexibilidade deste na definição dos principais aspectos da sua jornada de trabalho, tais como horário e tempo de permanência logado no meio telemático.

Não raro, nas decisões analisadas se fez apologia à transformação das relações laborais ao longo da História – inclusive com menções diretas à Quarta Revolução Industrial e suas novas formas de labor –, bem como destacam a necessidade de serem considerados novos parâmetros sociais e econômicos, na análise do vínculo de emprego, principalmente no que tange à subordinação. Aduziu-se, nesta linha, que a ausência de subordinação é algo dado em uma relação classificada como nova e, por isso, não consentânea com o paradigma adotado pela CLT, criticado em alguns acórdãos examinados como anacrônico, devoto da Primeira Revolução Industrial e limitante do desenvolvimento econômico do País, em função do aumento nos custos de produção pela garantia de direitos trabalhistas. A ironia está justamente no fato dessa posição, a pretexto de criticar o tradicional paradigma celetista do liame empregatício, aplicar justamente a clássica noção de subordinação (baseada na submissão a ordens patronais diretas) como critério de exame da situação de trabalhadoras e trabalhadores por aplicativos.

No que se refere à afirmação da não eventualidade e da subordinação nos serviços em comento, verificou-se uma análise simplista, que não aprofunda a investigação da pressuposta liberdade de prestação de serviços, supostamente exercida pelo(a) motorista. É que a empresa detentora do aplicativo tem condições de controlar a frequência do(a) motorista por intermédio, por exemplo, do próprio aplicativo (que usa GPS), e, além disso, em não havendo trabalho, o(a) motorista fica sem receber qualquer valor, o que não lhe permite perceber renda compatível com o custeio de sua existência.⁴¹ Há, portanto, um imperativo econômico de sobrevivência que, também aqui — como em qualquer relação de trabalho sob o modelo societal capitalista — mitiga, senão elimina o poder de livre e ampla escolha da pessoa sobre o momento de prestar ou não o serviço, imperativo tal que, ao fim e ao cabo, compreendido em alargado horizonte, permite que se possa concluir que a empresa detentora do aplicativo vale-se de tal premência para viabilizar-se economicamente, tecendo sobre intensidade do labor empreendido um véu opaco de pseudoliberalidade de decisão da pessoa que vive da venda da força de trabalho.

Por certo, não é o caso de se imaginar que a morfologia do trabalho e as formas de produção sejam as mesmas, desde os tempos da promulgação da CLT até os dias atuais. Afinal, o modo de produção capitalista, de há tempos, é conhecido pela sua ampla

⁴¹ Nesse sentido: BRASIL, Vara do Trabalho de Porto Alegre (28ª). *Sentença*. Reclamante: Alexandre Roberto de Oliveira e Reclamada: Uber do Brasil LTDA. Julgador: Átila da Rold Roesler. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

capacidade de mutação e adaptação para maximização da acumulação, a partir de novas formas de valor e de mercadoria.⁴²

Este complexo debate exige, à partida, o abandono da falsa correlação, frequentemente pressuposta, entre morfologia do trabalho (formas de trabalhar) e enquadramento jurídico do contrato de trabalho. Não é porque as formas jurídicas de proteção do trabalho sofrem notória influência dos avanços tecnológicos e da organização social de cada época⁴³ que os artigos 2º e 3º da CLT, por serem da década de 1940, devem ser tomados como, necessariamente, incompatíveis com as formas de trabalho da atualidade, parte das quais (não sua totalidade) resultantes dos impulsos tecnológicos digitais próprios do século XX.

Sob esta perspectiva, pensa-se que o regime celetista acerca da configuração do contrato de trabalho com vínculo empregatício, mesmo sob a égide do consenso doutrinário que se construiu acerca de seus elementos estruturantes, não é limitante do conteúdo da noção de subordinação, oferecendo, por isso, a oportunidade de sua análise sintonizada com as novas formas de trabalho. Para tanto, basta um olhar honesto — i.e., despido de interesses econômicos previamente estabelecidos — para as condições de prestação de serviços dos(as) motoristas por aplicativo.

A respeito, comenta Kalil que a busca pela identificação de um proprietário ou um gerente que dirige ordens e supervisiona, diretamente, a atividade dos(as) motoristas por aplicativo está fadada ao fracasso.⁴⁴ Contudo, a adoção dessa estratégia de interpretação jurídica obscurece a realidade que salta aos olhos. Não há a necessidade, no caso dos(as) motoristas por aplicativo, de um controle rígido realizado por pessoa específica, dado que um sistema complexo e organizado de controle de preços, jornada, remuneração e até mesmo atribuição de punições, gerenciado por algoritmos, desempenha o papel típico do empregador em todas as suas dimensões (diretiva, regulamentar e disciplinar). Ou seja, a subordinação permanece viva, exercida que é, imediatamente, pela inteligência artificial e, mediamente, por quem programa os algoritmos pelos quais tal inteligência opera. Foi exatamente a propósito dessa situação que, em 2011, deu-se a inclusão do já referido parágrafo único do artigo 6º da CLT.

Não há, portanto, qualquer óbice ou mesmo dificuldade hermenêutica, em face da legislação brasileira, para o reconhecimento do vínculo de emprego de motoristas com as empresas detentoras de aplicativos, porque os artigos 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT já oferecem mecanismos satisfatórios para a regulamentação dessas relações. Não se cuida de presumir que novas relações laborais digitais não comportam escrutínio à luz dos elementos estruturantes do vínculo empregatício, mas de aplicá-los à situação fática, com todas as vicissitudes tecnológicas envolvidas, sem descurar-se, todavia, das essencialidades socioeconômicas que permanecem presentes em qualquer enlace

⁴² MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política. Livro III: O processo global da produção capitalista*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo, Boitempo, 2017, p. 334.

⁴³ HUGHES, Carl; SOUTHERN, Alan. The world of work and the crisis of capitalism: Marx and the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Classical Sociology*, v. 19, n. 1, p. 63. Disponível em: <https://livrepository.liverpool.ac.uk/3032894/>. Acesso em: 4 mar. 2021.

⁴⁴ KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Bluncher, 2020, p. 240.

atinente à venda da força de trabalho, independentemente da tecnologia envolvida no modo e nos instrumentos de realização desta venda.

Ocorre, contudo, que a se consolidar como prevalecente a incipiente tendência jurisprudencial do TST no sentido da negação do vínculo empregatício a motoristas por aplicativo, além de distanciar-se de sua própria regulação, plasmada no regime celetista de configuração do contrato de trabalho, e do caminho jurídico adotado por outros países que contam com expressivo mercado de transporte por aplicativos, o Estado brasileiro estará confrontando os cânones da promoção do Trabalho Decente segundo a OIT, incorporados ao oitavo dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030) segundo a ONU, aspecto sequer cogitado nas decisões judiciais examinadas.

A respeito, cumpre lembrar que, com fins de modernização e reestruturação institucional e a pretexto de recuperar protagonismo na mediação internacional da tensão capital-trabalho, a OIT, em 1999, adotou, a partir de deliberação tripartite de seus Estados Membros⁴⁵, a promoção do Trabalho Decente como eixo orientador de todas as suas ações, passando a apostar na cooperação internacional para a promoção de políticas públicas nacionais segundo quatro objetivos estratégicos previamente delimitados.⁴⁶

O primeiro objetivo estratégico é a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, tal como enunciados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, quais sejam, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁴⁷

O segundo objetivo estratégico mira a geração de empregos produtivos e de qualidade, assim entendido aquele que proporciona remuneração adequada, em ambiente protegido em face de riscos físicos e mentais, com estabilidade contratual, criação e melhor aproveitamento das capacidades individuais e adequada gestão do tempo de trabalho, contemplando políticas de inserção de categorias vulneráveis (v.g. mulheres, jovens, idosos, pessoas com deficiência).

⁴⁵ O OIT tem por característica institucional, determinada no documento de sua Constituição, o tripartismo, a partir do qual delibera-se sobre composição de órgãos, normogênese e realização de ações sempre em ambiente conformado por representações governamentais, obreiras e patronais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021).

⁴⁶ BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista do Direito Internacional*. Brasília, v. 16, n. 1, abril de 2019, p. 169. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900>. Acesso em: 10 mai. 2021; BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Trabalho Decente Segundo a OIT: Uma Concepção Democrática? Análise Crítica à Luz da Teoria do Contrato Social. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*. v. 14, n. janeiro de 2019. p. 4. Disponível em: www.ufsm.br/revistadireito. Acesso em 8 mai. 2021.

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 5 mai. 2021, p. 02.

O terceiro objetivo estratégico, por sua vez, preceitua a ampliação da proteção social pelo Estado, com garantia de um conjunto de mecanismos de inclusão e salvaguarda socioeconômica permanente e duradoura, especialmente quando das crises econômicas, consagrando a garantia do acesso aos serviços de assistência humana básica indistinta, seja em razão de incapacidade temporário ou mesmo do desemprego.⁴⁸

Por fim, como quarto objetivo estratégico tem-se o fortalecimento do diálogo social, que busca valorizar e afirmar a importância do tripartismo nas deliberações alusivas a políticas públicas e regulação das manifestações da venda da força de trabalho.

O Trabalho Decente também foi alçado à condição de oitavo Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS ou “Agenda 2030”) da Organização das Nações Unidas. Dessa maneira, integra o conjunto de ações elencadas pela entidade como necessárias para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir paz e prosperidade a todas as pessoas.⁴⁹

O Brasil, submete-se, voluntariamente, à exigência internacional de promoção do Trabalho Decente, seja em razão da sua filiação ativa junto a OIT — que vincula o País à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, abrigada pelo primeiro objetivo estratégico da concepção de Trabalho Decente —, seja em virtude de específica adesão a este chamado de cooperação internacional da OIT para políticas públicas nacionais, manifestada, em território nacional, pela edição da Agenda Nacional de Trabalho Decente, em 2006.⁵⁰

Portanto, no contexto da promoção do Trabalho Decente, a negação do contrato de trabalho de que se fala consubstancia-se, *per se*, obstaculização de acesso a direitos humanos trabalhistas, acarretando a informalização deste tipo de trabalho e, portanto, recusando observância ao primeiro, segundo e terceiro objetivos estratégicos do Trabalho Decente, que reclamam a criação e manutenção de postos de trabalhos com direitos básicos garantidos, remuneração justa, não exposição a riscos à saúde e à segurança (*v.g.* decorrentes de jornadas laborais extensas) e proteção social do Estado contra situações provisórias ou permanentes de interrupção da condição de trabalhar, circunstâncias que exigem, segundo a regulação brasileira, vínculo empregatício formalmente constituído.

Especificamente em relação à proteção ao empregado e centralidade da relação de emprego, vale lembrar, ainda, que a OIT emitiu a Recomendação nº 198, de 2006, cujo conteúdo vincula-se direta e expressamente ao Trabalho Decente. No artigo 4º, “b”, dessa Recomendação, há a alusão à obrigação estatal de criação de uma política pública nacional que combata práticas que visam disfarçar as relações de trabalho por meio do não-enquadramento legal dos trabalhadores na condição devida de empregado ou mesmo na

⁴⁸ MERINO, Lucyla Tellez. A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas. 2011. *Tese de Doutorado*. Universidade de São Paulo. p. 138-139.

⁴⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 1 mai. 2021.

⁵⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

realização de acordos que não reconheçam o vínculo de emprego.⁵¹ Neste passo, a admissão de relações laborais ocultadas por figuras jurídicas outras que não a do contrato formal de trabalho consubstancia manifesta contrariedade também a este dispositivo da Recomendação nº 198 da OIT.

A este propósito, o recente relatório “*World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*”, produzido pela OIT, oferece uma visão atual e abrangente da experiência de trabalhadores e empresas em plataformas *on-line*, com base em pesquisas e entrevistas. Dentre suas principais observações, destaca-se a conclusão segundo a qual o gerenciamento de algoritmos de trabalhadores, por ser onipresente em plataformas digitais— determinando a alocação de tarefas, avaliação de desempenho, além de horários e o acesso a futuras oportunidades de trabalho —, implica em sérias dificuldades para a noção flexibilidade do trabalhador, reduzindo sua autonomia e a reafirmando o seu controle pelas empresas. Ao analisar diversos marcos regulatórios do trabalho por plataformas digitais, o estudo, ao tempo em que enfatiza a importância dessas iniciativas legais, alerta para a prevalência de uma dada incerteza regulatória e exorta a necessidade de coerência dos marcos regulatórios e políticas públicas em níveis nacional e internacional, deixando clara a importância do tratamento deste tipo de relação como um liame formal que confira acesso a direitos fundamentais no trabalho.⁵²

Como visto, as posições por ora quantitativamente prevaletentes no TST sobre o mote não caminham nessa direção.

Considerações finais

O tema do vínculo de emprego entre motoristas e empresas detentoras de aplicativos de transporte de pessoas e mercadorias ainda vem sendo motivo de crescente exame pela jurisprudência trabalhista brasileira, tendo seu órgão de cúpula, o TST, ainda se manifestado em poucos casos, embora com prevalência momentânea da tese da inexistência de contrato de trabalho para esse tipo de liame. Em outra direção segue a jurisprudência europeia e do estado da Califórnia, EUA, conquanto apenas no primeiro caso tenha havido, por enquanto, transbordo dos parâmetros jurisprudenciais para o campo legislativo.

O estudo da jurisprudência comparada permite perceber que, mesmo no contexto de ordenamentos jurídicos distintos, a subordinação estabelece-se como elemento nevrálgico para a definição do acesso de motoristas a direitos trabalhistas básicos,

⁵¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 198*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 10 mai. 2021.

⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Genebra: International Labour Organization, 2021, p. 245. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 10 mai. 2021.

comportando, todavia, conclusões que opõem TST e as cortes europeias e californiana, diante de uma mesma relação socioeconômica.

De seu lado, a jurisprudência do TST denegatória do vínculo empregatício para a hipótese em análise adota paradigmas argumentativos que conduzem ao aprofundamento da flexibilização de direitos e da precarização da condição dos trabalhos executados com mediação tecnológica digital, negando, assim, a incidência fático-jurídica dos arts. 2º, 3º e 6º, § único, CLT, e a conformidade com a promoção do Trabalho Decente. Não se pensa, entretanto, que lutas por melhores condições no labor e acesso a direitos humanos trabalhistas básicos estejam circunscritos à quadratura que a legalidade impõe. Tampouco se alimenta a expectativa de que o reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadoras e trabalhadores por aplicativo conduza à emancipação desta classe obreira ou que as regulações nacional e internacional possam operar acima dos conflitos do capitalismo, tendo o condão de realizar, por conta própria, uma transformação estrutural na sociedade.

Contudo, o regime celetista brasileiro de configuração do contrato de trabalho com vínculo de emprego e a concepção de Trabalho Decente são relevantes instrumentos jurídicos de disputa por políticas públicas regulatórias e jurisdicionais que se estabeleçam como diques para a livre exploração do trabalho humano, ainda mais no contexto do desenvolvimento da Quarta Revolução Industrial, marcado, até então, por uma profunda reestruturação da morfologia do labor, seguida de precarização e flexibilização.

E é neste contexto aflitivo que a postura judicial acerca do reconhecimento do vínculo de emprego de motoristas por aplicativo, no bojo das transformações impingidas no modo de produção capitalista do século XXI, passa a ser um sismógrafo da amplitude e necessidade contínua de atenção e reafirmação da centralidade do trabalho para a proteção da dignidade da pessoa humana, em termos sociológico e jurídico, bem como do grau de resistência contra a exploração da força laboral, manifestada em ambientes institucionais de disputa atinente aos elementos nucleares da dinâmica capitalista atual de acumulação, como o são os espaços de execução de políticas regulatórias e jurisdicionais respeitantes ao trabalho.

Sob este olhar, os primeiros ventos que têm soprado na jurisprudência do TST não parecem alvissareiros e seu redirecionamento impõe-se como condição de respeito ao fundamento contramajoritário do Direito do Trabalho, em tempos do processo produtivo digital que impressiona tanto pela inovação quanto pela capacidade de aprofundar a exclusão social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Cabral de; DE BARROS, Isabela Pimentel de. O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais. *UERJ Labuta*. 15 de março de 2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>. Acesso em: 6 mai. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Trabalho Decente Segundo a OIT: Uma Concepção Democrática? Análise Crítica à Luz da Teoria do Contrato Social. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*. v. 14, n. janeiro de 2019, p.1-36. Disponível em: www.ufsm.br/revistadireito. Acesso em 8 mai. 2021.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista do Direito Internacional*. Brasília, v. 16, n. 1, p. 165-185, abril de 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; COSTA, Leandro Faria. Apontamentos sobre a Quarta Revolução Industrial e as recentes impressões da OIT a respeito sob a ótica do Trabalho Decente. In: ROCHA, Cláudio J.; PORTO, Lorena V.; ALVARENGA, Rúbia Z. de A.; PIRES, Rosemary de O.. (Org.) *Coleção Direito Internacional do Trabalho - Vol. 2: A comunicabilidade do Direito Internacional do Trabalho e o Direito do Trabalho Brasileiro*. 1ed.São Paulo: Tirant Lo Blanc, 2020, v. 2, p. 244-263.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de competência nº 164.544 – MG*. Suscitante: Juízo da Primeira Vara do Trabalho de Poços de Caldas. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas. Relator: Moura Ribeiro. Brasília, 28 de set. de 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: 3 mar. 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (15ª). *Recurso ordinário nº 0011710-15.2019.5.15.0032*. Recorrente: Rogerio Adriano Venancio Martins e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: João Batista Martins César. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>. Acesso em: 27 abri. 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (11ª). *Recurso ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011*. Recorrente: Dennis Neves dos Santos e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora Ruth Barbosa Sampaio. Disponível em: <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 1002011-63.2017.5.02.0048*. Agravante Jean Werly Feitosa da Silva e Agravada: Cabify

Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. e outros. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 23 de out. de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d14049847cff9d60809efdf454d3b0d5>. Acesso em: 23 de abri. de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*. Agravante: Marcio Vieira Jacob e Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Breno Medeiros. 14 de dez. de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao_.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003*. Agravante: Ricardo Ramos de Sá e Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 30 abri. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 11199-47.2017.5.03.0185*. Agravante: Ronildo Alves Dos Santos e Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 18 de out. de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 27 abri. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*. Agravante: Marcio Vieira Jacob e Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Breno Medeiros. 14 de dez. de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao_.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Correição parcial nº 1000373-91.2020.5.00.0000*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Recorrido: Desembargador Jose Antonio Parente Da Silva e outros. Relator: Aloysio Correa Da Veiga. Brasília, 24 de abril de 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/4/BAC9C64D6C0178_Liminar.pdf. Acesso em: 24 abri. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso ordinário com pedido de tutela antecipada antecedente nº 1001466-89.2020.5.00.0000*. Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia LTDA e Recorridos: Sindicato Dos Motoristas De Transp. Priv. E Partic. Individ. De Passag. Por Aplic. e Plataformas Digitais De Fortaleza E Reg. Metrop. Pagina_Capa_Pr. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 5 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/tst-concede-efeito-suspensivo-livra.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 100353-02.2017.5.01.0066*. Recorrente: Elias do Nascimento Santos e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 14 de dez de 2020. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 10555-54.2019.5.03.0179*. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 2 de março de 2021. Disponível em: <http://celioneto.adv.br/wp-content/uploads/2021/03/Voto-UBER-RR-10555-54.2019.5.03.0179-6223090.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2021.

BRASIL, Vara de Trabalho de São Paulo (8ª). *Ação Cível Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008*. Autor: Ministério Público do Trabalho e Réus: Loggi Tecnologia LTDA. e L4B Logística LTDA. Juíza: Lavia Lacerda Mendenez. São Paulo, 6 de dez. de 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2019/12/f9267d679dbb3c29069a6a948d921954.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

BRASIL, Vara do Trabalho (33ª). *Sentença nº 2534b89*. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. MG, de 13 de fevereiro de 2017. 7 fev. 2020. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>. Acesso em: 3 de março de 2021. Acesso em: 3 mar. 2021.

BRASIL, Vara do Trabalho de Gama. *Sentença nº 2772f1d*. Autor: William Miranda da Costa. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Tamara Gil Kemp. Brasília, DF, de 18 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

BRASIL, Vara do Trabalho de Porto Alegre (28ª). *Sentença*. Reclamante: Alexandre Roberto de Oliveira e Reclamada: Uber do Brasil LTDA. Julgador: Átila da Rold Roesler. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 27 abri. 2021.

BRASIL, Vara do Trabalho de São Paulo (37ª). *Sentença*. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Rapiddo Agencia De Servicos De Entrega Rapida S.A.; Ifood.Com Agencia De Restaurantes Online S.A. Julgador: Shirley Aparecida De Souza Lobo Escobar. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-ifood-vinculo-empregaticio.pdf>. Acesso em: 27 abri. 2021.

CALIFÓRNIA. Bill nº 5. *Worker status: employees and independent contractors*. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 6 mai. 2021.

California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020). *BallotPedia*, 2020. Disponível em: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). Acesso em: 24 mai. 2021.

CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira.; SANTOS, Tacio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, 31 ago. 2020, p. 63-89. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>. Acesso em: 25 jan. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>. Acesso em: 6 mai. 2021.

ESPAÑA, Tribunal Supremo. *Sentencia*. Requerente: Juan Molins García-Atance. Requerido: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.4. Pleno. 23 de setembro de 2020. Disponível em <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

ESTADOS UNIDOS, Supreme Court of Califórnia. *Dynamex Operations West Inc v. Tribunal Superior do Condado de Los Angeles*. Relatora: Tani Cantil-Sakauye, 30 de abril de 2018. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 6 mai. 2021.

FRANÇA, Cour of Cassation. *Pourvoi n° S1913316*. Sala Social. 4 de março de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_rapport_ano_19-13.316.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

FRANÇA, Cour of Cassation. *Note explicative relative à arrêt n° 374 du 4 mars 2020*. Sala Social. 4 de março de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arrêt_44525.html. Acesso em: 27 abr. 2021.

GHERSON, Ilana; CEFKIN, Melissa. Click for work: Rethinking work through online work distribution platforms. *Ephemera: theory and e politics in organisation*, v.20, n.4, p. 103-129, nov. de 2020, p. 103-129. Disponível em: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/20-4GershonCefkin.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2021.

HUGHES, Carl; SOUTHERN, Alan. The world of work and the crisis of capitalism: Marx and the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Classical Sociology*, v. 19, n. 1, p. 59-71. Disponível em: <https://livrepository.liverpool.ac.uk/3032894/>. Acesso em: 4 mar. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política. Livro III: O processo global da produção capitalista*. Trad. Rubens Enderle. São Paulo, Boitempo, 2017.

MERINO, Lucyla Tellez. A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas. 2011. *Tese de Doutorado*. Universidade de São Paulo.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 1 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação nº 198*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: <https://www.registrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 10 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Genebra: International Labour Organization, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 10 mai. 2021.

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 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, jan. 2021, p. 24-44. 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: 13 mai. 2021.

PAÍSES BAIXOS, Gerechtshof Amsterdam. *Hoger beroep*. Recorrente: Deliveroo Netherlands BV, Recorrido: Federação Do Movimento de Comércio Holandês. 16 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>. Acesso em: 6 mai. 2021.

REINO UNIDO, Supreme Courte. *Appeal from [2018] EWCA Civ 2748*. Requerente: Uber BV e outros. Requerido: Aslam e outros. Relator: George Leggatt. 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2021.

SCHWARZ, Christine. Designers of competition at work: A neoliberal consensus-machine caught in the act. *Ephemera: theory and e politics in organisation*, v. 20, n. 4, p. 19-41, nov. de 2020. Disponível em: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/20-4Schwarz.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2021.

Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. *CONJUR*, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em: 6 mai. 2021.

Uber drivers to get workers' rights in the UK. *DW*, 2021. Disponível em: <https://www.dw.com/en/uber-drivers-to-get-workers-rights-in-the-uk/a-56893371>. Acesso em: 6 mai. 2021.

UNIÃO EUROPEIA, Tribunal de Justiça. *Judgment in Case C-434/15*. Recorrente: Asociación Profesional Elite Tax e Recorrido: Uber Systems Spain SL. Pleno. Luxemburgo, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2017/12/uber-ecj-press-release.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

VOCÊ não estava aqui. Direção de Ken Loach. *Londres: Sixteen Films & Why not Productions*, 2020.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The GIG Economy: a critical introduction*. Cambridge: Polity Press, 2020.

Data de Recebimento: 17.12.2022.

Data de Aprovação: 16.06.2022.