

DIREITO DO TRABALHO X *CROWDWORK*: AS DECISÕES DAS CORTES DA CALIFÓRNIA (EUA), ESPANHA E REINO UNIDO E DOS TRIBUNAIS SUPERIORES NO BRASIL

Túlio Macedo Rosa e Silva

Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo – USP
Professor adjunto da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas – UEA
Juiz do Trabalho
e-mail: tuliomasi@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5004-2637>

Daniel de Souza Rego Filho

Bacharel em Direito pela UEA - 2023
e-mail: dansouzarego@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5816-5385>

Recebido em: 03/03/2023

Aprovado em: 22/08/2023

RESUMO

O presente artigo possui objetivo de analisar as principais decisões proferidas no âmbito dos tribunais superiores da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido, que abordam conflitos entre empresas com modelo econômico de *crowdwork* e os trabalhadores que atuam junto a essas empresas. Para elaboração deste trabalho, recorreu-se à consulta de fontes primárias (normas internacionais, constituições, jurisprudência) e à consulta de fontes secundárias (manuais, artigos científicos, dissertações, teses), com a aplicação na pesquisa principalmente do método dialético, com foco nas posições doutrinárias e jurisprudenciais, bem como a comparação entre as normas brasileiras e internacionais. A partir do entendimento do papel desempenhado pelo Direito do Trabalho nas relações laborais, com enfoque nas transformações trazidas pela Quarta Revolução Industrial, especialmente a subordinação algorítmica e a terceirização em massa, é possível comparar as decisões internacionais com as decisões emanadas pelos Tribunais Superiores brasileiros e conhecer quais os principais fundamentos que sustentam os entendimentos firmados. Em que pese o majoritário direcionamento estrangeiro para reconhecer as relações de emprego advindas deste novo modelo econômico, ou minimamente determinar a aplicação adaptativa da legislação para estender direitos e garantias aos *crowdworkers*, os tribunais brasileiros ainda não possuem entendimento pacificado.

Palavras-chave: direito do trabalho; *crowdwork*; tribunais superiores.

LABOR LAW V. CROWDWORK: THE DECISIONS OF THE COURTS FROM CALIFORNIA (USA), SPAIN AND UNITED KINGDOM AND THE SUPERIOR COURTS IN BRAZIL

ABSTRACT

This article aims to analyze the main decisions handed down by the superior courts of California (USA), Spain and the United Kingdom, which address conflicts between companies with a crowdwork economic model and the workers who labor with these companies. For the preparation of this work, primary sources were consulted (international norms, constitutions, jurisprudence) and secondary sources as well (manuals, scientific articles, dissertations, theses), with the application of the dialectical method in research mainly, with a focus on the doctrinal and jurisprudential positions, as well as the comparison between Brazilian and international standards. From the understanding of the role played by Labor Law in labor relations, with a focus on the transformations brought about by the Fourth Industrial Revolution, especially algorithmic subordination and mass outsourcing, it is possible to compare international decisions with the decisions issued by the Brazilian Superior Courts and know the main foundations that support the agreements reached. Despite the majority foreign direction to recognize the employment relations arising from this new economic model, or minimally determine the adaptive application of legislation to extend rights and guarantees to crowdworkers, the Brazilian courts still do not have a pacified understanding.

Keywords: labor law; crowdwork; superior courts.

1 A ATUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

1.1 O direito do trabalho na indústria 4.0

Desde o seu surgimento durante a primeira Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII, o Direito do Trabalho tem sido o mediador da relação entre trabalhadores e empregadores, a fim de garantir que esta seja harmoniosa, bem como tem sido protetor da força de trabalho do país, ao garantir a manutenção de um mínimo essencial para assegurar o labor digno e decente, sempre no compasso das modificações sociais, políticas e legislativas.

No ordenamento jurídico pátrio, o constituinte demonstrou no Art. 7º da *Lex Fundamentalis* sua preocupação em assegurar a dignidade do trabalhador ao trazer a premissa da melhoria constante de sua condição social, embasado pelo princípio do não retrocesso social. Tal preceito se converte em verdadeira garantia fundamental, de modo a ingressar no rol de cláusulas pétreas (Art. 60, §4º, CFRB) (ROCHA; LEAL; OLIVEIRA, 2022, p. 47).

Esse entendimento se mostrou uma questão de relevância mundial, haja vista a formalização do conceito de trabalho decente apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual fundamenta os quatro objetivos estratégicos da organização, quais sejam: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

Ainda conforme as delimitações da OIT, o trabalho decente é aquele “[...] produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

Tais preceitos não são exatamente inovadores, mas representam a consolidação e evolução desses ideais já presentes em outros documentos, como a Declaração da Filadélfia (1944) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944), que no item “I”, “a”, veda a coisificação do labor humano, ao tutelar que o trabalho não pode ser tido como mercadoria. A Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948), em seu art. XXIII, defende o direito de acesso ao trabalho a todos, em condições justas e favoráveis, bem como a proteção contra o desemprego, em consonância com o disposto no art. XVI da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948) (ROCHA; LEAL; OLIVEIRA, 2022, p. 47).

Cabe ainda destacar o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que em seu art. 6º resguarda o trabalho livremente escolhido ou aceito e ainda defende a implementação de medidas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante do trabalhador (BRASIL, 1992). O Protocolo de San Salvador (1988) em seu art. 6º e a Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998) em seu art. 14, preconizam o desenvolvimento de mecanismos justos de trabalho e o fomento à criação de alternativas de emprego (ROCHA; LEAL; OLIVEIRA, 2022, p. 48).

Esta extensa gama de documentos voltados à questão laboral reflete uma preocupação internacional em garantir que o Direito esteja sempre em compasso com as evoluções sociais e tecnológicas que modificam os mais variados aspectos das relações trabalhistas.

Nesse panorama, o Direito do Trabalho tem se adaptado ao que o engenheiro e economista alemão Klaus Schwab denominou, em 2016, de Quarta Revolução Industrial. Este conceito caracteriza o cenário onde o mundo físico, digital e biológico cooperam entre si de maneira flexível em uma escala global, por meio do uso de inteligência artificial e sistemas de fabricação virtuais (KLEIN; DOMBKOVITSCH; TOSS; CASTRO, 2021, p. 89).

A presente pesquisa analisa como os tribunais supremos da Califórnia, Espanha e Reino Unido têm lidado com as novas modalidades de trabalho trazidas pela Quarta Revolução Industrial, em comparação com as cortes superiores do Brasil. Para isso, recorreu-se à consulta de fontes primárias (normas internacionais, constituições, jurisprudência) e à consulta de fontes secundárias (manuais, artigos científicos, dissertações, teses), com a aplicação na dissertação principalmente do método

dialético, com foco nas posições doutrinárias e jurisprudenciais, bem como a comparação entre as normas brasileiras e internacionais.

Um dos exemplos mais notáveis da Indústria 4.0 é a exploração do *crowdworking* ou *gig economy*, que consiste no repasse de tarefas para um grupo determinado de trabalhadores, localizados em qualquer lugar do globo, os quais desempenham suas atividades de maneira casual, remotamente, por meio da utilização de plataformas digitais conectadas à internet (KALIL, 2019, p. 169). Em suma, trata-se de um sistema de terceirização online em massa. Nesse modelo de negócios, estão inseridas empresas de entrega por aplicativos, transporte de passageiros, tradução, design, desenvolvimento e análise de dados, edição de mídias digitais, além de muitas outras.

Para Klaus Schwab, as plataformas digitais são um modelo oriundo da digitalização e funcionam como uma estratégia de lucro e transformação do mercado econômico. De fato, as plataformas trazem mudança ao permitir que o foco das empresas que atuam nesse mercado seja voltado aos serviços oferecidos e não aos produtos, como resultado disso as transações têm seus custos reduzidos, há uma circulação maior de informações acerca da credibilidade de fornecedores e consumidores com base nos sistemas de avaliação utilizados, criação de ferramentas de proteção contra fraude e a facilidade de uso dessas plataformas (KALIL, 2019, p. 95-96).

No contexto global da pandemia de coronavírus, as empresas que adotam o *crowdworking* como modelo de negócios, foram importantes para a economia ao gerar um crescimento expressivo em um cenário eliminação dos empregos formais por conta do congelamento da atividade comercial padrão (SEVILLANO, 2020). Contudo, a ocupação que aprioristicamente funcionaria como um complemento da renda, passou a ser a principal fonte de sustento de uma parcela relevante de indivíduos (DUTRA; SEPÚVELDA, 2020, p. 1237).

A atenção do Direito do Trabalho se volta para o fato de que a ascensão do *crowdwork* está apoiada em uma estratégia de precarização do trabalho, por meio da ocultação de seu modelo de negócios em conjunto com a venda da ideia de empreendedorismo, na qual o colaborador seria o único responsável pelo seu horário de trabalho e tem seu lucro diretamente ligado à sua produtividade (DUTRA; SEPÚVELDA, 2020, p. 1237). Em verdade, o que ocorre é uma espécie de “servidão digital”, em que o trabalhador integrado à plataforma está subordinado a decisões repassadas por um algoritmo, programado para expressar os interesses dos CEOs, diretores e proprietários dos aplicativos (ROCHA; LEAL; OLIVEIRA, 2022, p. 50-51).

Inicialmente, diante da oferta de trabalho em meio a um período econômico conturbado, muitos trabalhadores ingressaram no *crowdwork*. Contudo, com o passar do tempo, muitos desses *crowdworkers* ficaram insatisfeitos diante das obrigações excessivas que lhes eram impostas sem

nenhuma garantia de assistência. E com o inegável sucesso das empresas de plataforma que levou a uma exportação do seu modelo econômico para diversas nações, as insatisfações logo se tornaram uma luta judicial em escala global pela melhoria das condições de trabalho dos *crowdworkers*.

1.2 Surgimento da questão internacional: o *crowdwork* em conflito com o direito

A gênese da economia de compartilhamento gerida por empresas de plataforma se deu no contexto da crise financeira que abalou os Estados Unidos da América em 2008. Com engessamento do modelo econômico sustentado pela exploração imobiliária, os preços dos imóveis caíram. A consequência foi a perda do poder financeiro dos particulares, queda no consumo e acúmulo de dívidas por atraso de pagamento dos créditos hipotecários. O governo precisou recorrer a setor bancário para socorrer empresas à beira do colapso na tentativa de conter a crise. Nos anos seguintes, o país enfrentou diversos aumentos de impostos e cortes de gastos para equilibrar o déficit da dívida pública (SRNICEK, 2018, p. 28-37).

Contudo, “o capitalismo, quando atingido por uma crise, tende a se reestruturar.” (SRNICEK, 2018, p. 39). Houve uma renovação na busca por acesso à tecnologia e termos como economia compartilhada, economia sob demanda e economia de *app* começaram a surgir. A internet das coisas já acumulava em grande quantidade de conteúdo imaterial cultural, acadêmico, preferências de usuários, serviços e entretenimento, os quais compõe a principal matéria prima desta nova fase do capitalismo: os dados (SRNICEK, 2018, p. 38).

Dados são informações de um determinado evento que ocorreu, as quais ficam registradas e armazenadas. Não se tratam de um material novo, já estavam disponíveis desde os primórdios da informatização. Porém, foi em meio à crise que as empresas começaram a organizar e utilizar os dados para otimizar seus processos de produção (SRNICEK, 2018, p. 42-43). Nesse panorama, novas empresas começaram a discriminar quais eram os elementos essenciais e quais os elementos descartáveis no processo de consumo, o que facilitou o acesso aos serviços buscados com a eliminação da burocracia.

Diversas *startups* começam, então, a surgir a partir de ideias com potencial de rendimento alto e previsão de crescimento acelerado em relação a empresas já consolidadas (ALBUQUERQUE; SILVA; PORTUGAL, 2019, p. 897). O modelo é exercido por uma plataforma 100% digital, acessível da maioria dos *smartphones*, e estabelece de maneira triangular a relação entre trabalhador, consumidor final e plataforma, o que facilita a vida das empresas e consumidores, porém, ao tratar os trabalhadores como autônomos, empreendedores ou colaboradores, as plataformas mascaram as

relações de trabalho para se isentar da obrigação de prover direitos essenciais como verbas trabalhistas e assistência sindical (KLEIN; DOMBKOVITSCH; TOSS; CASTRO, 2021, p. 89-90). Contudo, no início da década de 2010, com o desemprego, além do desemprego de longo prazo recorde nos Estados Unidos, muitos viram a alternativa como uma oportunidade de se manter ativos no mercado, ou a aceitaram por ser a oferta disponível (SRNICEK, 2018, p. 36).

Desse modo, empresas como a *Cabify*, *Deliveroo*, *Glovo*, *Bolt*, *Lyft* e *Uber*, esta última a de maior destaque internacional, continuaram a crescer até inevitavelmente colidirem com a legislação trabalhista dos locais onde atuam, seja mediante o ajuizamento de ações movidas por trabalhadores, descontentes com os ônus excessivos impostos sobre eles, ou por órgãos ligados à defesa dos operários (SRNICEK, 2018, p. 74-83).

Ao analisar as decisões proferidas pelas cortes superiores, ou mesmo as medidas adotadas na simples aplicação adaptativa da legislação para o contexto do novo mercado econômico, observa-se um entendimento voltado para a promoção dos direitos sociais e do trabalho. Em que pese decisões desfavoráveis em instâncias inferiores, as questões levadas às cortes supremas tendem a seguir o mesmo compasso *pro operario*, o que reafirma o papel do Direito do Trabalho como mediador da relação entre empregador e empregado, a fim de garantir a manutenção de um mínimo essencial para assegurar o labor digno e decente.

2 POSICIONAMENTO DE CORTES INTERNACIONAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVOS

Ao observar a evolução dos processos que envolvem as empresas de plataforma, com as devidas ressalvas às diferenças presentes em cada ordenamento jurídico, é notável a preocupação do judiciário em garantir aos trabalhadores o acesso aos direitos consagrados em seus respectivos diplomas laborais.

No Uruguai, por exemplo, em decisão proferida em 2020, os magistrados tomaram por base a recomendação 198 da OIT para examinar a relação entre o motorista e a *Uber* para reconhecer a relação de emprego. Também em 2020, a Espanha reconheceu o vínculo entre a *Glovo* e seus entregadores com base em jurisprudência relativa a dependência jurídica dos parceiros em relação à plataforma (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 4-6). O resultado dessas decisões é acesso dos trabalhadores a condições mínimas garantidas pela legislação para que exerçam suas atividades com dignidade e segurança jurídica.

Esses casos expressam uma pequena parcela das querelas judiciais movidas por trabalhadores que tiveram seus direitos violados ante as políticas abusivas das empresas de *crowdwork*. Tais decisões geram impacto na forma como essas empresas passam a definir suas diretrizes, uma mudança que dita os caminhos para o novo modelo de mercado, o que impede que este seja desfavorável em demasia para o trabalhador.

2.1 Suprema Corte do Estado da Califórnia – Estados Unidos da América

É importante destacar inicialmente que o sistema jurídico dos Estados Unidos atribui um grande prestígio aos precedentes judiciais, visto que adota o sistema do *common law*. Logo, a partir dos costumes, em conjunto com a aplicação normativa basilar, são gerados precedentes, e estes, por fim, se tornam políticas públicas. Desse modo, o impacto de uma decisão não representa uma solução apenas para um caso individual, mas se converte em um modelo a ser adotado, com base no princípio da *stare decisis et non quieta movere*, para todos os casos semelhantes (MANCUSO, 2016). Mesmo que o sistema jurídico brasileiro seja diferente do estadunidense, é necessária a análise do julgado abaixo para que seus elementos mais relevantes possam servir de inspiração e reflexão ao tratamento dispensado aos *crowdworkers* no Brasil.

As decisões estadunidenses de maior relevância para a questão do *crowdwork* foram proferidas no Estado da Califórnia, local de nascimento da *Uber*. O princípio da dicotomia da figura do trabalhador, empregado ou autônomo, suscita a questão sobre a incidência ou não dos direitos trabalhistas sobre os colaboradores das empresas de plataforma. O certame teve diversos capítulos, alguns dos mais notórios os casos *Del Rio v. Uber Technologies, Inc.*, de 2016 e *O'Connor v. Uber Technologies Inc.*, que teve início em 2015. Em ambos os casos a reclamatória envolvia o pedido de reconhecimento da classificação errônea dos motoristas como independentes e não como funcionários, além da incidência dos direitos previstos no Código de Trabalho da Califórnia.

A repercussão do caso *O'Connor* foi grande e acarretou o ajuizamento de muitas ações semelhantes ainda que não tenha gerado um precedente, uma vez que foi realizada uma negociação com a companhia requerida a qual teve por resultado o pagamento de um acordo para reembolso de despesas e gorjetas aos motoristas da Califórnia e Massachusetts que usaram o aplicativo *Uber* a qualquer momento, desde 16 de agosto de 2009 até 28 de fevereiro de 2019, além de melhorias em suas políticas de negócios como amplo acesso a informações, critérios para desativação de contas e aviso prévio em caso de desativação (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA, 2016).

Contudo, o Juiz distrital Edward M. Chen, ao determinar que “[...] O Acordo de Liquidação [...] não pretende resolver a principal disputa subjacente se os motoristas da *Uber* são funcionários ou contratados independentes” (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA, 2016), não pôs fim ao cerne da questão.

Em 2018, no caso *Dynamex v. Superior Court of Los Angeles*, a Suprema Corte Estadual adotou uma mudança nos critérios para reconhecimento de existência de vínculo empregatício, a partir da qual passou a utilizar o chamado “teste ABC” (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 02). Nesse teste é observado se:

(a) o trabalhador não está sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenha atividade inserida no negócio principal da empresa; (c) o trabalhador realiza, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 02).

Assim, se os três requisitos se mostrem inexistentes no caso observado, o trabalhador é considerado como empregado.

Já em 2019, foi aprovada uma alteração no Código de Trabalho, com isso o “teste ABC” foi incorporado ao diploma normativo por meio da *Assembly Bill 5 (AB 5)*, e passou a vigorar no ano de 2020. Com isso, houve uma demanda por regularização dos status dos motoristas de empresas como *Uber* e *Lyft*, para que eles fossem reconhecidos como empregados. Ante o descumprimento das determinações, o Estado da Califórnia moveu uma ação contra *Uber* e a *Lyft*, na qual requereu o reconhecimento do vínculo empregatício entre as empresas de plataforma e os motoristas colaboradores (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 03).

O posicionamento da Suprema Corte Estadual foi favorável ao reconhecimento da existência de relação de emprego, com fundamento na incapacidade das empresas em comprovar o ponto (b) do “teste ABC”. Isso porque, em que pesem as afirmações das plataformas de que seu negócio principal é a tecnologia, a própria autuação em tentar invalidar o *AB 5* demonstra que os motoristas estão inseridos no negócio principal da empresa. Corrobora ainda para a decisão o entendimento já firmado, tanto da Suprema Corte Estadual quanto do Legislativo, que o status dos motoristas como autônomos, colaboradores ou trabalhadores independentes, os priva de direitos básicos de proteção aos trabalhadores (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 03).

A decisão da Suprema Corte da Califórnia fez com que *Lyft* e *Uber* ameaçassem abandonar as operações no Estado sob o pressuposto de que a aplicação da *AB 5* tornaria seus negócios inviáveis (O'BRIEN, 2020). A última saída para empresas de plataforma seria a aprovação da Proposition 22, um plebiscito que seria realizado na Califórnia no mês de novembro de 2020, no qual a população

decidiria se os motoristas eram ou não empregados independentes. A campanha da *Uber* pelo “sim ao 22” foi orçada em, aproximadamente, 203 milhões de dólares, tendo pouco mais de 58% dos votos e vencendo a disputa, o que em teoria deveria afastar a incidência da *AB 5*.

O sucesso foi comemorado e a iniciativa foi até mesmo exportada para outros Estados de atuação das empresas, a fim de garantir que leis como a *AB 5* não se apliquem a outros empreendimentos de *crowdwork* similares. Todavia, em agosto de 2021, o juiz Frank Roesch, do Tribunal Superior do Condado de Alameda (THORBECKE, 2020), decidiu pela inconstitucionalidade e inexecutabilidade da *Prop 22* (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 04), visto que ela limitaria o poder de uma legislação futura que definisse os motoristas por aplicativo como empregados sujeitos à lei de compensação dos trabalhadores (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA IN AND FOR THE COUNTY OF ALAMEDA, 2021). Uber e Lyft vão apelar da decisão.

É interessante observar que mesmo em um país regido por valores liberais em termos econômicos existem limites impostos pela legislação trabalhista. As alternativas de labor existentes, apesar das crises econômicas, não podem sobrepujar garantias individuais. É necessária uma constante adaptação para encontrar o equilíbrio almejado pelo Direito do Trabalho entre o empregado e empregador, de modo a permitir o desenvolvimento econômico sem abrir mão do trabalho decente.

2.2 Suprema Corte do Reino Unido

Berço da *common law*, o Reino Unido mantém sua tradição jurídica pautada pela continuidade e *equity*, ou seja, sobressaem-se os precedentes, os quais devem ser aplicados aos casos semelhantes. A lei é observada como referência valorativa, tendo suas lacunas preenchidas pelos costumes, princípios gerais, regras da experiência comum, etc. (MANCUSO, 2016). Portanto, nesse sistema é igualmente notável o impacto de uma decisão e a repercussão que ela traz ao sistema jurídico, vez que, a partir dela, serão criados padrões a serem adotados como norma, situação que contribui para inspirações no tratamento dispensado aos trabalhadores por aplicativos no Brasil.

Um dos casos de maior relevância internacional foi, sem dúvida, a recente decisão proferida pela *The Supreme Court*, a última instância do judiciário britânico. Isso porque, em um curto espaço de tempo, a sentença foi citada em um processo movido contra a *Deliveroo* na Austrália, bem como em uma ação coletiva movida pelos motoristas da *Uber* na África do Sul. Ademais, no Quênia, o ministério do Trabalho estuda maneiras de incorporar a decisão à sua legislação (MOYERR-LEE; KOUNTOURIS, 2021, p. 18-19).

O processo teve início em 2016 quando os motoristas Yaseen Aslam e James Farrar moveram ação em face da *Uber* na Justiça do Trabalho de Londres, na qual pleiteavam o reconhecimento de contrato de trabalho, além do recebimento de direitos trabalhistas como salário-mínimo e férias remuneradas. A *Uber* sustentava que sua atuação era de mera intermediação entre o motorista e o passageiro, na qual realizava a conexão entre a oferta e a demanda, portanto, os motoristas deveriam ser considerados como *independent contractors* na sua relação com a plataforma digital (CAMELO; KLAFKE, 2021, p. 03).

É importante destacar que no sistema britânico existem três categorias distintas de trabalhadores: os *employees*, trabalhadores que firmaram um contrato de trabalho e possuem direitos e responsabilidades trabalhistas extras que não se aplicam a “workers”; os *workers*, vinculados a um contrato ou outro acordo para fazer o trabalho ou serviços pessoalmente por uma recompensa (um contrato pode ser escrito ou não), titulares de determinados direitos trabalhistas (REINO UNIDO, 1996); e os *independent contractors* ou *self-employed*, sobre os quais não incidem os direitos trabalhistas.

Apresentados os pleitos das partes, a Corte teve por responsabilidade definir qual instrumento regia a relação entre motoristas e a *Uber*. Caso fosse decidido que era um contrato de trabalho, os motoristas teriam acesso aos direitos que são garantidos aos *workers*. Subsidiariamente, deveria a corte definir a duração do período de trabalho para fins de cálculo dos direitos aplicáveis (CAMELO; KLAFKE, 2021, p. 03).

Após a derrota nas instâncias inferiores a *Uber* recorreu à Suprema Corte que manteve por unanimidade a decisão do tribunal de primeira instância. Os magistrados reconheceram que os motoristas da plataforma digital são *workers* e estariam, portanto, enquadrados nas regulamentações nacionais de salário-mínimo e jornada de trabalho (REINO UNIDO. THE SUPREME COURT, 2021). A fundamentação da decisão se baseia no fato de que a plataforma é quem define o pagamento dos motoristas e taxas de desconto, determina todos os termos do contrato sem possibilidade de negociação, controla todas as informações que são disponibilizadas aos motoristas, entre outros elementos que evidenciam que toda a atividade exercida pelo motorista ao transportar passageiros é diretamente controlada pela plataforma digital (MOYERR-LEE; KOUNTOURIS, 2021, p. 18-19).

Por fim, a Suprema Corte considerou ainda que o tempo de serviço não está limitado ao momento em que o motorista está efetivamente em uma corrida, mas inclui também todo o tempo em que ele está logado na plataforma, entendimento fundamentado pelas disposições do *Working Time Regulations 1998*, o qual tutela que o “tempo de trabalho em relação ao trabalhador consiste em

qualquer período durante o qual ele está trabalhando, à disposição de seu empregador e no desempenho de sua atividade ou deveres” (REINO UNIDO, 1998).

A *Uber*, em comunicado posterior, defendeu que a decisão só tem efeitos no Reino Unido, visto que a classificação de trabalhador “*worker*” não existe em outras jurisdições, e que ela não confirma a relação de emprego visto que o pedido versava sobre o reconhecimento de contrato de trabalho. A plataforma fez adequações conforme o termo da decisão e passará a pagar salário-mínimo por hora, férias, manutenção de benefícios já disponíveis, entre outras (CAMELO; KLAFKE, 2021, p. 10).

Em que pese se tratar de uma ação individual, a decisão abre precedente que deverá ser de grande relevância para outros casos semelhantes que envolvam empresas que operam nos mesmos moldes da *Uber* (CAMELO; KLAFKE, 2021, p. 10).

Ainda que a estrutura da legislação trabalhista do Reino Unido seja diferente, a fundamentação da decisão aponta o claro controle da *Uber* sobre todos os aspectos contratuais e operacionais das atividades executadas pelos motoristas, o que sustenta a existência da relação de emprego.

2.3 Suprema Corte da Espanha

Ao abordar o sistema jurídico espanhol, é possível verificar que está inserido na família do *civil law*, ou seja, existe a primazia da lei, contudo não se exclui a adoção de precedentes na formação das decisões (ABBOUD, 2014). É interessante notar, conforme será exposto a seguir, como a relevância do direito positivado é presente, pois, após proferidas as decisões mais relevantes acerca do *crowdwork*, houve rápida movimentação para incluir as alterações trazidas pelo *decisum* ao ordenamento jurídico trabalhista. A proximidade do modelo jurídico espanhol com o brasileiro contribui para inspirar as decisões a serem implementadas nos tribunais pátrios.

A Espanha se encontra mais adiante em termos de resolução das questões quanto à definição da relação entre colaboradores e empresas de plataforma. Os litígios estão longe de acabar, porém, em termos jurídicos houve significativo avanço com a prolação da Sentença nº 805/2020 pelo *Tribunal Supremo de España*, em setembro de 2020, no recurso de Unificação de Doutrina proposto pelo advogado Dr. Luis Suárez Machota, que reconheceu a relação de emprego entre um *ex rider*, Sr. Desiderio, da empresa de entregas *Glovo* (ESPANHA. TRIBUNAL SUPREMO, 2020).

O fundamento da decisão veio da jurisprudência que reconhece a presunção de trabalho por conta alheia, aplica a flexibilização do sentido da dependência jurídica, além de apontar que o trabalhador não tem parte em decisões como definição da remuneração por corridas, porcentagem

retida a título de taxas de serviço e termos do contrato (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 04-06). Cabe ainda destacar que dentro do ordenamento jurídico espanhol existe a figura do trabalhador autônomo e do autônomo economicamente dependente. Este último exerce seu trabalho de forma habitual, pessoal e direta, por intermédio de uma pessoa física ou jurídica de quem depende para receber, pelo menos, 75% de sua renda. Na ocorrência de casos em que essa separação entre autônomo e autônomo economicamente dependente seja complexa, ficará a cargo do Poder Judiciário esclarecer a natureza da relação (GARCIA; BRAZ, 2022, p. 56-57).

Após a decisão ocorreu uma movimentação entre o Ministério do Trabalho Espanhol, Ministério da Economia, *UGT – Unión General de Trabajadores* e *C.C.O.O. – Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, como representantes dos trabalhadores e *CEPYME – Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*, como representante das empresas via plataforma, na tentativa de alcançar um entendimento entre as partes. O resultado foi a criação de uma comissão que, em 2021, no mês de março, chegou ao acordo que deu origem ao *Real Decreto-ley 9/2021 (Ley Riders)* que alterou o *Real Decreto-ley 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores)* (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 05).

Com isso, houve duas significativas mudanças na legislação trabalhista espanhola. A primeira foi determinar que qualquer empresa, independentemente do modelo de negócio que explorar, deverá esclarecer os meios de funcionamento de algoritmos e inteligência artificial que porventura utilizam. A segunda foi incorporar a presunção de trabalho por conta alheia, alteridade, para os trabalhadores do setor de entregas, nos casos em que ficar demonstrada a prestação desse tipo de serviço (ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 05).

Em que pese a atuação garantista do Judiciário espanhol ao estender para toda uma classe de trabalhadores maior proteção social e direitos, isso não impediu que uma parcela dos *riders* se mostrasse descontente com a decisão. Isso porque o poder Executivo de Portugal apresentou ao Parlamento uma proposta de reconhecimento dos motoristas por aplicativo como trabalhadores dependentes, a qual encontrou resistência por parte do Movimento dos Estafetas, motoristas que temem que a implementação do modelo espanhol gere uma redução drástica dos lucros e de pessoal, além de implicar a perda de sua liberdade de escolha (AMATO, 2022).

Resta estabelecer o diálogo com os trabalhadores para firmar o entendimento de que a regulamentação não representa perda e sim ganho de direitos. Albert Cañigueral citando Luz Rodríguez, jurista e ex-secretária de Estado do Trabalho espanhol, definiu qual a diretriz das leis trabalhistas para o futuro:

Trata-se de oferecer proteção adequada a todo tipo de trabalhadores. E não por fazer, mas por ser [...]. Não devemos perder de vista que trabalhar é uma necessidade e um direito e proteger esse direito é um desafio complexo nesta era de trabalho fragmentado na qual, para muitos de nós, nosso chefe se tornou um algoritmo que recorre a nós apenas quando precisa de nós (ECHARRI, 2021).

O caso espanhol além de demonstrar o quanto as decisões de uma jurisdição estrangeira podem afetar outra nação, vide o interesse lusitano em incorporar as medidas aplicadas pelo judiciário da Espanha ao seu ordenamento jurídico, evidencia que o Direito do Trabalho, a despeito de diferenças regionais, tem o condão de trazer melhorias para todos os trabalhadores. A adoção de medidas benéficas em um Estado ecoa em decisões e gera mudanças em outro, o que ajuda a manter a legislação em sintonia com as especificidades do momento econômico e social em um contexto global.

3 DIREITO BRASILEIRO – DECISÕES JUDICIAIS NO ÂMBITO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

No Brasil os julgados relacionados às empresas que adotam o *crowdwork* ou *gig economy* como seu modelo de negócios ainda parecem estar longe de pacificar a questão sobre existência ou não de vínculo empregatício, trazer mudanças legislativas ou mesmo causar influência sobre as políticas de uso e termos contratuais das plataformas digitais.

Ao considerar que o Brasil está inserido no sistema da *civil law*, sua fonte principal do Direito é a lei (ABBOUD, 2014). Porém, por não haver legislação específica que possa ditar os limites das relações jurídicas estabelecidas entre as empresas de *crowdwork* e seus trabalhadores, essas relações estão sujeitas a aplicação de diversos diplomas normativos, o que por sua vez causa um conflito de competência entre as cortes superiores.

Em que pese a existência de decisões emanadas tanto pelo STJ quanto pelo TST desfavoráveis aos pleitos de reconhecimento de vínculo empregatício, não há entendimento firmado entre as turmas da mais alta instância trabalhista por exemplo. No STJ a decisão emanada tem efeito *inter partes*, porém poderá servir de precedente para ações semelhantes (GAURIAU, 2019, p. 126).

Ademais, ambas as cortes superiores atraem para si a competência de julgar as lides que envolvem trabalhadores de plataformas digitais e as empresas que gerem essas plataformas, de modo a causar um conflito que deverá ser decidido pelo STF, o que pode determinar o futuro de milhares de indivíduos que atuam no modelo de *crowdwork*. De toda a sorte, é importante observar quais

caminhos a jurisprudência pátria tem adotado em comparação às decisões que foram proferidas em outras nações.

3.1 Superior Tribunal de Justiça

Uma das causas mais comuns que motivam o ajuizamento de ações pelos motoristas de aplicativos como *Uber*, *99Pop* e *Cabify*, em face das referidas empresas de plataforma, são os desligamentos não justificados. Em uma dessas ações, ajuizada por um motorista perante a Justiça Comum Estadual de Minas Gerais, o juízo declinou a competência para a Justiça do Trabalho por entender que o caso tratava de uma relação trabalhista. O Juízo laboral por sua vez se declarou igualmente incompetente por entender que não existia relação de emprego, diante do que suscitou a ocorrência de conflito de competência (GAURIAU, 2019, p. 124-125).

No Conflito de Competência 164.544/MG, o STJ fundamentou a sua decisão com base nos seguintes entendimentos: inicialmente, o contrato entre a *Uber* e o motorista possui caráter meramente civil; a interação existente entre as partes caracteriza a economia compartilhada, em que a plataforma apenas media a atuação do motorista na busca por passageiros; desse modo, os motoristas são definidos como empreendedores individuais, sem vínculo empregatício com a plataforma. Assim, é competência da Justiça Comum Estadual o julgamento de ações indenizatórias por danos morais e materiais c/c com obrigação de fazer que envolvam a *Uber* (GAURIAU, 2019, p. 124-125).

É importante salientar que ainda que os fundamentos adotados pelo STJ apontem para a não existência de vínculo empregatício, a decisão tinha por finalidade solucionar um conflito de competência e, com base nos elementos, a Segunda Seção do STJ entendeu ser uma interação meramente civil (OLIVEIRA; DANTAS, 2020, p. 469). Conforme se extrai do seguinte trecho constante na Ementa do Acórdão:

[...] Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019).

A Corte Superior da Justiça Comum determinou quem tem a competência para atuar em ações ajuizadas por motoristas que pretendem receber indenização por eventuais danos, materiais ou imateriais, sofridos por desligamentos imotivados (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2019).

SILVEIRA, no entanto, tem entendimento diverso e afirma que o STJ adentrou em um mérito que não lhe competia ao definir a incoerência de relação de emprego. A decisão é amplamente usada pela Uber para afastar a incidência de vínculos empregatícios (SILVEIRA, 2021, p. 66). Naturalmente, ainda que não tenha efeito vinculante, o precedente formado é aplicável a diversas outras empresas, não limitadas a empresas de transporte, mas também de entregadores como *UberEats*, *Rappi* e *iFood*, por adotarem o mesmo modelo de negócios reconhecido na decisão como *sharing economy*.

Em paralelo com as decisões emanadas pelas Cortes Supremas da Espanha, Reino Unido e Califórnia (EUA), é importante destacar que por mais que inicialmente a relação de emprego não fosse reconhecida, a matéria sempre foi abordada por órgãos e Tribunais Trabalhistas. Isso demonstra que a aplicação nacional da justiça nesta temática tem demonstrado uma preocupação muito maior com a forma do que com a substância, ao contrário do que se observa em Ordenamentos Jurídicos estrangeiros.

A atuação supletiva e subsidiária do Direito Civil não pode interferir de modo a sobrepujar a atuação do Direito do Trabalho em temáticas que são claramente de sua competência. Isso porque, apesar do *crowdwork* não se enquadrar nos moldes conhecidos das relações trabalhistas consolidadas, está em perfeita sintonia com o padrão que emerge da Quarta Revolução Industrial. É a evolução natural do Direito do Trabalho. Logo, é necessário observar também as decisões proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para efeitos de comparação.

3.2 Tribunal Superior do Trabalho

O caráter pró-labore da legislação trabalhista brasileira deveria, em tese, direcionar o entendimento dos Tribunais do Trabalho para uma interpretação mais abrangente e atenta às mudanças das relações de empregos que surgiram a partir do advento da indústria 4.0.

Porém, em 2019, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185, a Relatora Min. Dora Maria da Costa e a 8ª Turma do TST, decidiram que os motoristas da Uber eram autônomos em relação à plataforma, e que o regime da relação entre eles era mais próximo de uma parceira, em entendimento similar ao do STJ (GAURIAU, 2019, p. 126-127).

No TRT da 15ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário no processo nº 0010947-93.2017.5.15.0093, em 29 de novembro de 2018, o Relator Edison dos Santos Pelegrini entendeu não haver subordinação jurídica visto que o trabalhador é livre para organizar o seu trabalho da maneira que quer, tanto que se desejar pode prestar serviços para a empresa concorrente. O TRT 2 por sua vez, também em julgamento de Recurso Ordinário, no processo nº 1000903-50.2017.5.02.0613 em 22 de

novembro 2018, que teve como Relatora a Desembargadora Iara Ramires da Silva de Castro, afirmou que a empresa é de tecnologia e não de mobilidade, sendo mero elo entre o motorista e o passageiro. Dessa forma, o autor não exerce função inafastável do negócio principal da plataforma, portanto não estaria caracterizada a subordinação estrutural (GAURIAU, 2019, p. 127-128).

Ao entender pela não configuração de relação empregatícia, o Tribunal Superior do Trabalho nega os direitos previstos no art. 7º da CF/88 bem como na Consolidação das Leis do Trabalho. Os direitos insculpidos da Magna Carta e no principal diploma trabalhista pátrio formam, os quais compõe o mínimo essencial para acesso ao trabalho digno e decente (OLIVEIRA; DANTAS, 2020, p. 470).

Ao voltar a atenção para os argumentos apresentados nos processos contra a Uber especificamente, os mais recorrentes são: detenção do controle exercido sobre a realização dos serviços; gerência exclusiva do pagamento; monopólio no estabelecimento de taxas de retenção de valores das corridas; análise dos motoristas; controle de informações; determina as rotas das viagens; determina as tarifas; estabelece unilateralmente as regras para permanência e adesão na plataforma (SILVEIRA, 2021, p. 66-67). Os argumentos apresentados pela defesa, a título de comparação, foram os mesmos que fundamentaram a decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso Uber vs Aslam que reconheceu o vínculo empregatício e teve reflexos importantes na legislação nacional e nas políticas da empresa. No entanto, tais argumentos não se mostraram suficientes para o TRT da 1ª Região, que em acórdão proferido em sede recursal julgou improcedente o reconhecimento do vínculo (SILVEIRA, 2021, p. 70).

Contudo, em decisão proferida no RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, em dezembro de 2022, a 8ª Turma do TST, que já havia proferido decisão desfavorável aos motoristas, dessa vez negou provimento ao recurso da Uber e manteve decisão que reconhece o vínculo de trabalho entre a empresa e a motorista Viviane Pacheco Câmara. Entre os fundamentos da decisão, foi levado em conta que a lei deve acompanhar a evolução tecnológica e expandir o conceito de subordinação clássica, além de reconhecer a subordinação algorítmica, controle da empresa sobre todos os aspectos no desempenho das atividades (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

Outra decisão de grande relevância para questão do *crowdwork* foi proferida pelo 5ª Turma do TST, em julgamento do RR 443-06.2021.5.21.0001, em 16 de dezembro de 2022, no qual foi Relator o Ministro Breno Medeiros. O Acórdão proferido pelo colegiado reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar a ação movida por um motorista contra a empresa brasileira 99 Tecnologia LTDA. por ter sido desligado da plataforma de maneira repentina, com fundamento na violação art. 114, IX da CF/88. Isso porque foi considerado que a relação existente entre a empresa

99 App e seus motoristas é uma relação de trabalho *lato sensu*, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

O reconhecimento da relação de trabalho no caso da 99 App se mostra embasado pelo entendimento de que novas formas de labor, ainda que não enquadradas nos empregos formais celetistas, não se encontram alheias à regulação fundamentada pelos direitos sociais, pois, apesar de se defender a livre iniciativa como preceito constitucional, art. 1º, IV da CF/88, o mesmo inciso abarca a valorização social do trabalho, de modo que são indissociáveis um do outro (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

Estas decisões recentes do TST se mostram mais alinhadas aos padrões internacionais, além de condizentes com o princípio Constitucional presente no art. 170. O entendimento apresentado é intrínseco ao Direito do Trabalho, ao acompanhar a evolução e expandir os conceitos de trabalho e das relações laborais como são conhecidas. A Justiça do Trabalho tem como desafio equilibrar a relação entre trabalhadores e empresários, com uma aplicação justa da lei nas formas jurídicas concebidas, mas atenta sempre à substância das relações, para não incorrer na supressão de direitos que representam anos de evolução e conquistas dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho surgiu de um contexto de extrema desigualdade nas relações laborais oriundas da primeira revolução industrial. Desde o princípio, o seu papel foi mediar e equilibrar a relação entre empresário e trabalhador, a fim de evitar que a parte mais vulnerável, o empregado, suportasse ônus descabidos.

Ao longo dos séculos, diversas normas nacionais e internacionais regularam as relações laborais, sempre se adaptando ao surgimento de novas modalidades de subordinação.

Na Quarta Revolução Industrial, a figura do empregador mudou, deu lugar à impessoalidade do algoritmo e estabeleceu um novo modelo de relação de trabalho. O *crowdwork*, trabalho das massas, nada mais é do que uma terceirização em escala global, na qual um trabalhador adere a uma plataforma digital para executar funções remuneradas. Todavia, sob o manto do empreendedorismo, da economia de compartilhamento e da liberdade, surgem empregos precários, distantes de qualquer segurança jurídica.

O trabalhador arca com todos os ônus, sem a garantia de trabalhar de maneira digna e decente. Em meio a crises contemporâneas, a alternativa parece ser a única viável, até inevitavelmente colidir com a esfera dos direitos e garantias dispensados aos trabalhadores.

Ao observar as decisões dos Tribunais Superiores do Reino Unido, Espanha e Califórnia (EUA), em processos movidos contra empresas de plataforma que adotam a modalidade de *crowdwork*, é possível traçar um paralelo com o ordenamento jurídico pátrio e observar que o Brasil ainda caminha lentamente no tocante à garantia de direitos para a classe de trabalhadores de aplicativos.

O reconhecimento do vínculo empregatício é um elemento central que ainda não é consolidado mundialmente, porém, ao que tudo indica, o Direito do Trabalho continuará se adaptando para garantir que nenhuma classe de trabalhador que esteja de alguma forma subordinada a um empresário deixe de ter o mínimo necessário para trabalhar com dignidade.

Ao final, não se trata de travar uma batalha contra a informatização, contra a tecnologia ou contra os algoritmos, mas de garantir que a evolução das relações laborais caminhe lado a lado com a evolução dos direitos e garantias sociais.

REFERÊNCIAS

ABBOUD, Georges. **Discrecionariade administrativa e judicial**: o ato administrativo e a decisão judicial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

ALBUQUERQUE, Genezio dos Santos Neto; SILVA, Juliana Pereira de Souza; PORTUGAL, Licínio da Silva. Uma análise do uso de aplicativos de transporte individual e remunerado: uma revisão de literatura. *In*: CONGRESSO DE PESQUISA E ENSINO EM TRANSPORTE DA ANTEP, 33., 2019, Balneário Camboriú. **Anais** [...]. Balneário Camboriú: ANTEP, 2019.

ALMEIDA, Paula Freitas de; KALIL, Renan Bernardi. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 20, 2021.

AMATO, Gian. Motoboys brasileiros recusam vínculo de trabalho em Portugal e querem continuar freelancers. **O Globo**, Portugal, 28 set. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/portugal-giro/post/2022/09/motoboys-brasileiros-recusam-contrato-de-trabalho-em-portugal.ghtml>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 04 fev. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. [2019]. **Conflito de Competência 2019/0079952-0 - CC 164544 / MG**. Relatora: Moura Ribeiro. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=UBER&>. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. [2022]. **Recurso de Revista em Agravo de Instrumento nº 100853-94.2019.5.01.0067**. Indenização por danos extrapatrimoniais. Mero descumprimento de obrigações trabalhistas. Relator: Agra Belmonte. Disponível em:

ROSA E SILVA, T. M.; REGO FILHO, D. de S. Direito do Trabalho X Crowdwork: as decisões das Cortes da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido e dos Tribunais Superiores no Brasil

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=207344&anoInt=2022&codOrgaoJudic=518&anoPauta=2022&numPauta=14&tipSessao=E>. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. [2022]. **Recurso de Revista nº 443-06.2021.5.21.0001**. Competência da Justiça do Trabalho. Ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais ajuizada por motorista de aplicativo. Relator: Breno Medeiros. Disponível em: file:///C:/Users/usuario/Downloads/RR-443-06_2021_5_21_0001.pdf. Acesso em: 01 mar. 2023.

CAMELO, Ana Paula; KLAFFKE, Guilherme Forma. Briefing temático #5: Análise da decisão do reino unido contra a uber e suas repercussões. **CEPI FGV Direito**, São Paulo, 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚVELDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, set./dez. 2020.

ECHARRI, Miquel. Emprego líquido contra emprego sólido, a grande mudança nas condições de trabalho já chegou. **El País**, Madrid, 12 mayo 2021. Disponível em: https://brasil.elpais.com/economia/2021-05-13/emprego-liquido-contra-emprego-solido-a-grande-mudanca-nas-condicoes-de-trabalho-ja-chegou.html?event=fa&event_log=fa&prod=REGCRART&o=cerradoam. Acesso em: 18 fev. 2023.

ESPAÑHA. Tribunal Supremo. Sala de lo Penal. **Sentencia 805/2020**. Recurso de casación para la unificación de doctrina 4746/2019. Don Desiderio v Glovoapp23. Relator: Juan Molins García-Atance. 25 Sept. 2020. Disponível em: https://edfabogados.com/wp-content/uploads/2020/10/sentencia_riders-1.pdf. Acesso em: 19 fev. 2023.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Superior Court of the State of California in and for the County of Alameda. **Case No. RG21088725**. Order granting petition for writ of mandate. Hector Castellanos et al. v. State of California et al. Relator: Frank Roesch. 20 Aug. 2021. Disponível em: <https://ca-times.brightspotcdn.com/c5/f5/7bba477c4a839d1edd9f5b5a75e9/prop-22-alameda-superior-ct.%208-20-21.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2023.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. United States District Court Northern District of California. **Case No. 15-cv-03667-EMC**. Order granting defendants' motion to dismiss and denying plaintiffs' motion for conditional certification. Del Rio v. Uber Technologies, Inc. Juiz: Edward M. Chen. 28 Mar. 2016. Disponível em: <https://casetext.com/case/del-rio-v-uber-techs-inc-1>. Acesso em: 18 fev. 2023.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. United States District Court Northern District of California. **No. C-13-3826 EMC**. Amended order granting in part and denying in part plaintiffs' motion for class certification. O'Connor v. Uber Technologies Inc. Juiz: Edward M. Chen. 01 Sept. 2015. Disponível em: <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-25>. Acesso em: 18 fev. 2023.

GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do tribunal supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro? **Revista TST**, Brasília, 2022.

GAURIAU, Rosane. Precarização e Direito do Trabalho: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 2019.

ROSA E SILVA, T. M.; REGO FILHO, D. de S. *Direito do Trabalho X Crowdwork: as decisões das Cortes da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido e dos Tribunais Superiores no Brasil*

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (org.). **Muito além do algoritmo: o direito do trabalho no séc. XXI**. Belo Horizonte: Agetra: RTM, 2021.

MANCUSO, Rodolfo. **Sistema brasileiro de precedentes: natureza: eficácia: operacionalidade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MOYER-LEE, Jason; KOUNTOURIS, Nicola. **Taken for a ride: litigating the digital platform model**. The International Lawyers Assisting Workers (ILAW), Issue Brief, 2021.

O'BRIEN, Sara Ashley. Uber and Lyft could shut down in California this week. It may not help their cause. *CNN Business*, EUA, 16 Aug. 2020. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2020/08/16/tech/uber-lyft-california-suspension/index.html>. Acesso em: 18 fev. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Declaração de Filadélfia 1944]. **Declaração relativa aos fins e objectivos da organização internacional do trabalho**. [2019]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 04 fev. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. [1999]. Acesso em: 04 fev. 2023.

OLIVEIRA, Silvana Éllen de; DANTAS, Adriana Gomes Medeiros de Macedo. A proteção da saúde do trabalhador da gig economy no Brasil: forma de precarização do trabalho? *Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN*, Natal, 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 04 fev. 2023.

REINO UNIDO. The Supreme Court. On appeal from: [2018] **EWCA Civ 2748**. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). 19 Feb. 2021. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/02/210219-Uber-BV-and-others-Appellants-v-Aslam-and-others-Respondents.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2023.

REINO UNIDO. UK Government. **Employment status**. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status>. Acesso em: 23 fev. 2023.

REINO UNIDO. **Working time regulations**. Great Britain. 1998. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/2/made>. Acesso em: 23 fev. 2023.

ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). **Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais**. Salvador: TRT-5, 2022. *E-book*.

ROSA E SILVA, T. M.; REGO FILHO, D. de S. Direito do Trabalho X Crowdwork: as decisões das Cortes da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido e dos Tribunais Superiores no Brasil

SEVILLANO, Elena. OMS declara que coronavírus é uma pandemia global. **El País**, Madrid, 11 marzo 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-03-11/oms-declara-que-coronavirus-e-uma-pandemia-global.html>. Acesso em: 08 fev. 2023.

SILVEIRA, Carolina Monteiro de Castro. **A relação de trabalho entre a Uber e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro de Ciências Sociais, Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

THORBECKE, Catherine. Ruling that California's prop. 22 is unconstitutional prompts dueling reactions from gig workers and rideshare companies. **ABC News**, EUA, 23 Aug. 2020. Disponível em: <https://abcnews.go.com/Business/fight-rideshare-drivers-react-ruling-prop-22-unconstitutional/story?id=79599366>. Acesso em: 18 fev. 2023.