

Christina Hiessl
Marco Gonsales
Mariana Shinohara Roncato
Murillo van der Laan
Ricardo Antunes (coord.)

TRABALHO
EM
PLATAFORMAS:
REGULAMENTAÇÃO
OU
DESREGULAMENTAÇÃO?



TRABALHO
EM
PLATAFORMAS:
REGULAMENTAÇÃO
OU
DESREGULAMENTAÇÃO?

Christina Hiessl
Marco Gonsales
Mariana Shinohara Roncato
Murillo van der Laan
Ricardo Antunes (coordenação)

TRABALHO EM PLATAFORMAS: REGULAMENTAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO?

O exemplo da Europa

TRADUÇÃO
PEDRO DAVOGLIO



GRUPO DE PESQUISA
MUNDO DO TRABALHO E SUAS METAMORFOSES
FCH - UNICAMP



Ministério Público do Trabalho



UNICAMP



© desta edição, Boitempo, 2024

Direção-geral Ivana Jinkings

Edição Frank de Oliveira

Coordenação de produção Livia Campos

Assistência editorial Marcela Sayuri

Tradução Pedro Davoglio

Revisão da tradução Marco Gonsales, Mariana Shinohara Roncato, Murillo van der Laan

Preparação Gilson Cesar Cardoso de Sousa e Marise Soares Leal

Revisão Daniel Rodrigues Aurélio

Capa Maikon Nery

Diagramação Antonio Kehl

Equipe de apoio Ana Slade, Artur Renzo, Davi Oliveira, Elaine Ramos, Frederico Indiani, Higor Alves, Isabella de Oliveira, Isabella Meucci, Ivam Oliveira, Kim Doria, Letícia Akutsu, Luciana Capelli, Marina Valeriano, Mateus Rodrigues, Maurício Barbosa, Pedro Davoglio, Raí Alves, Renata Carnajal, Thais Rinkus, Tulio Candiottto

A pesquisa aqui publicada, traduzida do original em inglês *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies – ECE, União Europeia, 2024), de Christina Hiessl, recebeu apoio financeiro do Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social “EaSI” (2014-2020).

Esta publicação contou com apoio de recursos oriundos de indenização por dano moral coletivo, estabelecido em Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo MPT da 15ª Região.

Este livro não pode ser comercializado.

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

T681

Trabalho em plataformas : regulamentação ou desregulamentação? : o exemplo da Europa / Christina Hiessl ... [et al.] ; tradução Pedro Davoglio ; coordenação Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2024.
216 p. ; 23 cm.

Tradução de: Case law on the classification of platform workers : cross-european comparative analysis and tentative conclusions

ISBN 978-65-5717-369-5

1. Uber (Firma). 2. Motoristas - Condições sociais. 3. Transporte - Trânsito de passageiros. 4. Inovações disruptivas. 5. Trabalho - Aspectos sociais. I. Hiessl, Christina.

II. Davoglio, Pedro. III. Antunes, Ricardo. IV. Antunes, Ricardo.

CDD: 306.36

24-91512

CDU: 316.334.22



Meri Gleice Rodrigues de Souza - Bibliotecária - CRB-7/6439

1ª edição: maio de 2024

BOITEMPO

Jinkings Editores Associados Ltda.

Rua Pereira Leite, 373

05442-000 São Paulo SP

Tel.: (11) 3875-7250 / 3875-7285

editor@boitempoeditorial.com.br

boitempoeditorial.com.br | blogdaboitempo.com.br

facebook.com/boitempo | twitter.com/editoraboitempo

youtube.com/tvboitempo | instagram.com/boitempo

Sumário

Nota de apresentação. O Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas – <i>Ricardo Antunes</i>	9
PARTE 1. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil – <i>Marco Gonsales, Mariana Shinohara Roncato e Murillo van der Laan</i>	19
Regulamentação e desregulamentação do trabalho plataformizado no contexto internacional	19
A diretiva da União Europeia sobre o trabalho de plataformas.....	23
A jurisprudência dos países europeus	27
Regulamentação: o caso brasileiro.....	32
PARTE 2. Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias – <i>Christina Hiessl</i>	39
Introdução	39
Seção 1. Resumo da jurisprudência em dezoito países.....	41
Áustria	41
Avaliação de vínculo empregatício	41
Plataformas de cliente oculto.....	42
Uber	44

Bélgica	45
Avaliação de vínculo empregatício	45
Deliveroo	47
Uber	50
Dinamarca.....	54
Avaliação de vínculo empregatício	54
Hilfr e Happy Helper	55
Wolt.....	57
Finlândia.....	58
Avaliação de vínculo empregatício	58
Wolt e Foodora	59
França.....	61
Avaliação de vínculo empregatício	62
Uber, LeCab, Kapten, Bolt, SnappCar e Marcel.....	63
Take Eat Easy, Resto-in e Deliveroo	70
Tok Tok Tok e Stuart	73
Clic and Walk.....	75
Socotec.....	77
Alemanha.....	77
Avaliação de vínculo empregatício	78
Roamler	79
Empresa de ônibus de <i>crowdsourcing</i>	81
Hungria.....	82
Avaliação de vínculo empregatício	82
Foodora.....	83
Irlanda	85
Avaliação de vínculo empregatício	85
Domino's Pizza.....	86
Itália.....	87
Avaliação de vínculo empregatício	87
Foodora, Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Social Food e Just Eat	88
Everli	92

Luxemburgo	93
Avaliação de vínculo empregatício	93
WeDely	93
Países Baixos	94
Avaliação de vínculo empregatício	94
Deliveroo	95
Helpling	98
Uber	99
Temper.....	101
Noruega	101
Avaliação de vínculo empregatício	102
Vaskerhvitt.....	102
Portugal.....	103
Avaliação de vínculo empregatício	104
Uber Eats	105
Espanha.....	106
Avaliação de vínculo empregatício	107
Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy e Uber Eats	108
Amazon e Stuart.....	111
Blablacar	114
Uber, Cabify e Auro.....	114
Joyners.....	118
Suécia	119
Avaliação de vínculo empregatício	120
Cool Company	121
TaskRunner e Tiptapp	122
Foodora.....	123
Suíça	124
Avaliação de vínculo empregatício	124
Uber	125
Uber Eats, Smood	128
Turquia	130
Avaliação de vínculo empregatício	130

Uber	131
Reino Unido	131
Avaliação de vínculo empregatício	131
Pimlico Plumbers	133
Uber, iCabbi e Bolt.....	135
Addison Lee, CitySprint, Excel, Hermes, Stuart e Yodel.....	136
Deliveroo	138
Seção 2. Tipologia e padrões dominantes	139
Critérios e fundamentações	143
Designação contratual/vontade das partes	143
Duração do contrato e número de horas de trabalho	145
Prestação pessoal do trabalho	146
Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo).....	149
Cláusulas de exclusividade/não concorrência	154
Direção e controle	156
Integração organizacional vs. atividade empresarial independente.....	172
Dependência econômica.....	180
Critérios com foco na empresa comitente	182
Conclusões	185
Seção 3. Comparação com o teste ABC californiano e com a jurisprudência do TJUE	201
O teste ABC californiano	201
A jurisprudência do TJUE.....	205
O caso Yodel.....	207
O julgamento da FNV Kunsten	211
Conclusão	212
Sobre os autores	214

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O BRASIL NA CONTRAMÃO DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS

Ricardo Antunes

O Projeto de Lei Complementar 12 (PLP 12), apresentado em 4 de março de 2024, recebeu o seguinte comentário por parte do presidente da República: “É um dia muito importante. Vocês acabaram de criar uma nova modalidade no mundo do trabalho. Foi parida uma criança nova no mundo do trabalho. As pessoas vão ter autonomia, mas, ao mesmo tempo, precisam do mínimo de garantia”¹.

Criado para regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos, ao contrário do que disse o presidente, ele, logo em seu artigo 3º, afirma: “O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas [...] será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo”. Ao assim proceder, o projeto aceita e legaliza a existência essencial das plataformas, qual seja, que o trabalhador, uma vez considerado “autônomo”, se mantenha à margem da totalidade da legislação protetora do trabalho no Brasil. Acolhe e consente que a regulamentação proposta seja para *legalizar a desregulamentação*, uma vez que forja a desapareição e faz evaporar a condição real de subordinação e de assalariamento, isto é, a efetividade real que molda o trabalho em plataformas, cuja concretude evidencia ao limite o reconhecimento inescapável da subordinação do trabalho.

¹ Disponível em: www.infomoney.com.br/politica/lula-assina-projeto-sobre-direitos-de-motoristas-de-aplicativos-discussao-nao-sera-moleza/; acesso em: 24 abr. 2024.

É imperioso dizer: essa obliteração só pode ser concebida abstraíndo-se a realidade efetiva das relações de trabalho existentes nas plataformas, cujas velocidade e intensidade são conduzidas por algoritmos e artefatos digitais invisíveis que controlam, comandam e impõem ritmos, tempos e movimentos do trabalho, de modo a tornar tudo nada claro e muito turvo. Arquitetura emoldurada pela era do neoliberalismo e da financeirização, começou impondo a *terceirização*, ampliou a *informalidade*, forjou o acinte da *intermitência*, até chegar à aberração da *uberização*. Tudo isso para acabar de vez com o assalariamento, engendrando a falácia do pretenso “proprietário de si mesmo” e obscurecendo a real proletarização.

Processualidade histórica cuidadosamente talhada e lapidada ao longo de décadas, cujas causalidades são visíveis: uma massa imensa de trabalhadores e trabalhadoras sem emprego e dispostos a aceitar qualquer labor para sobreviver, em uma era de explosão tecnológica que não para um minuto para descansar. Basta olhar a celeridade da inteligência artificial, cujo ChatGPT 4.0, por si só, tem potencial ilimitado de extinção de postos de trabalho. Impulsão tecnológica desmesurada que se intensificou depois da eclosão da crise recessiva e estrutural de 1973, inicialmente com a automação invadindo as atividades industriais e, logo na viragem do século, com o universo tecnológico-informacional-digital que redesenha profundamente a produção em sentido amplo (indústria, agroindústria e serviços), permitindo o advento e a expansão da Indústria 4.0 e das grandes plataformas digitais. Trata-se de um movimento que ocorreu simultaneamente à privatização de amplos setores dos serviços públicos, com o estrito objetivo de gerar lucro e mais valor, na trilha imposta pela regressividade neoliberal. A Indústria 4.0, com a finalidade basilar de automatizar, robotizar e expandir sem limites a “internet das coisas”, busca eliminar ao máximo o trabalho humano. Paralela e simultaneamente, as grandes plataformas

digitais se apresentam como capazes de incluir essa enorme força de trabalho sobrando em suas múltiplas e distintas atividades, reescritas, ressignificadas e aviltadas.

Foi assim que, a partir de meados da década de 1990, quase sem serem percebidas, Amazon (depois Amazon Mechanical Turk), Uber e suas tantas ramificações, Deliveroo, Lyft, 99 etc. nasceram, cresceram e se agigantaram, tornando-se poderosas plataformas digitais que hoje (junto com Google, Facebook/Meta, Microsoft e Apple) encontram-se no topo do tabuleiro do capital. Na sequência, Airbnb, Workana, Getninjas, Parafuzo, entre muitas outras, todas dispoendo de força de trabalho abundante e desempregada, em meio a uma verdadeira explosão tecnológica, encontraram, aos poucos, os condicionantes necessários para se utilizar do *golpe Frankenstein*, que nem a magistral imaginação literária de Mary Shelley conseguiu vislumbrar: permitir que as grandes plataformas pudessem passar ao largo da legislação protetora do trabalho dos respectivos países onde se instalavam e driblá-la.

Na origem das grandes plataformas digitais, consultorias jurídicas corporativas foram buscadas e o resultado foi pouco a pouco sendo gestado: “inventou-se” uma categoria híbrida, para burlar a legislação protetora do trabalho. Era preciso mascarar, encobrir, obliterar a condição de *assalariamento e subordinação*, de modo a garantir a *empulhação*.

Para tanto, foi preciso forjar um novo léxico corporativo que estampasse o (*in*)discreto charme das grandes plataformas. A numerosa força de trabalho a ser incorporada foi singelamente renomeada: de trabalhadores(as), assalariados(as), empregados(as) converteram-se em “autônomos(as)”, “empreendedores(as)”, sucedâneos diretos e diletos do que as grandes corporações tradicionais denominaram, anos atrás, como “colaboradores(as)”. Que sorte teve Aurélio Buarque de Holanda por não vivenciar essa adulteração tão profunda do significado original das palavras.

E como as grandes corporações não brincam em serviço, as ações foram sempre muito estudadas e cuidadosamente calculadas: era melhor começar pelo Sul global, onde quase tudo vale e a burla é sempre mais fácil, uma vez que a predação teve quase sempre como suporte a história e o pesado legado da escravização. Nos países do Norte, porém, melhor seria seguir na trilha dos governos acentuadamente neoliberais, como Estados Unidos e Inglaterra, para que, aos poucos, as plataformas fossem esparrando seus tentáculos.

Se algumas delas começaram como pequenas engenhocas, cheias de ideias “luminosas”, logo se converteram em gigantes globais. Os fundadores da Uber, por exemplo, conceberam uma empresa na qual os custos em relação ao instrumental de trabalho seriam transferidos para trabalhadores, que deveriam comprar ou alugar o carro (posteriormente, com a ampliação das atividades da plataforma, também moto, bicicleta), celular, internet, *bag* etc. Desse modo, o “capitalismo de plataforma” deixou de se responsabilizar até mesmo pelo fornecimento do instrumental básico de trabalho, sem falar da isenção de tributação.

Pacote tão bem urdido que logo fez aflorar um *gritante e aparente paradoxo*: em plena era informacional-digital, com o desenvolvimento intenso das tecnologias de informação e comunicação (TIC), paralelamente se presenciava uma regressão monumental nas condições de trabalho, apresentada agora como exemplo de “modernidade”, ainda que, de fato, recriasse desumanas condições de trabalho, típicas da Revolução Industrial. O *outsourcing*, por exemplo, vigente na Inglaterra dos séculos XVIII e XIX, pelo qual a classe trabalhadora laborava em casa, fora do espaço da fábrica, sem nenhum direito e sob condições de exploração ilimitados, atualmente se converteu no pomposo *crowdsourcing*, também desprovido de legislação protetora, adulterando a árdua história global do trabalho. O *velho* reaparece como *novo*, ressurgindo

como “moderno”, sendo que a moderna proteção do trabalho é apresentada como “arcaica”².

Foi esse embuste que o PLP 12 abraçou ao parir “uma criança nova no mundo do trabalho”: sem férias, sem 13º salário, sem descanso semanal, sem jornada regulamentada, sem FGTS, sem reconhecer os direitos mínimos das mulheres que nem sequer podem engravidar etc. Estarrece (ou terá sido proposital?) o completo desconhecimento (ou desconsideração) do cenário existente em outras partes do mundo.

O cuidadoso e mais atualizado estudo sobre as decisões judiciais europeias acerca do vínculo empregatício que temos até o presente, de autoria de Christina Hiessl (parte 2) e qualificadamente apresentado por Marco Gonsales, Mariana Shinohara Roncato e Murillo van der Laan (parte 1), oferece um amplo panorama do que vem ocorrendo no cenário europeu. Apesar das diferenciações existentes entre os diversos países da União Europeia, a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, recentemente aprovada pelos 27 Estados-membros da região, reconhece a presunção do vínculo empregatício, pautada pelo que as legislações nacionais definem como direção e controle do trabalho, ao contrário da proposição das plataformas digitais que procuram impor a condição de “autonomia”, para se isentar do cumprimento da legislação. E a Diretiva foi precedida pela maioria das decisões judiciais dos respectivos tribunais dos países que compreendem a União Europeia, que reconheceram o vínculo de emprego em diversas plataformas, como a pesquisa de Christina Hiessl detalha.

² Ver as diversas pesquisas, em Ricardo Antunes (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (São Paulo, Boitempo, 2023) e idem, *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0* (São Paulo, Boitempo, 2020), ambos resultados de Projeto de Cooperação entre o Ministério Público de Campinas e região (MPT-15) e o Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Metamorfozes (IFCH/Unicamp).

Além disso, a Diretiva propõe uma regulamentação detalhada e minuciosa da gestão algorítmica do trabalho, de modo a proteger empregados e empregadas em plataformas, em vários e decisivos pontos. Portanto, ao contrário de passar ao largo, como faz o PLP 12, a legislação que vem sendo criada na União Europeia tanto rechaça o pressuposto da “autonomia” quanto enfrenta o problema crucial da invisibilidade dos algoritmos, exigindo transparência das plataformas, bem como a necessidade imperiosa de seu controle, inclusive pelos trabalhadores e trabalhadoras que atuam no setor.

É por isso que o Brasil está na contramão e em rota de regressão quando comparado ao cenário europeu. E se esse PLP for aprovado, estará de fato legalizando e legitimando um retrocesso histórico enorme que “abrirá a porteira” para a demolição dos direitos do trabalho conquistados pelo conjunto da classe trabalhadora em incontáveis batalhas, travadas desde a época da vigência do trabalho escravizado no Brasil. Isso porque o PLP 12 dá os diamantes e o ouro para as grandes plataformas digitais e joga migalhas para os trabalhadores e as trabalhadoras.

Sabemos também que a previdência é vital, necessária e urgente para os(as) uberizados(as), mas que deve ser efetiva e não efêmera, uma vez que, sem o reconhecimento da condição de assalariamento, não é possível garantir que as pessoas possam verdadeiramente contribuir para de fato terem direito a uma previdência pública.

Algo similar ocorre com os sindicatos: para serem reconhecidos e efetivos, eles não podem ser resultado de uma criação da cúpula governamental, mas da consciência e da vontade de organização da classe trabalhadora.

É por isso que, muito aquém do que ocorre em outros países (vários deles com governos declaradamente neoliberais, vale recordar), o PLP 12 é sinônimo de derrota, que começa com motoristas

de aplicativos e depois poderá chegar a entregadores e entregadoras, tendo grande potencial de generalização para outras categorias.

E a aceitação de que as plataformas são empresas de intermediação ou fornecedoras de tecnologia, como faz o PLP 12, se desfaz frente à indagação basal: quando se chama a 99 ou a Uber, estamos clamando por transporte privado ou queremos aprender tecnologia? A resposta, qualquer criança sabe.

Em suma: o PLP do governo sucumbiu à imposição das plataformas, que não aceitam negociar esse ponto crucial: o *reconhecimento da subordinação e do assalariamento*, com o conseqüente *reconhecimento dos direitos do trabalho* que toda a classe trabalhadora lutou séculos para conquistar. A ideia de criação de uma “terceira categoria” escancara a possibilidade de adentrarmos na “lei da selva” do trabalho, uma vez que, para uma ampla e crescente gama de trabalhadores e trabalhadoras, especialmente nos serviços, privados e públicos, a legalização da condição de “autônomo”, em detrimento do reconhecimento do assalariamento, é a porta de entrada para a extinção da *totalidade dos direitos do trabalho no Brasil*. E o mesmo Supremo, que teve uma clara postura antigolpista e antiditatorial no Brasil recente, tem exarado decisões de cunho acentuadamente neoliberal no que concerne aos direitos do trabalho, que, no limite, permitem que se visualize a extinção da Justiça do Trabalho no Brasil, pela perda de funcionalidade e de sentido.

Vários outros pontos poderiam ser aqui discutidos nesta breve nota de apresentação, mas é imperioso compreender, quando se trata de regulamentar a atividade de motoristas de aplicativos, a condição de *subordinação e assalariamento*, com o conseqüente e inescapável reconhecimento dos direitos do trabalho existentes em nossa legislação protetora. Sabemos também que é possível reconhecer a flexibilidade de horários de trabalho defendida fortemente pelos(as) motoristas, que singulariza essa atividade,

preservando-se, entretanto, os direitos do trabalho e os preceitos constitucionais estabelecidos em relação ao trabalho.

Dois pontos importantes para finalizar. Primeiro, quando indagamos os motoristas uberizados se eles querem a CLT, a esmagadora maioria diz *não*; se desejam sindicatos, também respondem pela cabal *negação*. Entretanto, quando perguntamos se gostariam de usufruir o descanso semanal remunerado, férias remuneradas, perceber 13º salário, a resposta é categoricamente *afirmativa*. Assim, podemos acrescentar: a flexibilidade da jornada de trabalho, que é vital nessa modalidade de trabalho e ardorosamente defendida pelos trabalhadores uberizados, não é incompatível (muito ao contrário) com a garantia de direitos. Mas, na contrapartida, as plataformas desinformam cotidianamente os “empreendedores”, para preservar o temor e o risco iminente da perda do trabalho.

Segundo ponto: o PLP propõe uma jornada (ilegal) de até doze horas de trabalho *por plataforma*, sem pagamento de hora extra. Mas se o trabalhador ou a trabalhadora optarem por trabalhar em duas ou mais plataformas, a jornada pode se ampliar em muito, sem contar o fato acintoso de não serem considerados (nem remunerados) pelo tempo de espera durante sua jornada de trabalho.

O PLP 12, se aprovado, significará uma grande derrota para motoristas de aplicativos e também, em seus desdobramentos, para entregadores. E poderá ser responsável por um grande retrocesso para o conjunto da classe trabalhadora. Por isso, ele precisa ser derrotado e rejeitado se não quisermos ficar, mais uma vez, na contramão da história.

* * *

Este livro é uma publicação especial do projeto *Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da Indústria 4.0*, que será *distribuído gratuitamente e não poderá ser comercializado*. O livro

traz a pesquisa mais atual sobre a jurisprudência acerca da questão do vínculo empregatício em trabalhos de plataforma em países europeus, que serviu também como subsídio à Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, recentemente aprovada pelos 27 Estados-membros da região. Agradecemos especialmente a Christina Hiessl, autora da pesquisa, pela disponibilização e atualização do trabalho que publicamos neste volume. Outras publicações do projeto são *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*, em 2020, e *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*, em 2023.

O projeto *Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da Indústria 4.0* é parte integrante do Convênio de Cooperação celebrado entre o Ministério Público do Trabalho (PRT-15ª Região) e a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), sendo coordenado, respectivamente, pelas procuradoras do Trabalho Clarissa Ribeiro Schinestsck, Fabíola Junges Zani e pelo procurador do Trabalho Mario Antonio Gomes, vinculados ao MPT-15ª Região, e pelo professor Ricardo Antunes, do Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp (IFCH/Unicamp), onde também coordena o Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT/Unicamp), além de contar com a participação ativa da professora Luci Praun, da Universidade Federal do Acre e pesquisadora do GPMT/Unicamp.

Por sua temática, esse projeto tem ampla sintonia e se integra também ao nosso projeto de pesquisa junto ao CNPq (como Bolsa-Produtividade-BP), com o título *Trabalho intermitente e Indústria 4.0: complexificando a nova morfologia do trabalho*.

É preciso mencionar que o apoio financeiro que viabiliza a pesquisa e a publicação deste livro é proveniente de recursos oriundos de acordo judicial firmado em ação civil pública do MPT 15ª Região, que permitiu ainda a concessão de bolsas de pesquisa,

além do oferecimento de vários cursos em diferentes estados e cidades no Brasil, sempre ministrados gratuitamente, nos quais os principais resultados das pesquisas são apresentados e difundidos diretamente para os Tribunais Regionais do Trabalho interessados nesse universo temático.

Por fim, algumas menções de agradecimento são imprescindíveis.

À editora Boitempo, na figura de Ivana Jinkings e de Frank de Oliveira, pela excelente edição e qualificada distribuição e divulgação que realiza.

À dedicação especial das procuradoras Clarissa Ribeiro Schinestsck e Fabíola Junges Zani, assim como aos pesquisadores Murillo van der Laan, Marco Gonsales e Mariana Shinohara Roncato que foram responsáveis pela organização deste volume.

PARTE 1

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO, O CENÁRIO INTERNACIONAL E O BRASIL

Marco Gonsales

Mariana Shinohara Roncato

Murillo van der Laan

Regulamentação e desregulamentação do trabalho plataformizado no contexto internacional

A literatura sobre as empresas de plataformas, sobretudo as de entrega de alimentos e de transporte particular, registra uma história de expansão vertiginosa que, em muitos casos, assumiu desde cedo um enfrentamento consciente aos diversos tipos de regulamentações. Nas origens dessas companhias, o que se mostrou fundamental foi a expansão “disruptiva” dos serviços que ofereciam, mesmo que ao custo de multas e de um conflito com as autoridades públicas. A estratégia das empresas apostava na popularização dos aplicativos, por meio de incentivos financeiros aos trabalhadores e aos consumidores, o que resultaria em pressões para que, eventualmente, as regulamentações se adequassem aos modelos de negócios das plataformas¹.

No entanto, por trás do que, no começo, pareciam condições favoráveis de trabalho e de consumo, havia limites importantes. A plataformização dos setores mais conhecidos não alterou substantivamente a eficácia econômica e a produtividade dos serviços, de maneira que assegurasse as condições de preços e de remunerações

¹ Ver, por exemplo, Alex Rosenblat, *Uberland: How Algorithms are Rewriting the Rules of Work* (Oakland, University of California Press, 2018); Mike Isaac, *A guerra pela Uber* (Rio de Janeiro, Intrínseca, 2020); Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge, Polity, 2017).

oferecidas de início a clientes e motoristas. Esse fator tem se mostrado particularmente problemático, pois nos setores considerados historicamente de baixa lucratividade revelam-se as limitações de modelos de negócios altamente subsidiados por capitais de risco².

Diante de tais restrições, os custos das operações das empresas foram repassados mais fortemente para sua força de trabalho, que é considerada autônoma pelas plataformas e assume boa parte das despesas dos serviços. O resultado foi uma piora das condições de trabalho, à qual os trabalhadores responderam, em diferentes países, por meio de processos mais ou menos organizados de resistência, que se ocuparam com problemas centrais da plataformização: punições automatizadas, remunerações incertas e decrescentes, distorções de suas classificações como trabalhadores autônomos e, passo decisivo, os problemas e a opacidade da gestão algorítmica³. De outro lado, houve também um desenvolvimento da compreensão e da atuação de autoridades públicas que se traduziu em um emaranhado de multas, sentenças judiciais contrastantes e propostas legislativas diversas para a regulamentação do setor.

A Califórnia, estado natal de grande parte das chamadas *big techs*, foi pioneira na regulamentação dos trabalhos de plataforma, em um processo que envolveu não apenas a organização e a luta dos trabalhadores, mas o conjunto das instituições governamentais do estado. Em 2018, a Suprema Corte californiana teve um papel decisivo nesse contexto, ao tornar mais rigorosa a verificação

² Hubert Horan, “Will The Growth of Uber Increase Economic Welfare?”, *Transport Law Journal*, v. 44, n.1, 2017, p. 33-105; Len Sherman, “Uber’s CEO Hides Driver Pay Cuts To Boost Profits”, *Forbes*, 15 dez. 2023. Disponível on-line.

³ Yaseen Aslam e Jamie Woodcock, “A History of Uber Organizing in the UK”, *South Atlantic Quarterly*, v. 119, n. 2, 2020, p. 412-21; Veena Dubal, “An Uber Ambivalence”, *UC Hastings Research Paper*, n. 381, 2020; Felipe Diez Prat, David Lerín Ibarra e Rubén Ranz Martín, *Análisis de la presión política y social de las plataformas de reparto* (Madri, UGT, 2020).

do vínculo empregatício no estado, por intermédio do chamado teste ABC. No ano seguinte, o legislativo expandiu as decisões da Suprema Corte e aprovou a chamada *Assembly Bill 5* (AB5), que tinha um claro impacto na regulamentação das plataformas, conferindo aos trabalhadores do setor direitos plenos de um empregado regular californiano.

As empresas, no entanto, não apenas não adequaram seus negócios à AB5, como se uniram, em 2020, em uma campanha contra a regulamentação do setor que se tornou paradigmática. Gastaram mais de 200 milhões de dólares na organização de um referendo para a aprovação de uma lei que as eximia das regulamentações então vigentes. No lugar da AB5, propuseram uma legislação, chamada de Proposta 22, que foi anunciada, de maneira questionável, com benefícios como garantia de remuneração mínima e seguro de saúde, que até então nunca haviam oferecido a seus trabalhadores. A proposta das plataformas, contudo, mantinha a estrutura precária das condições de trabalho – e de acesso aos benefícios – com base no chamado tempo engajado, que considera apenas o momento em que o trabalhador está realizando uma corrida ou uma entrega, mas exclui os períodos logados às plataformas quando aguardam uma ordem. Isso diminuiu substancialmente a remuneração dos trabalhadores, quando comparada à AB5 anterior. Ademais, a Proposta 22 excluía outros direitos, como regulamentações sobre a jornada de trabalho, horas extras, intervalos e licença familiar e médica remunerados, seguro-desemprego, regulamentações relacionadas à saúde e à segurança no trabalho, descanso semanal remunerado etc.⁴

⁴ As diferenças entre a AB5 e a Proposta 22 podem ser encontradas em Rey Fuentes, Rebecca Smith e Brian Chen, *Rigging the Gig: How Uber, Lyft, and DoorDash's Ballot Initiative Would Put Corporations Above the Law and Steal Wages, Benefits, and Protections from California Workers* (California/Washington, Partnership for Working Families/National Employment Law Project, 2020).

Após uma conflituosa campanha, em meio à pandemia de covid-19, que evidenciava ainda mais os custos da evasão dos direitos dos trabalhadores, as empresas saíram vitoriosas do referendo e a legislação proposta por elas tornou-se um modelo que tentou, e tenta, replicar a “legitimação” da plataformização precarizada em diversos países⁵.

Contudo, no mesmo ano em que as companhias revertiam a regulamentação na Califórnia, a Espanha apontava para um caminho distinto, centrado no setor de entregas, e que também se tornou paradigmático. A luta dos trabalhadores e a atuação da Inspeção do Trabalho espanhola contra a precariedade do trabalho por aplicativos já se desenrolavam havia alguns anos⁶. Nos tribunais, após inúmeras posições contrastantes, nas mais diversas instâncias, o Tribunal Supremo espanhol, em setembro de 2020, decidiu em uma sentença exemplar pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre um entregador e a maior empresa do setor no país⁷.

Isso foi crucial para a atuação legislativa sobre o trabalho dos entregadores plataformizados. Em outubro de 2020, diante da contundência da decisão do Tribunal Supremo espanhol, o governo do país formou uma Mesa de Diálogo Social para discutir a regulamentação do setor, reunindo representantes patronais e sindicais. Como na Califórnia, o processo foi permeado por conflitos e tensões, mas resultou na chamada *Ley Riders*, que fez duas modificações no Estatuto do Trabalhador espanhol: a primeira estabeleceu que os representantes dos trabalhadores “devem

⁵ Meredith Whittaker e Veena Dubal, “Those in Power Won’t Give Up Willingly”, *OneZero*, 5 nov. 2020. Disponível on-line; Veena Dubal, “Why Uber and Lyft Are Taking a Page Out of Big Tobacco’s Playbook in Labor Law Battle”, *The Guardian*, 11 set. 2020. Disponível on-line.

⁶ Felipe Díez Prat, David Lerín Ibarra e Rubén Ranz Martín, *Análisis de la Prisión Política y Social de las Plataformas de Reparto*, cit.

⁷ Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia n. 805/2020, 25 set. 2020.

ser informados pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial” que regem as atividades; a segunda introduziu uma nova disposição adicional, a vigésima terceira, que afirma que há uma “presunção de vínculo empregatício no âmbito das plataformas digitais de entrega”⁸.

A diretiva da União Europeia sobre o trabalho de plataformas

Os casos da Califórnia, antes da desconstrução engendrada pelas plataformas, e os da Espanha tornaram-se emblemáticos pelo modo como resultaram em iniciativas legislativas importantes e por terem sido fortalecidos por decisões dos tribunais de última instância de seus respectivos países, favoráveis à proteção plena dos trabalhadores⁹.

Na Europa, ainda que a pluralidade de contextos nacionais tenha tornado mais complexas as respostas institucionais, sobretudo entre os Estados-membros da União Europeia, um movimento decisivo ocorreu na região e culminou em um marco da regulamentação das plataformas. Também nesse caso foram importantes as decisões de última instância dos tribunais europeus rechaçando a classificação feita pelas plataformas de seus trabalhadores como autônomos, em países como Holanda, Irlanda, Itália, França,

⁸ Espanha, Real Decreto-Ley 09/2021, 11 maio 2021, *Boletín Oficial del Estado*, n. 113, 12 maio 2021.

⁹ Murillo van der Laan, “As leis e as lutas: regulamentação e desregulamentação do trabalho por aplicativo na califórnia e na espanha”, em Ricardo Antunes (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (São Paulo, Boitempo, 2023). Ver também Renan Bernardi Kalil, “Trabalho via plataformas digitais: para onde o mundo está indo?”, em Francisco Gérson Marques de Lima (org.), *Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do governo* (Fortaleza, Excola Social, 2024).

Suíça, Alemanha e, na Europa, mas fora da União Europeia, no Reino Unido.

Em fins de 2021, a Comissão Europeia, depois de uma ampla consulta a entidades sindicais, patronais e a pesquisadores, apresentou uma proposta de diretiva com o intuito de uma regulamentação geral do trabalho plataformizado. Após uma longa e difícil tramitação pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia, o texto foi finalmente aprovado, em março de 2024. Obrigatória para os 27 Estados-membros, a mais forte regulamentação do trabalho em plataformas no âmbito internacional estabelece, como na Espanha, uma presunção do vínculo de emprego, a partir do modo como as legislações nacionais avaliam o controle e a direção do trabalho realizado nas plataformas¹⁰. Isso fortalecerá a atuação das autoridades nacionais no combate à evasão das responsabilidades que as empresas têm com seus trabalhadores.

Ademais, a diretiva elabora uma detalhada regulamentação da gestão algorítmica do trabalho que protege não apenas os empregados das plataformas, mas todas as pessoas que trabalham nelas, mesmo aquelas consideradas como genuinamente autônomas¹¹.

O problema da opacidade dos algoritmos foi enfrentado pela legislação da União Europeia não apenas remetendo de forma nominal e abstrata à necessidade de transparência das plataformas. Pelo contrário, a diretiva detalha que “todos” os tipos de decisão automatizada ou apoiada por processos automatizados, incluindo aqueles que não afetam significativamente os trabalhadores, devem ser informados a eles, a seus representantes e, quando solicitado, às autoridades nacionais. As categorias de dados e

¹⁰ Conselho da União Europeia, *Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*, 8 mar. 2024. Disponível on-line.

¹¹ *Idem*.

os parâmetros utilizados pelos sistemas devem constar nas informações fornecidas pelas plataformas. De maneira similar, o texto determina que informações relevantes sobre o monitoramento automatizado dos trabalhadores, incluindo o objetivo pelo qual o monitoramento é efetuado e os destinatários dos dados gerados por ele devem ser informados¹².

A legislação impõe ainda uma série de restrições às capturas e ao processamento de dados dos trabalhadores. As empresas não poderão lidar com dados sobre o estado emocional ou psicológico dos trabalhadores; não poderão acessar as conversas privadas deles; não poderão capturar dados dos momentos em que o trabalhador não está exercendo sua atividade; não poderão tratar dados pessoais que remetam ao exercício de direitos fundamentais dos trabalhadores, como o de associação; ou de dados relacionados à identificação étnica ou racial, opiniões políticas, filiação sindical, *status* migratório, estado de saúde, orientação sexual etc.¹³.

Os trabalhadores terão, ainda, o direito de solicitar explicações e contestar quaisquer decisões tomadas ou apoiadas por um sistema automatizado, com a determinação de que as plataformas devem disponibilizar contatos humanos para tais solicitações e ser céleres e claras em suas respostas, retificando, “sem demora”, decisões que violem os direitos. A diretiva determina também, explicitamente, que decisões como “restringir, suspender ou pôr termo à relação contratual ou à conta de uma pessoa que trabalha na plataforma ou qualquer outra decisão de prejuízo equivalente deve ser tomada por um ser humano”¹⁴.

A transparência e a limitação dos dados que são manipulados pelas plataformas só podem ser garantidas, no entanto, com

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

a fiscalização dos sistemas concebidos pelas empresas. A diretiva aponta nesse sentido ao determinar que as plataformas, junto com representantes dos trabalhadores, terão de avaliar regularmente o impacto das decisões automatizadas sobre questões como condições de trabalho, igualdade de tratamento, potencial discriminação, saúde e segurança no trabalho etc. As plataformas deverão providenciar os funcionários necessários para tal avaliação, que tenham “competência, formação e autoridade” para desempenhá-la e para anular decisões automatizadas. Esses funcionários deverão ser protegidos contra demissão ou medida equivalente, contra medidas disciplinares ou qualquer outro tratamento desfavorável ao exercício de suas funções¹⁵.

Os representantes dos trabalhadores das plataformas deverão, ademais, ser informados e *consultados* sobre a introdução de sistemas automatizados de monitoramento e tomadas de decisão ou de alterações substantivas neles realizadas. Dada a complexidade da análise de tais sistemas implementados pelas empresas, os trabalhadores terão o direito de escolher um especialista para analisar a questão. No caso de empresas com mais de 250 trabalhadores, esse especialista será custeado pelas próprias plataformas¹⁶.

Outra dimensão fundamental do projeto diz respeito também à transparência e à fiscalização das plataformas, mas aquela executada pelas instituições públicas. A diretiva determina que as companhias deverão declarar às autoridades dos Estados-membros o número de pessoas que trabalham para as empresas, as atividades que elas desempenham, a situação contratual, os termos e condições redigidos pelas plataformas; e também dados como a duração média das atividades, o número semanal de horas trabalhadas por pessoa, os ganhos médios, as relações

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

contratuais com intermediários e outras informações adicionais que lhes forem solicitadas. Ademais, a diretiva estabelece que os tribunais e as autoridades nacionais competentes deverão ter acesso, caso necessário, a “todos” os elementos de prova sob controle das plataformas, dispondo ainda que os tribunais possuem competência para solicitar a divulgação de material probatório que contenha informações confidenciais, com a ressalva, por certo, de que os Estados-membros garantirão medidas eficazes para proteger as informações¹⁷.

Essas e outras disposições tornam a diretiva da União Europeia a iniciativa mais ampla e completa apresentada até aqui para a proteção dos trabalhadores plataformizados, mudando qualitativamente o debate sobre a regulamentação. Antes mesmo de sua aprovação, Bélgica e Portugal já haviam implementado importantes medidas sobre o trabalho em plataformas, mas que não apresentavam a abrangência da proteção da legislação da União Europeia. A contundência dessa regulamentação, portanto – assim como, em menor medida, a dos demais casos internacionais, incluindo a Califórnia, antes da Proposta 22 –, joga luzes para os tribunais e as iniciativas legislativas brasileiras, onde a discussão precisa ainda avançar.

A jurisprudência dos países europeus

O estudo de Christina Hiessl, professora de direito do trabalho da Universidade Católica de Lovaina, que aqui publicamos tanto documentou uma parte fundamental desses processos recentes sobre a regulamentação do trabalho em plataformas quanto teve, e tem, um papel importante dentro dessa história. Neste trabalho, fruto de pesquisa sobre a jurisprudência europeia acerca do reconhecimento do vínculo de emprego, Hiessl faz uma análise

¹⁷ Idem.

comparativa de inúmeras sentenças, em dezoito países europeus, proferidas nos últimos anos. As decisões analisadas abrangem motoristas e entregadores por aplicativo, microtrabalhos realizados por intermédio de plataformas digitais ou por elas contratados e serviços plataformizados de diversas naturezas.

Trata-se de um trabalho pioneiro e abrangente utilizado pela Comissão Europeia, em 2021, na proposta da diretiva que mencionamos anteriormente. Hiessl diagnosticou o posicionamento dos tribunais sobre a classificação que as plataformas fazem de seus trabalhadores como autônomos. À época, o estudo analisava mais de cem decisões judiciais e quinze decisões administrativas na região, indicando a tendência de reconhecimento de uma relação de emprego ou de uma categoria similar. A proposta de diretiva da Comissão Europeia preocupava-se com o elevado número de processos judiciais e se apoiou na pesquisa de Hiessl para indicar as dificuldades de “evitar um efeito de degradação das normas laborais e das condições de trabalho”¹⁸.

Na versão que publicamos neste volume, atualizada em fevereiro de 2024, já são mais de oitocentas decisões judiciais e administrativas analisadas, que continuam a apontar para uma tendência de reclassificação dos trabalhadores como empregados ou como categoria similar. Em 267 casos, os trabalhadores foram considerados empregados das empresas de plataformas digitais, ao passo que em 109 deles foram classificados também como empregados, mas das empresas subcontratadas. Em um número menor, em 88 casos foram enquadrados como autônomos, em 38 casos como trabalhadores intermediários, em onze casos como trabalhadores de agência de trabalho temporário e em dois casos

¹⁸ Comissão Europeia, *Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*, 9 dez. 2021, p. 10. Disponível on-line.

como empregados dos clientes. Quando olhamos apenas para os tribunais de instância final, Hiessl localiza 25 casos em que os trabalhadores foram visto como empregados, quatro como autônomos, três como membros de categorias intermediárias e três como empregados de subcontratadas.

A pesquisa navega, ainda, analiticamente, pelos padrões dominantes das argumentações dos tribunais, mostrando como há análises refinadas, sobretudo de tribunais superiores, que se debruçaram sobre a complexidade das diversas plataformas e que conseguiram aprofundar seu entendimento sobre elas e sobre a gestão do trabalho que realizam¹⁹.

Hiessl mostra, por exemplo, como a jurisprudência de *todos* os países toma como decisiva a execução real e efetiva do contrato, em vez de as disposições contratuais unilateralmente concebidas pelas plataformas. Afastar-se de designações formais feitas pelas empresas e concentrar-se na análise do próprio modo como os serviços são oferecidos e realizados na realidade fática implica superar, de alguma forma, a opacidade característica desse modelo de negócios e focar nos modos diversos com que as empresas gerenciam seus negócios e sua força de trabalho. O ponto fundamental aqui é o entendimento dos tribunais de que são as próprias infraestruturas digitais que constituem o principal meio de produção das empresas e que gerenciam o trabalho. Não são, portanto, os instrumentos utilizados pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades.

Essas infraestruturas digitais, segundo as sentenças em diferentes países, exercem controle e direção sobre as atividades dos trabalhadores. Sobretudo os setores de transporte particular e de

¹⁹ Ver também Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras, “Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo”, em Ricardo Antunes (org.), *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*, (São Paulo, Boitempo, 2020).

entregas demandam processos consideráveis de padronização e de precificação dos serviços oferecidos, como argumenta Hiessl. Isso exige, por exemplo, instruções relacionadas à atribuição de motoristas ou entregadores aos clientes, estabelecimento de turnos, designação de rotas, normas de condutas com clientes ou com restaurantes, padrões de limpeza, prazos de entrega, valorações de serviços etc. Nos casos analisados por Hiessl, a maioria dos tribunais considerou essas instruções restrições à autonomia dos trabalhadores. Mas mesmo decisões que não atribuíram tanto peso às instruções específicas fornecidas pelas empresas consideraram que as plataformas estipulam e dominam todos os aspectos da prestação dos serviços e que a própria estrutura do aplicativo impõe uma forma rígida de desempenho do trabalho.

Por outro lado, o controle exercido pelas plataformas aparece também nos sistemas de monitoramento dos trabalhadores por GPS, considerado pelas diferentes sentenças de tribunais superiores como um elemento decisivo. Dentre os casos analisados por Hiessl, a maioria das instâncias superiores concluiu ainda que o controle das plataformas se mostra efetivo por meio das sanções diversas implementadas pelos sistemas de avaliações e de reclamações de clientes, além das estruturas de pontuação que favorecem ou punem o desempenho dos trabalhadores, de maneira a adequar sua atuação aos interesses das empresas. Ademais, os mecanismos de incentivos e de sanções dos aplicativos e o ocultamento de informações aos trabalhadores fazem com que, em diversos casos, não seja genuína a suposta liberdade de trabalhar anunciada pelas plataformas ou, ao menos, que tal liberdade seja severamente limitada, como reconhecem diferentes tribunais.

Contudo, a avaliação de como efetivamente funcionam tais estruturas de incentivos e de sanções das plataformas, além de outros aspectos da gestão algorítmica é obstaculizada pela defesa que as empresas fazem da não transparência de seus sistemas.

Como Hiessl aponta, nos casos analisados, os tribunais não tiveram uma visão detalhada do funcionamento *interno* dos algoritmos. Permanece opaco, portanto, como a construção de perfis dos trabalhadores e a tomada de decisões automatizadas baseadas nesses perfis operam efetivamente no modelo de negócios das plataformas. Daí a importância das disposições da diretiva da União Europeia que restringem, informam e fiscalizam a gestão algorítmica das plataformas, como mencionamos anteriormente²⁰.

Em todo caso, mesmo sem a análise interna dos algoritmos, alguns tribunais apontaram para o modo como a gestão das plataformas estrutura-se ativamente, de modo a fazer com que os trabalhadores permaneçam o máximo de tempo possível nos aplicativos, mantendo disponível uma força de trabalho suficiente para garantir a confiabilidade dos serviços ofertados. Essa presença constante dos trabalhadores fez com que alguns tribunais considerassem a duração dos contratos e o número de horas trabalhadas como indicadores de integração na organização dos negócios plataformizados.

Uma integração organizacional, entretanto, que contrasta, certamente, com uma atividade empresarial independente, como diversas sentenças indicaram. Os trabalhadores não assumem os riscos econômicos dos investimentos das empresas nem participam de seus lucros; por outro lado, dependem das plataformas, que são organizadas por meio de algoritmos não transparentes, o que mina as possibilidades de uma atuação efetiva sobre as oportunidades econômicas e a otimização de seus ganhos. Isso se deve aos diversos aspectos que mencionamos sobre controle, direção,

²⁰ Outro trabalho importante de Hiessl, que também subsidiou a construção da diretiva da União Europeia, trata justamente da jurisprudência da própria gestão algorítmica. Ver Christina Hiessl, *Jurisprudence of National Courts in Europe on Algorithmic Management at the Workplace* (European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies, 2023). Disponível on-line.

monitoramento, sanções etc. e também a outras restrições, como os obstáculos impostos pelas plataformas para impedir que os trabalhadores formem uma clientela própria. Em muitos casos, os tribunais indicaram também como as plataformas dispõem de critérios de apresentação dos trabalhadores que os ligam às empresas, como o uso de uniformes ou de alguma outra forma de identificação das marcas pertencentes às companhias.

Em consonância com as restrições feitas à autonomia dos trabalhadores, que minam uma autêntica atuação empresarial, a pesquisa de Hiessl mostra, ainda, como alguns tribunais indicaram de que forma as plataformas exercem funções semelhantes às de empregadores, aplicando práticas que destoam de relações entre parceiros comerciais independentes, como, por exemplo, formas de contratação que realizam uma triagem e avaliação dos trabalhadores, treinamentos, contratação de seguros contra acidentes de trabalho etc.

A pesquisa publicada neste volume apresenta, portanto, conclusões de diversos tribunais europeus que rebatem os argumentos das plataformas sobre a autonomia de seus trabalhadores. Por certo, cada caso deve ser analisado concretamente, e aqui apresentamos em termos gerais as linhas de argumentação sobre os aspectos de diferentes plataformas. Há de se considerar, ainda, a constante modificação que as empresas realizam em seus aplicativos, com o intuito de continuarem a contornar a legislação trabalhista. De todo modo, o trabalho de Hiessl mostra, com detalhes, os esforços dos tribunais, especialmente os de última instância, para proteger o direito do trabalho de uma degradação implementada pela “disrupção” das plataformas.

Regulamentação: o caso brasileiro

Quase uma década desde a chegada das empresas de plataformas no Brasil, aspectos-chave das experiências internacionais, em termos gerais, também se verificam por aqui, como a degradação

das condições de trabalho nos setores impactados²¹ e a resistência dos trabalhadores, nas ruas e nos tribunais, em especial, dos motoristas de transporte particular e entregadores, pressionando as autoridades governamentais por novas iniciativas legislativas.

Homens e mulheres que atuam como motoristas de transporte particular, os primeiros impactados pelas plataformas, foram também os pioneiros nas lutas, que, inicialmente, se pautaram pela defesa da legitimidade da profissão e evoluíram, de maneira geral, para o enfrentamento das empresas por melhores condições de trabalho. O marco dessa inflexão foi a participação da categoria naquele que ficou conhecido como o primeiro protesto global contra as plataformas, realizado um dia antes de a Uber estreitar seus papéis na Bolsa de Valores de Nova York, no dia 8 de maio de 2019²².

No setor de entregas, a inquietação e a consequente organização dos entregadores seguiram passos semelhantes aos dos motoristas e se acirraram na pandemia de covid-19. Indignados com os distratos das plataformas e a piora das condições de trabalho, vários protestos se espalharam em diversas cidades brasileiras, até culminar em um dos maiores eventos parestas do século, o Breque dos Apps, realizado no dia 1.º de julho de 2020²³, apontando para o início de uma era de lutas suscitadas pelo novo proletariado de serviços²⁴.

²¹ Ricardo Antunes, “Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho”, em idem (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*, cit.

²² Felipe Moda e Marco Gonsales, “Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo”, *Pensata*, v. 9, n. 1, 2020.

²³ Marco Gonsales, “Breque dos apps: a morfologia da luta dos (as) entregadores (as) por aplicativos”, em Ricardo Festi (org.), *A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI* (Jundiaí, Paco, 2023).

²⁴ Ricardo Antunes, “Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0”, em *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*, cit.

Embora ambas as categorias internamente não tenham construído uma agenda em comum que lhes permitissem maior capacidade de negociação frente às empresas, o saldo organizativo e a inquietação desses trabalhadores refletidos nos inúmeros eventos paredistas, litígios judiciais e propostas legislativas pressionaram o atual governo, que, atendendo à sua promessa de campanha, entrou de forma definitiva no embate, promovendo e mediando, durante o ano de 2023, um Grupo de Trabalho (GT) responsável por negociar com trabalhadores e empresas um projeto de lei complementar. Quase um ano após o início do GT, no dia 5 de março de 2024, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que pretende regulamentar o setor de transporte particular, dado que os entregadores, insatisfeitos, abandonaram as negociações, foi apresentado ao Congresso Nacional.

Em suma, o projeto determina a criação de uma nova figura jurídica, o trabalhador autônomo por plataforma, legisla o limite de doze horas diárias de trabalho por plataforma, estabelece um valor mínimo de 32,10 reais a ser pago pelas empresas por hora efetivamente trabalhada – descartando o tempo de trabalho entre a realização de um pedido e outro. Desse montante, 8,03 reais referem-se ao pagamento dos serviços prestados e 24,07 reais servem como ressarcimento dos custos, sendo estes reajustados mediante valorização do salário mínimo. Vale ressaltar que, segundo o IBGE, motoristas que operam para empresas de plataformas auferiram, em 2022, um rendimento por hora médio de 11,80 reais²⁵.

Ao tratar motoristas de plataforma como trabalhadores autônomos, o PLP impede a esses trabalhadores o acesso a inúmeras proteções trabalhistas. A flexibilidade de poder escolher as horas e os dias de trabalho costuma ser um dos argumentos para recusa

²⁵ “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022” (IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, 2023). Disponível on-line.

do reconhecimento de seu vínculo empregatício. Não obstante, como na jurisprudência europeia apresentada por Hiessl, esse ponto não é um consenso internacional. Pelo contrário, como já mencionamos, há uma certa tendência em uma direção contrária que os reclassifica como empregados das empresas de plataforma em tribunais de última instância. Assim, no Brasil, esse debate caminha em direção oposta, com fortes propensões de que haja uma deterioração nas condições de vida desses trabalhadores e que tende a se alastrar para o conjunto maior da classe trabalhadora, uma vez que essa organização do trabalho se expande para todos os nichos e setores do mercado de trabalho.

No caso dos motoristas por aplicativo, uma pesquisa nacional²⁶ demonstra que os motoristas de táxi têm uma jornada de trabalho menor e uma remuneração proporcionalmente maior que a deles. Mais que o uso da tecnologia, são as relações de trabalho informais, remunerações por demanda, arbitrárias e desprovidas de proteção social que ocasionam a precarização do trabalho, não apenas no setor de transporte, mas em todos os outros.

Ademais, uma importante questão, tratada de forma superficial e vaga no PLP 12/2024, também em sentido contrário à diretiva da União Europeia, é a transparência dos algoritmos empenhados pelas empresas. Ficando intacta a gestão algorítmica, as métricas de avaliação e ranqueamento permanecerão homogeneizantes, premiando quem tem disponibilidade total para a empresa. Essa premiação, com a aparência de meritocracia, resulta na penalização das mulheres, especialmente das mulheres negras que não têm essa disponibilidade plena. Estatísticas nacionais e internacionais reiteram as desigualdades das horas dedicadas ao trabalho doméstico entre mulheres e homens, com sobrecarga especial para as mulheres negras e imigrantes. Ou seja, ao tratar as

²⁶ Idem.

diferentes pessoas de modo semelhante, mantendo a atual gestão algorítmica e a invisibilização dos vieses de raça e gênero, acabam por ferir o princípio de igualdade. Ademais, quando assentado em um terreno social cujas pessoas são em grande medida trabalhadores negros (motoristas e entregadores), a construção de uma nova categoria jurídica com direitos e proteção social reduzidos resultará na potencialização das desigualdades de raça²⁷.

O PLP também estabelece um sistema previdenciário específico para o setor, segundo o qual as empresas deverão contribuir com 20% e os trabalhadores com 7,5% sobre o valor da hora trabalhada, respeitando o valor mínimo de 8,03 reais por hora. Ademais, a proposta do governo determina que o trabalhador autônomo por plataforma é integrante da categoria “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado pelos sindicatos dessa categoria; e as empresas, como “operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros”, serão representadas pela entidade sindical referente à sua categoria econômica, respaldando que as empresas de plataformas não são operadores de transportes, mas operadores de aplicativos de transporte.

Tão logo o projeto foi apresentado, as lideranças, por intermédio de seus principais canais e perfis em diversas redes sociais, de diferentes espectros políticos, repercutiram o descontentamento dos trabalhadores, dando os primeiros indícios de que o GT não conseguiu traduzir os interesses e as necessidades das categorias. Uma das principais críticas ao processo de negociação foi a ausência de diversos sindicatos, associações, coletivos e lideranças, que não foram consultados e tampouco convidados a participar do GT. Mesmo aqueles que estiveram presentes nas principais

²⁷ Mariana Shinohara Roncato e Murillo van der Laan, “Uberização do trabalho e produção de diferenças”, em Ricardo Antunes (org.), *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*, cit.

reuniões de negociação criticaram a falta de auxílio financeiro para participarem do processo, lembrando que as reuniões tiveram lugar em apenas algumas cidades, o que também limitou a realização de um amplo debate público por todo o país. Outra importante crítica foi a falta de transparência sobre os assuntos tratados e negociados nas reuniões, sendo que seus devidos relatórios, se elaborados, não foram amplamente disponibilizados.

No âmbito do Judiciário, entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm prevalecido as decisões que reconhecem o vínculo de emprego de trabalhadores e trabalhadoras das plataformas de transporte particular ou de entregas. Por outro lado, individualmente, os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), desde 2023, vêm derrubando essas decisões que reconheceram o vínculo empregatício de profissionais plataformizados, tanto do TST, quanto de instâncias inferiores. Nesse contexto, quase simultaneamente ao envio do PLP 12/2024 ao Parlamento, o embate chegou pela primeira vez ao plenário do Supremo, apresentado pela Uber, que questiona uma decisão do TST, que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. Depois da decisão que definiu a repercussão geral do caso, a Corte agendará uma nova sessão para deliberar definitivamente sobre a legitimidade da relação de trabalho entre os motoristas e as empresas²⁸.

²⁸ Isaura Barbosa de Oliveira Lanza, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira e Nivea Maria Santos Souto Maior, “O giro do TST sobre o trabalho plataformizado: processo histórico, mudança de posição e defesa da justiça social”, em Francisco Gérson Marques de Lima (org.), *Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo* (Produção do Grupe-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Excola Social, 2024); e Calvin Chaves Gomes, Marcus Maltez Tanajura Gomes e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, “Decisões do STF: sinalização da desproteção aos motoristas plataformizados”, em Francisco Gérson Marques de Lima (org.), *Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo*, cit.

Neste momento dramático pelo qual o mundo do trabalho passa no Brasil, os rumos seguidos pela regulamentação dos trabalhos de plataforma serão paradigmáticos na determinação da proteção social e na definição das condições de trabalho dessa categoria. O trabalho plataformizado, ao se espalhar para além de motoristas e entregadores por aplicativo, tem o potencial de envolver grande parte da classe trabalhadora, daí a importância que sua regulamentação assume para toda a sociedade.

Assim, ao olharmos para o futuro do trabalho e para sua forma jurídica, devemos aprender com o passado, atentos à primazia da realidade sobre a forma, com enfoque de gênero e raça para que a fração mais oprimida da classe trabalhadora não seja sobremaneira precarizada. Para além da questão da subordinação e da falta de autonomia desses trabalhos, as jurisprudências aqui apresentadas atentam igualmente para a transparências dos dados. A captura indiscriminada dos dados de trabalhadores e consumidores, a opacidade na determinação e no processo de mando do trabalho, a crítica à discriminação automatizada de raça e gênero, entre outras questões relativas à gestão algorítmica e à inteligência artificial são frutos de debate sobre a regulamentação do trabalho plataformizado. Ou seja, a democratização das informações é pauta imprescindível para essas novas organizações de trabalho.

PARTE 2.

JURISPRUDÊNCIA SOBRE A CLASSIFICAÇÃO DE TRABALHADORES DE PLATAFORMA: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PAÍSES EUROPEUS E CONCLUSÕES PROVISÓRIAS

Cristina Hiessl

Introdução

Este relatório baseia-se na análise de mais de oitocentas decisões judiciais e administrativas de dezoito países europeus publicadas até fevereiro de 2024. Uma visão mais detalhada de todos os casos avaliados e dos fundamentos jurídicos relevantes pode ser obtida em contato com a autora¹.

A análise inclui todos os casos em que houve alegação de vínculo empregatício com empresas que operam plataformas digitais ou com empresas que usam plataformas para obter sua força de trabalho. Ele também integra o trabalho “*gig*”^{*} para empresas que não são estritamente empresas de plataforma, mas que operam com uma força de trabalho desse tipo – como empresas guarda-chuva (ver seção 1 – Resumo da jurisprudência em dezoito países, item “Cool Company”), empresas de *delivery* ou outros negócios que têm um grande grupo de contratados supostamente autônomos e, portanto, não têm obrigação específica de fornecer

¹ Pelo e-mail christina.hiessl@kuleuven.be.

^{*} *Gig*, na língua inglesa, é uma abreviação informal para engajamento. O termo é comumente utilizado no mercado da música, em que *gig* se refere a um show ou a uma performance musical, mas se espalhou para outros setores no contexto do crescimento dos trabalhos temporários, em sua maioria, realizados por *freelancers* ou trabalhadores autônomos. Nos últimos anos, em especial, nos Estados Unidos e na Europa, o termo também passou a ser referência para o trabalho e para a economia de plataformas, como *gig work* e *gig economy*. (N. R. T. – Nota do revisor técnico.)

trabalho (ver seção 1 – Resumo da jurisprudência em dezoito países, itens “Avaliação de vínculo empregatício”, “Pimlico Plumbers” e “Addison Lee, CitySprint, Excel, Hermes, Stuart e Yodel”).

O documento está estruturado da seguinte forma: a seção 1 apresenta um resumo da jurisprudência existente sobre as diferentes plataformas em cada um dos dezoito países. A seção 2 desenvolve uma tipologia dos critérios e fundamentos usados pelos tribunais nesses países e identifica padrões dominantes, bem como seu significado à luz de mudanças recentes na organização do trabalho de várias plataformas. Por fim, a seção 3 reflete sobre como as abordagens nacionais dos tribunais europeus se relacionam com o teste da ABC californiana, de um lado, e com a jurisprudência do TJUE, de outro.

Seção 1.

Resumo da jurisprudência em dezoito países

Áustria

Na Áustria, até o momento, a única plataforma sujeita à avaliação judicial de seu potencial *status* de empregadora foi uma empresa de *crowdsourcing* de clientes ocultos. Embora a análise e os resultados tenham diferido nas quatro decisões judiciais do Tribunal Administrativo Federal sobre essa plataforma, não houve possibilidade de recurso regular ao Supremo Tribunal Administrativo em nenhuma delas.

Além disso, embora não levantem questões sobre a classificação dos trabalhadores envolvidos, as decisões de primeira e segunda instância (já transitadas em julgado) que indicam a reclassificação de um esquema de subcontratação de motoristas da Uber empregados por uma agência de trabalho temporário (sendo a Uber a empresa usuária) devem interessar.

Avaliação de vínculo empregatício

As decisões descritas no item a seguir analisam a questão do vínculo empregatício de acordo com a legislação de seguridade social. Segundo a seção 4 (2) da Lei Geral de Seguro Social, o vínculo empregatício pressupõe trabalho em troca de remuneração, de modo que as características de dependência pessoal e econômica predominem sobre as características que indicam atividade independente. Consoante a seção 539a (1-3), é decisivo avaliar o verdadeiro

conteúdo econômico da relação, como se a estrutura jurídica tivesse sido escolhida de acordo com os processos, os fatos e as circunstâncias econômicas. A jurisprudência dominante se baseia nos seguintes critérios principais: prestação pessoal* do trabalho, poder de direção e controle em relação a horário e local de trabalho e ao comportamento relacionado a ele. Somente se esses elementos não forem conclusivos por si sós, fatores adicionais (especialmente a duração da relação e os métodos de pagamento) poderão ser levados em conta.

A terceira categoria mais relevante é a dos trabalhadores análogos a empregados, conforme definida na seção 4 (4) da Lei Geral de Seguro Social. Esses trabalhadores são equiparados de maneira abrangente aos empregados em termos de direitos de seguridade social (com os mesmos deveres de contribuição compartilhada entre trabalhador e empregador), mas não em termos de direitos trabalhistas. O *status* de trabalhador análogo a empregado, nesse sentido, requer a prestação de trabalho na estrutura de negócios da empresa comitente em troca de remuneração, realizada essencialmente de forma pessoal e sem o uso de significativos recursos operacionais próprios.

Plataformas de cliente oculto

O Tribunal Administrativo Federal, em duas decisões de agosto de 2021, confirmou a conclusão do Fundo de Seguro de Saúde de que as pessoas que realizam microtarefas presenciais (clientes ocultos) por meio de uma plataforma de *crowdsourcing* (sem nome) devem ser classificadas como empregados. Essa conclusão se baseou nas seguintes considerações:

- o trabalho é realizado de forma pessoal; só pode ocorrer substituição por outros trabalhadores registrados na plataforma e mediante o consentimento da empresa que a gerencia;

* Para mais detalhes, ver o próximo subitem. (N. R. T.)

- as tarefas devem ser realizadas presencialmente em locais predefinidos (como postos de gasolina) dentro de um período determinado, de acordo com instruções detalhadas definidas em um manual geral de 28 páginas e em um manual específico de seis páginas para cada tarefa;
- os resultados enviados pelo cliente oculto por meio da plataforma estão sujeitos a controle de qualidade, que inclui mecanismos de identificação de fraudes – indicando a “autoridade silenciosa” da plataforma, apesar da ausência de controle imediato durante a realização do trabalho;
- os clientes ocultos recebem um valor fixo por tarefa concluída corretamente e são compensados por todas as despesas; no caso de as tarefas não poderem ser concluídas por motivo alheio ao trabalhador, ele receberá 50% desse valor;
- os recursos operacionais próprios usados pelos clientes ocultos (carro, telefone celular, computador) são insignificantes em comparação com a plataforma como recurso principal, especialmente porque os recursos próprios também são usados para fins privados.

Assim, a instituição de seguridade social tem a prerrogativa de exigir que as contribuições do empregador e do empregado sejam pagas para os dias em que o trabalho foi realizado.

Em sentido contrário, outro juiz do Tribunal Administrativo Federal, em dois julgados de janeiro de 2021, reverteu duas decisões equivalentes do Fundo de Seguro de Saúde relativas à mesma plataforma. A diferença de interpretação decorreu essencialmente do fato de que, dessa vez, o juiz considerou não haver uma “autoridade silenciosa” suficiente por parte da empresa da plataforma, já que apenas o resultado, e não a prestação do trabalho em si, é controlado. A livre determinação do tempo de trabalho em um período de várias horas ou dias é vista como uma indicação adicional

de que as características de atividade independente (trabalho autônomo) são dominantes.

O Tribunal não avaliou a possível existência de condição análoga à de empregado, restringindo-se a afastar o reconhecimento de relação empregatícia pela instituição de seguridade social.

Uber

O Superior Tribunal Regional de Viena, em uma decisão de novembro de 2020, parece ter confirmado as conclusões do Tribunal Social e do Trabalho de Viena de fevereiro de 2020, segundo as quais os motoristas da Uber empregados por subcontratadas da plataforma precisam ser classificados como empregados de agência de trabalho temporário. Mais especificamente, ele confirmou as conclusões a partir das quais a decisão de primeira instância identificou a Uber como empresa usuária, pois era responsável por

- marketing e atração de clientes, incluindo informações sobre os motoristas disponíveis;
- conexão entre motoristas e clientes e supervisão rigorosamente controlada do processo de transporte;
- determinação das tarifas e de possíveis indenizações a serem pagas pelos clientes, bem como resolução de disputas;
- instruções “rígidas” dadas diretamente ao motorista, incluindo a rota “sugerida” a ser seguida (já que desvios precisam ser justificados);
- retenção de informações sobre o destino escolhido pelo cliente;
- sanções a partir de 3% de taxa de recusa de ofertas de corridas;
- exclusividade prática, já que é impossível para o motorista transportar passageiros por fora sem usar a plataforma.

No entanto, a decisão de segunda instância deixou em aberto a questão da categorização, pois considerou que o direito nacional, nesse caso, exige apenas a responsabilidade subsidiária da empresa usuária pelos direitos do empregado, de modo que a Uber não poderia ser processada direta e imediatamente por este último.

Bélgica

Na Bélgica, todos os casos até agora trataram da Deliveroo e da Uber. Embora esta tenha sido julgada em uma ocasião também pelo Tribunal Empresarial de Bruxelas, os dois casos principais começaram com decisões da instituição de seguridade social (*Commission administrative de règlement de la relation de travail*, CRT¹) que foram revertidas pelo Tribunal do Trabalho de Bruxelas em 2021/2022. Foi encaminhado um recurso ao Tribunal Recursal do Trabalho, que decidiu recentemente sobre a Deliveroo. Por fim, um novo recurso aguarda análise da Suprema Corte.

Avaliação de vínculo empregatício

Uma particularidade da Bélgica é que há uma *presunção legal de relação empregatícia* (refutável) para determinadas empresas (incluindo, principalmente, o setor de transporte e logística) se a maioria dos oito critérios a seguir for atendida (artigo 337/2, seção 1 da Loi-programme (I) de 27 de dezembro de 2006):

¹ Comissão Administrativa para Regulamentação das Relações de Trabalho (parte do Gabinete Nacional de Seguridade Social). Essa comissão pode ser procurada em caso de dúvidas para a reclassificação preliminar de uma relação contratual, de modo a evitar uma requalificação retroativa posterior. Suas decisões vinculam a administração (mas não o Judiciário) por três anos.

- a) ausência de risco financeiro ou econômico (em particular, nenhum investimento pessoal e substancial na empresa ou participação em seus ganhos e perdas);
- b) ausência de responsabilidade e influência sobre os recursos financeiros da empresa;
- c) ausência de poder de decisão sobre a política de compras da empresa;
- d) ausência de poder de decisão sobre sua política de preços;
- e) ausência de obrigação de resultados relativos ao trabalho acordado;
- f) ausência de empregados próprios ou opção de substituição;
- g) não aparecimento como empresa ou cocontratante diante de outras pessoas;
- h) trabalho em instalações ou com equipamentos de propriedade, financiados ou garantidos pela empresa.

É importante notar que, nas decisões até 2022, a lista aplicável continha nove critérios – o critério [f] original (garantia de compensação fixa) foi eliminado da lista, de modo que os critérios de [f] a [h] da lista acima foram designados como critérios de [g] a [i] nessas decisões anteriores.

Essa presunção pode ser desconstituída com base em uma avaliação dos quatro “critérios gerais” que configuram o vínculo empregatício (artigo 333, seção 1 da mesma lei):

- vontade das partes conforme expressa em seu contrato;
- liberdade de organizar o tempo de trabalho;
- liberdade de organizar o trabalho;
- possibilidade de exercer controle hierárquico.

Ainda não se aplicava aos casos em questão a *presunção* (refutável) *de status de empregado para trabalhadores de plataforma*, que

está em vigor desde janeiro de 2023 (ver a nova redação do Artigo 337 da Lei de Relações de Trabalho de 17 de dezembro de 2012).

Deliveroo

Em um processo movido contra a Deliveroo em 2017 pela Inspeção do Trabalho, pelo Gabinete Nacional de Seguridade Social e por vários entregadores individuais, o Tribunal Recursal do Trabalho de Bruxelas reclassificou, em 2023, a Deliveroo como empregadora. O Tribunal começou reconhecendo a aplicabilidade da presunção de relação empregatícia com base no cumprimento da maioria dos oito critérios mencionados no item anterior (exceto [h] e, para alguns entregadores, [f]), principalmente pelos seguintes motivos:

- a Deliveroo assume o risco empresarial;
- a Deliveroo define as condições comerciais e determina o relacionamento com o cliente;
- a Deliveroo fixa o preço sem qualquer influência do entregador;
- o entregador oferece um serviço, não um resultado;
- alguns entregadores não podem usar subcontratados ou substitutos livremente;
- o entregador veste roupas com a marca da Deliveroo e aparece diante de terceiros como parte integrante dela, e não como uma empresa separada.

De acordo com o Tribunal, essa presunção não é refutada pelos quatro critérios gerais, pois

- os motoristas não têm voz ou possibilidade de negociar sua designação contratual como autônomos e não são ativamente instruídos pela Deliveroo para que possam fazer uma escolha informada;

- a livre determinação do tempo de trabalho e de descanso é comprometida pelo poder do algoritmo da Deliveroo de atribuir tarefas, impedindo que o entregador maximize seus lucros por meio de escolhas empresariais;
- a mesma ausência de opções empresariais se aplica à possibilidade de rejeição de tarefas oferecidas, já que a Deliveroo fornece apenas parte das informações relevantes (endereço do restaurante, mas não do cliente);
- a Deliveroo não conseguiu provar que os motoristas que usam o sistema de *login* livre, sem reservar um turno, teriam oportunidade suficiente de receber pedidos, nem que o sistema de reserva de turnos não considerava o desempenho anterior no trabalho de modo a sancionar indiretamente a baixa frequência ou a recusa de tarefas;
- embora não forneça instruções detalhadas toda vez que uma entrega é atribuída, a Deliveroo tem regras padrão detalhadas que se aplicam a cada entrega, a fim de garantir a segurança, a qualidade e o modo de se comportar do entregador;
- os preços são determinados pela Deliveroo;
- a opção dos entregadores de contratar abertamente um substituto é limitada pelos requisitos impostos pela Deliveroo em relação a ele, ao passo que práticas clandestinas de compartilhamento de contas não podem ser levadas em consideração; de qualquer maneira, o entregador não pode fazer uso empresarial dessa opção, pois apenas uma pessoa de cada vez pode trabalhar usando a conta;
- o rastreamento por GPS e o processamento extensivo de dados pessoais permitem um grau muito alto de controle do desempenho;
- a Deliveroo tem o poder expresso de impor sanções ao entregador.

Essa decisão reverteu outra anterior, prolatada pelo Tribunal do Trabalho de Bruxelas em dezembro de 2021, que rejeitou a classificação da Deliveroo como empregadora, apesar de reconhecer a aplicabilidade da presunção de vínculo empregatício. Isso se deveu ao cumprimento da maioria dos (então) nove critérios (todos exceto [g] e [i]), o que está de acordo com as conclusões do Tribunal Recursal. Já o Tribunal de primeira instância havia considerado que os quatro critérios gerais levavam a uma refutação da presunção, principalmente com base no seguinte:

- referência contratual expressa à realização de trabalho autônomo;
- liberdade para determinar os períodos de trabalho e de descanso (mesmo quando havia um sistema de escala de turnos);
- escolha do itinerário;
- ausência de um sistema de vigilância ou sanções;
- o papel do rastreamento por GPS e das solicitações de *status* do pedido como elementos inerentes à prestação adequada do serviço;
- o caráter operacional das instruções (compatível com o relacionamento comercial);
- a irrelevância das instruções individuais de clientes não controladas pela Deliveroo e, portanto, não atribuíveis a ela;
- ausência de prova de que a não observância acarreta uma sanção.

A decisão do Tribunal do Trabalho levou em consideração os precedentes europeus, explicando em que sentido diferiam deles os fatos do caso em tela (principalmente em relação ao posicionamento da Suprema Corte francesa) e a legislação nacional aplicável (principalmente em relação à posição do Tribunal Recursal de Amsterdã). Ele anulou duas decisões do CRT de fevereiro e

março de 2018, que haviam reclassificado dois entregadores como empregados². O julgamento está atualmente em fase de recurso perante a Suprema Corte da Bélgica.

Uber

Um acórdão do Tribunal do Trabalho de Bruxelas de dezembro de 2022 reverteu uma decisão do CRT de outubro de 2020, rejeitando assim a reclassificação dos motoristas da Uber de autônomos para empregados. Em uma análise que guarda várias semelhanças com a decisão da Deliveroo descrita no item anterior, o Tribunal concordou com o CRT ao considerar a presunção de vínculo empregatício aplicável aos motoristas da Uber, já que a maioria dos nove quesitos mencionados anteriormente (exceto [e], [f], [g] e [h]) eram total ou parcialmente aplicáveis, principalmente devido aos seguintes motivos:

- a Uber assume o risco empresarial;
- a Uber define as condições empresariais e determina o relacionamento com o cliente;
- a Uber fixa o preço sem qualquer influência do motorista;
- o motorista trabalha em um ambiente que é decisivamente determinado pela Uber e usa seu aplicativo como uma ferramenta central.

No entanto, também no caso da Uber, ao aplicar os quatro critérios gerais, o Tribunal do Trabalho considerou que os motoristas da Uber tinham de ser classificados como autônomos, principalmente devido ao seguinte:

² Na verdade, essas decisões já tinham sido modificadas pelo Tribunal do Trabalho de Bruxelas em meados de 2019 por motivos processuais (o CRT não poderia ter tomado uma decisão sobre vínculo empregatício enquanto uma investigação sobre possível classificação incorreta dos entregadores já havia sido iniciada pela Inspeção do Trabalho).

- a vontade das partes era celebrar um contrato de trabalho autônomo;
- o trabalhador é livre para determinar o tempo de trabalho e de descanso e para escolher o itinerário;
- a Uber não possui sistema de vigilância ou sanção;
- o georreferenciamento e as solicitações de *status* são inerentes à prestação adequada do serviço e não são utilizados para controle hierárquico;
- a Uber fornece apenas instruções operacionais (compatíveis com uma relação empresarial);
- o preço não é efetivamente determinado pela Uber se o motorista pode aceitar ou recusar cada viagem;
- as avaliações são feitas por clientes que não são controlados pela Uber e, portanto, elas não são atribuíveis à empresa.

Em contrapartida, a decisão anulada do CRT considerou quase todos os nove critérios mencionados acima (exceto o [f]) total ou parcialmente aplicáveis, pois (em relação aos critérios [e], [g] e [h])

- o motorista oferece um serviço, não um resultado;
- a substituição do motorista é teoricamente possível, mas impraticável;
- o motorista aparece diante de terceiros como “um motorista da Uber”, não como uma empresa separada.

Mais importante ainda, ao aplicar os quatro critérios gerais, o CRT considerou que os motoristas da Uber tinham de ser classificados como empregados, principalmente devido ao seguinte:

- o motorista não tem efetiva autonomia para organizar seu trabalho e determinar suas horas de trabalho (considerando, por exemplo, a falta de informações prévias sobre o destino do

cliente, combinada com a ameaça de desconexão da plataforma caso recuse três corridas após a comunicação do destino);

- o pagamento é processado pela Uber, estando proibidos os pagamentos diretos aos motoristas;
- a Uber dá instruções precisas (por exemplo, sobre o itinerário, a presença de pessoas no interior do veículo, o comportamento durante a viagem etc.);
- a Uber exerce controle por meio de rastreamento por GPS e avaliação dos clientes (que não serve para informar outros clientes, mas é comunicada somente à Uber);
- há um regime abrangente de sanções (o nível de remuneração é afetado, por exemplo, por desvios da rota “sugerida”; reclamações ou não conformidade com as políticas da empresa podem levar ao cancelamento “preventivo”, temporário ou definitivo do registro) e um procedimento em caso de avaliações negativas estabelecido em uma “carta” (que inclui advertências, contato pessoal, períodos de observação e cancelamento do cadastro em caso de não haver melhora).

Uma decisão anterior, de janeiro de 2019, proferida pelo Tribunal Empresarial de Bruxelas, chegou à mesma conclusão do Tribunal do Trabalho. Ela confirmou o *status* de autônomos dos motoristas da Uber em ação movida por concorrentes da Uber (prestadores de serviços de táxi de Bruxelas, cujo objetivo principal era fazer com que o modelo de negócios da Uber fosse declarado ilegal). A decisão entendeu que a presunção de vínculo empregatício não se aplicava ao caso, pois não vislumbrava a Uber como uma empresa de transporte – ao passo que o CRT se referiu à jurisprudência do TJUE (casos *Élite Taxi* e *Uber France*) que classifica a Uber como uma empresa de transporte. Portanto, a decisão do Tribunal Empresarial examinou apenas os quatro critérios gerais e rejeitou a classificação dos motoristas como empregados principalmente com base nos seguintes fundamentos:

- para os motoristas que estão registrados na plataforma da Uber não como pessoas físicas, mas por meio de uma empresa com a qual eles têm um contrato de trabalho formal, a Uber seria um “segundo empregador”, algo que o Tribunal descartou. (Em contraste, o CRT considerou que tanto a Uber quanto o contratante direto³ dos motoristas deveriam ser vistos como empregadores.);
- o motorista não tem a obrigação de trabalhar um número mínimo de horas, é livre para organizar o seu horário de trabalho e não tem a obrigação de comunicar seus turnos com antecedência;
- o contrato permite a substituição e a subcontratação;
- a Uber não exige que sua marca ou logotipo esteja visível no veículo ou na roupa;
- não há restrições quanto a trabalhar para concorrentes.

O Tribunal considerou que esses motivos superavam os elementos indicativos de relação empregatícia – em especial, o fato de a Uber decidir qual motorista vai para qual cliente e “sugerir” uma rota, determinar e processar o pagamento de modo unilateral e submeter os motoristas a rastreamento por GPS (algo que o Tribunal considerou inevitável para o tipo de serviço prestado e que, portanto, não opera prioritariamente como ferramenta de controle).

A decisão do Tribunal do Trabalho de Bruxelas atualmente é objeto de recurso perante o Tribunal Recursal do Trabalho. A recente decisão deste Tribunal no caso da Deliveroo criou expectativas de que a Uber também seja reclassificada como empregadora.

³ A Associação Belga de Motoristas de Plataforma (BPPA).

Dinamarca

Na Dinamarca, nenhum caso individual de suposta classificação errônea foi julgado pelos tribunais do trabalho até o momento. No entanto, vale a pena mencionar duas decisões do Conselho de Concorrência de outubro de 2020, que considerou que as taxas mínimas por hora de trabalho exigidas pelas plataformas Hilfr e Happy Helper pelos serviços de seus faxineiros (com base, no caso da Hilfr, em um acordo coletivo) violavam o direito de concorrência. Além disso, a plataforma de entregas Wolt foi reclassificada como empregadora de seus entregadores por várias decisões administrativas relativas a impostos, seguridade social e legislação de registro de estrangeiros.

Avaliação de vínculo empregatício

As primeiras decisões descritas abaixo avaliam o conceito de relação empregador/empregado de acordo com a Lei de Concorrência (Lei n. 384 de 6 de outubro de 1997), que leva em conta principalmente

- o poder de direção, incluindo o direito de demitir;
- o direito de transmitir instruções para a execução do trabalho, incluindo o exercício de supervisão;
- o pagamento de salário e dos benefícios obrigatórios;
- a prestação pessoal do trabalho.

Fatores adicionais que podem ser levados em consideração incluem se o suposto trabalhador está sujeito a um acordo coletivo, impostos específicos para empregados e esquemas de seguridade social e se ele recebe benefícios obrigatórios para empregados.

Uma definição diferente, que é relevante para as decisões relativas à legislação tributária, está contida na Lei de Imposto de Pessoa Física. De acordo com ela, empregado é um beneficiário

de remuneração por trabalho pessoal realizado em uma relação de serviço de acordo com as instruções e por conta e risco de um empregador. Vários critérios foram especificados para o exame desse conceito em um caso individual na Parte 3.1.1 da Circular n. 129 de 4 de julho de 1994. Eles incluem

- instruções sobre a execução do trabalho, supervisão e controle;
- trabalhar com exclusividade ou predominantemente para uma única empresa comitente;
- um contrato de realização contínua de trabalho;
- a determinação das horas de trabalho pelo empregador;
- o direito acordado de aviso-prévio em caso de rescisão;
- o cálculo da remuneração em uma das formas habituais das relações empregatícias;
- o pagamento periódico da remuneração;
- a confirmação do *status* de empregado para outros fins, como legislação trabalhista e seguridade social.

Hilfr e Happy Helper

O Conselho de Concorrência, em duas decisões de agosto de 2020, considerou todos os faxineiros que trabalham por meio das plataformas Hilfr e Happy Helper trabalhadores autônomos. No caso da Hilfr, isso se aplica independentemente de os faxineiros serem contratados como os chamados “Freelancehilfrs” ou como “Superhilfrs” (o segundo grupo tem direitos mais parecidos com os de um empregado, nos termos de um acordo coletivo). Essa avaliação se baseia nos seguintes fundamentos:

- o cliente escolhe o faxineiro individual que deseja contratar, e o faxineiro é livre para aceitar ou rejeitar;

- todos os detalhes do serviço de limpeza são acordados internamente entre o faxineiro e o cliente. As plataformas não organizam nem supervisionam a realização do trabalho;
- o preço é acordado entre o faxineiro e o cliente (a Hilfr exige apenas o cumprimento das taxas mínimas por hora de 130 coroas dinamarquesas para um Freelancehilfr e 141,21 coroas dinamarquesas para um Superhilfr; a taxa mínima da Happy Helper é de 120 coroas dinamarquesas). Quando o cliente aprova a limpeza, a plataforma deduz de sua conta a quantia acordada, que é então paga ao faxineiro (a comissão da plataforma é paga separadamente);
- as “instruções” das plataformas se limitam a um guia em formato de vídeo, a ser visto voluntariamente, sobre como limpar diferentes locais, que pode ser assistido tanto por faxineiros quanto por clientes para esclarecimento do padrão geralmente esperado;
- o poder “disciplinar” das plataformas consiste apenas em uma reserva do direito de limitar, suspender ou desativar a conta de um faxineiro na hipótese de problemas, possíveis pedidos de indenização ou casos repetidos de limpeza insatisfatória (sem um regime de sanções especificado). O Conselho de Concorrência considera isso compatível com o trabalho autônomo;
- as plataformas não são responsáveis por defeitos, atrasos ou não comparecimento do faxineiro, nem pela falta de pagamento pelo cliente. Elas podem oferecer assistência para a resolução de conflitos, mas não são contratualmente obrigadas a isso;
- o cliente (e não a plataforma) fornece os itens de limpeza;
- os Freelancehilfrs da Hilfr e os Helpers da Happy Helpers não estão incluídos nos esquemas de impostos e seguridade social específicos para empregados, nem recebem benefícios obrigatórios de empregados.

No caso dos Superhilfrs da Hilfr, o Conselho de Concorrência reconhece uma série de fatores adicionais que indicam o vínculo empregatício:

- pagamento mensal de salário pela Hilfr e fornecimento de um holerite;
- cancelamento do cadastro somente mediante justificativa objetiva, após notificação por escrito e observando períodos específicos de aviso-prévio;
- inclusão nos esquemas fiscais e de seguridade social específicos de empregados e recebimento de benefícios obrigatórios, como auxílio-doença, pagos pela Hilfr.

Contudo, essas diferenças não foram suficientes para reverter a classificação como trabalhador autônomo, principalmente porque a Hilfr não tem influência significativa sobre a realização do trabalho ou sobre sua remuneração.

Wolt

O Conselho Recursal Fiscal, em uma decisão de maio de 2023, confirmou uma decisão do Conselho Fiscal de janeiro de 2022 que reclassificou a relação entre a plataforma de entrega de alimentos e mantimentos Wolt e um de seus entregadores como uma relação empregatícia. Suas conclusões foram fundamentadas da seguinte forma:

- a Wolt exerce um poder de instrução significativo em relação à execução precisa da entrega, o que deixa pouco espaço para uma atividade empresarial genuína;
- os entregadores não assumem nenhum risco empresarial (além das despesas com bicicletas, telefone celular e, possivelmente, bolsa térmica, se esses itens não forem emprestados pela plataforma);

- os entregadores são constantemente monitorados e, portanto, controlados pelo algoritmo da Wolt.

O Seguro do Mercado de Trabalho (que lida com o sistema de compensações e acidentes de trabalho) e a Agência de Recrutamento e Integração Internacional (que é competente para registrar trabalhadores imigrantes e seu *status*) chegaram ao mesmo resultado em mais duas decisões de 2023.

Finlândia

Na Finlândia, a jurisprudência sobre vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas inclui, até o momento, dois pareceres (não vinculantes juridicamente) do Conselho do Trabalho sobre a Wolt e a Foodora, além de outras decisões sobre a Wolt tomadas por um tribunal administrativo e por várias instituições de seguridade social.

Avaliação de vínculo empregatício

O vínculo empregatício é analisado com base no capítulo 1, seção 1 (1) da Lei de Contratos de Trabalho, que estipula cinco critérios: o trabalho deve ser realizado para outra pessoa mediante remuneração, de forma pessoal e sob a administração e supervisão dessa outra pessoa. De acordo com a jurisprudência, a vontade das partes pode ser levada em consideração, mas somente se corresponder à execução efetiva do contrato. Uma análise geral adicional deve ser realizada se houver indícios claros que contradigam qualquer um dos cinco critérios estabelecidos.

Essa definição de direito do trabalho também é referida como base para avaliações de direito administrativo e de seguridade social.

Wolt e Foodora

O Conselho do Trabalho, em dois pareceres de outubro de 2020, considerou que os entregadores e motoristas utilizados pela Wolt e pela Foodora são empregados. Eles se referiram em especial ao seguinte:

- os indivíduos trabalham mediante remuneração;
- o trabalho deve ser realizado, em princípio, de forma pessoal;
- por meio de sua plataforma, a empresa tem a opção de transmitir instruções precisas e controlar em detalhes o desempenho do trabalho (por exemplo, via GPS);
- não é necessária nenhuma análise geral adicional, pois não há fatores importantes que contradigam a presença de qualquer um dos cinco critérios que configuram uma relação de emprego.

Os pareceres reconheceram vários fatores que relativizam a presença de prestação pessoal do trabalho e, principalmente, de gerenciamento e supervisão. No entanto, o fato de o uso de substitutos ou de assistentes requerer o consentimento expreso da empresa foi considerado suficiente para confirmar o caráter de prestação pessoal. Quanto ao gerenciamento e à supervisão, o Conselho do Trabalho enfatiza que, quando a natureza do trabalho torna supérfluas instruções precisas, a mera possibilidade de a empresa determinar o horário, o local e a forma de execução do trabalho de acordo com suas próprias regras é suficiente para atender a esse critério.

Os pareceres do Conselho do Trabalho foram dados após uma solicitação do Gabinete Administrativo Regional do Sul da Finlândia relativa a uma investigação em andamento. Nesse meio tempo, porém, outros órgãos se pronunciaram sobre o *status* dos entregadores da Wolt.

Especificamente, uma decisão de maio de 2021, na qual o Tribunal Administrativo de Helsinque foi a única instituição a

reconhecer esses entregadores como trabalhadores autônomos, apontando essencialmente a presença de risco financeiro, bem como a livre escolha dos entregadores sobre se e quando trabalhar.

Ao contrário, a Câmara Recursal de Acidentes, em junho de 2022, confirmou a decisão de junho de 2021 do Centro de Compensação de Trabalhadores de que os entregadores são empregados sujeitos a contribuições à seguridade social. Entre os fatores considerados relevantes, ele argumentou que

- a compensação baseia-se parcialmente no número de horas trabalhadas;
- o formulário de inscrição exige detalhes pessoais (indicando uma expectativa de prestação pessoal do trabalho);
- a cláusula contratual sobre o direito de usar um substituto não é clara o suficiente para indicar a possibilidade de substituição sem a anuência da plataforma;
- a decisão ou a ação determinada pelo algoritmo deve ser vista como vinda do empregador;
- a mera possibilidade de monitoramento e instrução é suficiente, não havendo necessidade de produzir provas sobre o grau de uso do controle algorítmico para avaliar o desempenho ou oferecer e alocar vagas, tarefas etc.;
- foram dadas instruções obrigatórias claras, por exemplo, em relação à covid-19, e seu não cumprimento era sancionado com a rescisão da relação;
- a plataforma oferecia propostas de rotas quase obrigatórias etc.;
- uma avaliação geral corroborou essas conclusões, considerando a presença de elementos típicos de contratos de trabalho (ausência de notificação do Registro Comercial, um contrato padrão sem espaço para negociação, risco financeiro

comparável ao dos empregados com elementos de pagamento por performance, remuneração baixa demais para incluir de maneira razoável as contribuições para a seguridade social de trabalhadores autônomos, ausência de apresentação dos trabalhadores como uma empresa no mercado geral fora da plataforma e desequilíbrio de poderes).

Um recurso da Wolt está pendente no Tribunal de Seguros.

Assim como em relação ao seguro social por acidentes, a Wolt foi considerada responsável pelo pagamento de contribuições para o seguro de pensão social em junho de 2021 pelo Centro Finlandês de Pensões, que se referiu principalmente aos critérios de prestação pessoal do trabalho, reserva obrigatória de turnos, alocação algorítmica de ofertas de tarefas de entrega (que inclui horário e local, como parte integrante das operações da empresa), remuneração parcialmente baseada em horas trabalhadas (semelhante aos salários parcialmente baseados no desempenho dos empregados) e uma remuneração insuficiente para fazer frente de maneira razoável às contribuições para a seguridade social.

França

Na França, a questão da qualificação da relação entre as plataformas e seus trabalhadores ocupou os tribunais nos últimos nove anos, levando a aproximadamente quatrocentas decisões proferidas por tribunais trabalhistas e recursais, 24 pela Suprema Corte (dez sobre a Take Eat Easy, cinco sobre a Tok Tok Tok, três sobre a Uber, duas sobre a Clic and Walk, duas sobre a LeCab e uma sobre a Kapten/Transopco) e também a decisões de casos individuais relevantes por tribunais de seguridade social, criminais e empresariais. As plataformas que enfrentaram a requalificação de seus trabalhadores como empregados estão nos setores

de transporte particular (Uber, LeCab, Kapten e Bolt), entrega de alimentos (Deliveroo, Take Eat Easy, Resto-in e Tok Tok Tok), entrega de encomendas (Stuart), clientes ocultos (Clic and Walk) e serviços de inspeção (Socotec).

Especialmente por causa dos resultados contraditórios obtidos por quase todas essas plataformas em diferentes tribunais, ainda prevalece muita incerteza, e o ritmo com que novos casos são levados ao Judiciário não mostra sinais de arrefecimento.

Avaliação de vínculo empregatício

A fórmula dos tribunais franceses para reconhecer a existência de um contrato de trabalho nos termos dos artigos L.1221-1 e seguintes do Código do Trabalho (*Code du travail*) desconsidera expressamente a previsão contratual e a vontade expressa pelas partes e concentra-se exclusivamente nas condições *de fato*: uma relação de subordinação, caracterizada pela execução do trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes, controlar a execução e sancionar violações.

A *presunção de vínculo empregatício* é estipulada para determinados grupos ocupacionais (jornalistas e artistas, por exemplo) na Sétima Parte do Código do Trabalho. Em contrapartida, quando o suposto empregado está inscrito em um registro empresarial (como os motoristas que trabalham para plataformas geralmente fazem⁴), isso cria uma *presunção de trabalho autônomo* de acordo com o Artigo L. 8221-6 do Código do Trabalho.

Embora não seja reconhecida, do ponto de vista dogmático, como um terceiro grupo, a Lei El Khomri, de 2016, incluiu no Código do Trabalho (artigos L. 7341-1 e Art. L. 7342-1) disposições específicas sobre trabalhadores autônomos que usam uma ou mais plataformas

⁴ Plataformas como a Uber exigem que seus motoristas apresentem comprovante de registro compatível com as exigências legais para motoristas autônomos.

digitais para prestar serviços pessoais. Os principais critérios para se enquadrar nessas disposições são a dependência econômica e técnica de uma plataforma, que determina as características e estabelece o preço do serviço prestado. Nessas condições, os trabalhadores autônomos são cobertos pelos principais direitos trabalhistas coletivos e têm direito à cobertura de seguro contra acidentes.

Ainda mais específicas são as regras incluídas no Código do Trabalho pela Lei de Orientação da Mobilidade (*Loi d'orientation des mobilités*) em dezembro de 2019, que dizem respeito exclusivamente a plataformas que contratam motoristas e entregadores e as obrigam a fornecer informações relevantes aos trabalhadores e a se abster de determinados mecanismos de sanção.

Uber, LeCab, Kapten, Bolt, SnappCar e Marcel

A Suprema Corte, em março de 2020, considerou decisivos os seguintes elementos em sua avaliação de que um motorista da Uber devia ser qualificado como empregado:

- o desempenho do trabalho do motorista é totalmente dependente da plataforma, o que o impede de criar uma clientela própria, determinar os termos e condições do serviço ou os preços;
- a rota é efetivamente imposta pela plataforma, pois sua não observância leva a uma redução da remuneração;
- o fato de os motoristas ignorarem fatos importantes (especialmente o destino do cliente designado) torna impossível uma organização independente da atividade;
- a Uber opera um regime de sanções para garantir a aceitação das tarefas atribuídas (especialmente por meio de desconexão temporária do motorista após três recusas e ameaça de descredenciamento se determinada taxa de cancelamento for excedida) e penalizar outras condutas indesejadas.

Essa decisão constituiu uma grande reformulação dos critérios que dominavam a abordagem dos tribunais franceses em relação ao trabalho para plataformas de transporte particular. Ela manteve a decisão do Tribunal Recursal de Paris de janeiro de 2019, que (após inúmeras decisões contrárias dos tribunais do trabalho e do Tribunal Empresarial de Paris) foi a primeira a considerar que os motoristas da Uber deviam ser classificados como empregados.

Ao comparar os principais argumentos da Suprema Corte e do Tribunal Recursal com aqueles utilizados pelos tribunais que negaram o vínculo empregatício, parece haver uma evolução interessante na avaliação de quatro questões:

- *Se o motorista está determinando o desempenho do próprio trabalho*: os tribunais geralmente consideram a ausência de obrigação de trabalhar e a livre determinação das horas de trabalho como indícios claros de prestação de trabalho autônomo. Outro argumento é a propriedade do veículo pelo motorista (o que não era o caso dos motoristas da concorrente da Uber, a LeCab – uma das razões pelas quais a reclassificação de seus motoristas como empregados foi confirmada pelo Tribunal Recursal já em dezembro de 2017). Em contrapartida, as decisões da Suprema Corte e do Tribunal Recursal sobre a Uber se concentraram em como o aplicativo impossibilita uma organização genuinamente independente, pois designa clientes a motoristas sem informar seu destino a estes últimos. É quase impossível para o motorista recusar a corrida depois de saber o destino, pois três recusas desse tipo dão direito à Uber de descadastrá-lo. Além disso, a determinação unilateral pela Uber da política de preços recebeu maior peso.
- *Se a plataforma está dando instruções obrigatórias*: muitas sentenças sustentaram que a Uber dá instruções e sugestões gerais, não instruções precisas, e, portanto, não estaria agindo

além do que é esperado também nas relações contratuais entre duas empresas independentes. Em oposição a isso, a Suprema Corte e o Tribunal Recursal enfatizaram o caráter detalhado das normas da Uber (por exemplo, em relação ao comportamento durante as corridas ou à proibição de aceitar gorjetas) e a natureza obrigatória da rota “sugerida” (já que um desvio dela pode levar a uma redução da remuneração).

- *Se a plataforma exerce autoridade disciplinar*: o sistema da Uber de emitir advertências, reajustar as taxas em caso de conduta indesejada e desativar temporária ou definitivamente as contas dos motoristas foi amplamente desconsiderado em diversos julgamentos, enquanto a Suprema Corte e o Tribunal Recursal o enquadraram como um regime de sanções que indica poder disciplinar.

- *Se a plataforma impede que o motorista atue como concorrente*: os julgamentos mais antigos sobre a LeCab (de 2015/2016) se satisfizeram com a ausência de uma cláusula de exclusividade abrangente. Esse ponto de vista foi revertido pelas decisões do Tribunal do Trabalho de Paris e do Tribunal Recursal de 2016/2017, que consideraram que a combinação de uma proibição contratual de trabalhar para outras plataformas e de uma proibição legal de aceitar passageiros por fora privava os motoristas de qualquer possibilidade de oferecer seus serviços por meio de qualquer outro canal que não fosse o aplicativo da LeCab. Em relação à Uber, as decisões da Suprema Corte e do Tribunal Recursal foram as primeiras a considerar a proibição aos motoristas de aceitar outros passageiros enquanto estão conectados ao aplicativo e a proibição de trocar detalhes pessoais para contato futuro como limitações importantes. Como os altos custos fixos de dirigir para a Uber forçam os motoristas a trabalhar por meio do aplicativo por um número significativo

de horas por semana, essas limitações efetivamente os impedem de criar uma clientela própria.

As outras duas decisões da Suprema Corte sobre a Uber, de janeiro e junho de 2023, confirmaram a argumentação da primeira decisão, e isso foi reconfirmado na mais recente decisão de última instância sobre uma plataforma de transporte particular (decisão da Suprema Corte de setembro de 2023 sobre a LeCab, que manteve uma decisão do Tribunal Recursal de Paris de outubro de 2021).

É necessário enfatizar que essa justaposição de abordagens não é uma comparação em termos de antes e depois, uma vez que há muitos julgamentos mais recentes que não seguiram a abordagem que acabamos de descrever e enquadraram os motoristas de plataformas como trabalhadores autônomos com base no enfoque tradicional que prioriza a ausência de obrigação de trabalhar e a livre determinação do horário de trabalho (para casos mais recentes, ver as dezoito decisões do Tribunal Recursal de Paris de janeiro de 2024, todas sobre a Uber). Com efeito, em suas 56 decisões sobre plataformas de transporte particulares, o Tribunal Recursal de Paris reconheceu os motoristas da Uber, da Kapten, da Bolt e da LeCab como empregados em somente doze casos. O caso que foi remetido de volta à primeira instância pela decisão da Suprema Corte de março de 2020 continua pendente, pois ainda não houve acordo entre os juízes do Tribunal do Trabalho de Paris.

Essa situação é agravada pelo fato de nem mesmo a própria Suprema Corte oferecer uma interpretação clara e coerente sobre vínculo empregatício em casos semelhantes. Em uma decisão sobre a LeCab⁵ de abril de 2020, a Suprema Corte reverteu

⁵ Plataforma operada pela empresa Voxtur, que estava insolvente e passando por liquidação quando essa e outras decisões judiciais sobre o *status* de seus trabalhadores foram tomadas.

uma decisão do Tribunal Recursal de Paris de janeiro de 2020 que considerou que os motoristas eram empregados. O Tribunal Recursal deu muito peso à determinação de todos os aspectos do serviço pela plataforma – ou seja, precisamente aqueles critérios aos quais a Suprema Corte tinha atribuído importância crucial em sua decisão de 2020 sobre a Uber. Na sentença de 2022, no entanto, a Suprema Corte enfatizou que, para estabelecer o vínculo empregatício, é necessário examinar a autoridade do suposto empregador para dar ordens específicas sobre a modalidade de prestação, controlar sua execução e sancionar o não cumprimento. A determinação unilateral de termos e condições pode ser levada em conta, mas é insuficiente, principalmente se considerarmos a liberdade de escolha do motorista de trabalhar ou não, quando e qual rota seguir, bem como a presunção legislativa de trabalho autônomo. Assim, a decisão foi devolvida à segunda instância para novo julgamento com base nesses critérios, sem indicações claras de como os motoristas deveriam ser classificados de acordo com a Suprema Corte.

Essa decisão é surpreendente se considerarmos que o modelo de negócio da LeCab, descrito detalhadamente na fundamentação do tribunal de segunda instância, parece conter todos os elementos que a Suprema Corte entendeu como decisivos para considerar a Uber uma empregadora, exceto pelo fato de não haver menção à imposição de uma rota específica a ser seguida. Em outros aspectos, o modelo da LeCab claramente foi além do da Uber em termos de elementos que indicam subordinação – por exemplo, ao forçar os motoristas a usar um tipo específico de veículo, que o motorista efetivamente precisava alugar da empresa (juntamente com uma permissão de estacionamento no aeroporto, *smartphone* para o motorista e *tablet* para o cliente) para manter os custos baixos, e ao usar a rescisão do contrato de aluguel como uma forma de demissão

disciplinar⁶. A esse respeito, a Suprema Corte enfatiza que a opção de alugar equipamentos, assim como o uso de avaliações de clientes e de rastreamento permanente por GPS, fazem parte do funcionamento eficiente do serviço e, portanto, não são decisivos nesse quesito.

Embora essa única decisão na qual a Suprema Corte demonstrou uma tendência maior a reconhecer os entregadores como autônomos tenha sido amplamente utilizada pelos tribunais de segunda instância que negaram a confirmação do *status* de empregado, a própria Suprema Corte considerou claramente que a LeCab é uma empregadora em sua decisão mais recente, de setembro de 2023, que efetivamente repetiu os critérios das decisões sobre a Uber. Isso está de acordo com a decisão da Suprema Corte de janeiro de 2022 sobre a empresa Transopco (antiga Transcovo), que trabalhou com diferentes plataformas, sendo a Kaptan sua parceira mais recente. Nessas decisões, a Suprema Corte censurou o tribunal de segunda instância por não ter levado em consideração as restrições impostas ao motorista (principalmente por meios como o rastreamento por GPS e a imposição de sanções). Ela enfatizou o caráter refutável da presunção de trabalho autônomo, as prescrições relativas ao desempenho do trabalho, a falta de informações sobre as corridas solicitadas, que impedem que os motoristas planejem seus horários, a imposição de um número mínimo de corridas e incentivos para o aumento da carga horária, o que efetivamente impedia que o motorista trabalhasse por conta própria ou para concorrentes.

⁶ Como se pode inferir de vários outros julgamentos de primeira e segunda instância sobre a plataforma, o modelo da LeCab também incluía severas restrições à escolha das horas de trabalho, por exemplo, ao proibir que motoristas trabalhassem entre as 7h e as 16h a não ser que tivessem logado no aplicativo antes das 7h da manhã.

Consideradas em conjunto, essas decisões dificultam que se tire conclusões sobre quais critérios devem de fato ser decisivos para as plataformas de transporte particular. Em suma, a Suprema Corte parece insistir em uma análise aprofundada de todos os critérios, o que teoricamente deixaria espaço para modelos de serviços de transporte particular que dependam de motoristas genuinamente autônomos, mesmo que usassem elementos típicos, como rastreamento por GPS e sanções baseadas em avaliações de clientes. As linhas vermelhas para esses modelos incluem todos os elementos que restrinjam propositalmente a liberdade dos motoristas para otimizar seu uso pela empresa – como imposição de carga horária de trabalho (mesmo por meio de incentivos), retenção de informações ou prescrição de uma conduta específica durante o trabalho.

A Suprema Corte considerou empregados os motoristas de todas as plataformas de transporte particular sobre as quais se pronunciou, o que torna ainda mais problemático o fato de o Tribunal Recursal de Paris insistir com cada vez mais veemência no reconhecimento do *status* de autônomo em todos os seus julgados mais recentes.

Para complicar ainda mais as coisas, muitos dos motoristas cuja situação foi questionada nos julgamentos estavam ou estão trabalhando por meio de subcontratadas, que frequentemente fornecem a eles um veículo e um telefone celular com o aplicativo da Uber e/ou da Kapten instalado. Na maioria desses casos, os motoristas recorreram aos tribunais com a alegação de que eram empregados da subcontratada. Essas ações geralmente foram bem-sucedidas, pois os elementos de subordinação são ainda mais fortes quando o motorista trabalha com as ferramentas de trabalho da subcontratada e está sujeito a determinadas regras relativas ao seu uso. No entanto, também nesses casos, não há uma linha clara. Na verdade, a decisão relevante mais recente (do Tribunal Recursal de Paris em novembro de 2023) considerou um

motorista que trabalha para uma subcontratada da Uber genuinamente autônomo – apenas quarenta dias depois de o mesmo tribunal ter considerado que um motorista que trabalhava para outra subcontratada tinha vínculo empregatício.

Uma minoria das subcontratadas também está categorizando “voluntariamente” seus motoristas como empregados, o que leva a julgamentos sobre direitos trabalhistas nos quais o *status* do trabalhador é um ponto de consenso entre as partes (mais recentemente, em dezembro de 2023, em uma decisão do Tribunal Recursal de Montpellier). De modo semelhante, alguns julgados entenderam que os motoristas tinham um contrato de trabalho com uma agência de trabalho temporário (por exemplo, a decisão do Tribunal Empresarial de Nanterre de setembro de 2023 sobre uma subcontratada da SnapCar).

Somente um caso (decidido pelo Tribunal Recursal de Paris em dezembro de 2022) parece ter lidado com um motorista que alegava ser empregado da própria plataforma apesar de ter celebrado um contrato direto apenas com a subcontratada. De modo notável, o tribunal indicou ter visto sinais de subordinação, mas os atribuiu ao uso do aplicativo controlado pela matriz neerlandesa da Uber – e, portanto, por nenhum dos dois réus da ação (a subsidiária francesa da Uber e a subcontratada). De maneira semelhante, o Tribunal Recursal de Paris, em maio de 2023, rejeitou um pedido de reclassificação de um motorista como empregado de uma subcontratada, observando que os elementos de autoridade e controle não eram exercidos pela subcontratada, mas pelas plataformas Uber e Kapten.

Take Eat Easy, Resto-in e Deliveroo

O número total de decisões para o setor de entrega de alimentos é igualmente alto, com ainda mais julgados (dez) da Suprema Corte, todos sobre a plataforma Take Eat Easy.

Em uma primeira decisão de novembro de 2018 (o primeiro julgamento europeu de última instância sobre o *status* de um trabalhador de plataforma), a Suprema Corte reverteu as determinações dos tribunais inferiores, cujas avaliações até então haviam indeferido inequivocamente todas as reivindicações de reclassificação dos entregadores da Take Eat Easy⁷ como empregados. Essa decisão se baseou em dois indicadores centrais do *status* do empregado:

- a Take Eat Easy aplica um regime de sanções disciplinares por meio de um sistema de bônus e ônus. Vários tipos de má conduta geram “*strikes*”, e se o entregador tiver determinado número de *strikes* ele recebe advertências e, eventualmente, tem cancelado seu cadastro na plataforma;
- a Take Eat Easy exerce controle por meio de rastreamento por GPS.

Aparentemente, a Suprema Corte considerou esses dois elementos suficientes para afastar a ausência de obrigação de trabalhar e a livre determinação das horas de trabalho, mencionadas em sua decisão e que estavam entre as principais motivações para a rejeição do vínculo empregatício no julgado de segunda instância do Tribunal Recursal de Paris, de abril de 2017. Em contrapartida, a Suprema Corte não explorou a potencial importância de outros fatores levados em conta pelo Tribunal Recursal na identificação do *status* de trabalhador autônomo (trabalho com equipamento próprio, possibilidade de trabalhar para concorrentes), nem sua avaliação de que os padrões de qualidade exigidos e o treinamento fornecido pela Take Eat Easy eram insuficientes para indicar o exercício de autoridade.

⁷ A empresa estava insolvente e passando por liquidação quando essa e muitas outras decisões judiciais sobre o *status* de seus trabalhadores foram tomadas.

Diferentemente do que ocorreu no caso da Uber, os julgados subsequentes que analisaram a existência ou não de vínculo empregatício de entregadores da Take Eat Easy (incluindo quinze decisões de segunda instância) seguiram unanimemente a Suprema Corte, confirmando-o⁸.

No entanto, o raciocínio da Suprema Corte não pacificou a jurisprudência sobre esse tipo de plataforma – isto é, empresas de entrega de alimentos. Na verdade, para as outras plataformas de entrega de alimentos sobre as quais existe jurisprudência, o Tribunal Recursal de Paris em geral rejeitou a reclassificação dos entregadores como empregados (em decisões sobre a Deliveroo em novembro de 2017 e abril de 2021; e sobre a Uber Eats em setembro de 2023) – a única exceção sendo um acórdão que confirmou o *status* de empregadora da Deliveroo em julho de 2022. Todos esses julgamentos se concentraram principalmente na ausência de obrigação de trabalhar e na livre determinação das horas e do local de trabalho, na opção de trabalho paralelo, inclusive para concorrentes, bem como na possibilidade de substituição e subcontratação. Algumas dessas decisões referiram-se expressamente ao critério no qual a decisão da Suprema Corte no caso Take Eat Easy se baseou, embora tenham identificado diferenças no modelo de negócios das outras plataformas – especialmente no sentido de que os sistemas de sanções da Deliveroo foram considerados relevantes, mas insuficientes para indicar subordinação e de que o rastreamento por GPS foi considerado irrelevante, pois é algo inerente ao serviço prestado.

⁸ Contudo, vários tribunais trabalhistas se julgaram incompetentes até mesmo para analisar a questão, uma vez que as partes haviam celebrado formalmente contratos de trabalho autônomo. Os tribunais recursais ficaram divididos quanto a essa questão, até que a Suprema Corte confirmou a competência dos tribunais do trabalho em seu julgamento mais recente sobre a plataforma (de maio de 2022). No total, a Suprema Corte decidiu cinco vezes sobre vínculo empregatício de entregadores da Take Eat Easy.

Como mencionado, a única exceção foi o julgamento do Tribunal Recursal de Paris que manteve a primeira decisão que classificava a Deliveroo como empregadora (decisão do Tribunal do Trabalho de Paris de fevereiro de 2020, confirmada em recurso em julho de 2022). Em consonância com os julgados da Suprema Corte, essas decisões se concentraram no exercício de controle por meio de rastreamento por GPS e na existência de um sistema de sanções. Além disso, elas enfatizaram a forte determinação das condições do serviço (incluindo instruções detalhadas) e dos preços pela Deliveroo, o que diminui a autonomia organizacional, bem como o papel do sistema de avaliações em relação a medidas tomadas pela Deliveroo em caso de avaliações negativas por parte dos clientes.

A Deliveroo também foi a primeira plataforma de entregas a enfrentar uma condenação criminal por trabalho informal (pelo Tribunal Penal de Paris em abril de 2022). Por outro lado, a Resto-in foi inocentada de acusações equivalentes perante o mesmo Tribunal em janeiro de 2023, com base nos mesmos motivos que a Stuart nos processos conjuntos (ver o próximo item).

Tok Tok Tok e Stuart

Muito recentemente, em setembro de 2023, a Suprema Corte decidiu pela primeira vez sobre o mérito de um caso de uma plataforma de entrega de mantimentos (Tok Tok Tok, TTT). Nele, a Suprema Corte não determinou o *status* do trabalhador, mas invalidou uma decisão do Tribunal Recursal de Paris de outubro de 2020 que o havia considerado um trabalhador autônomo. A fundamentação do Tribunal Recursal (ausência de obrigação de trabalhar e livre determinação das horas de trabalho; possibilidade de substituição e subcontratação; ausência de controle abrangente e de sanções por não conformidade) foi considerada claramente insuficiente pela Suprema Corte. Vale notar que o Tribunal

Recursal julgou irrelevante que o entregador estivesse vinculado a uma cláusula de não concorrência e que a plataforma tivesse se reservado o direito de encerrar a relação contratual se ele não realizasse um mínimo de dez entregas por mês. Além disso, o tribunal não mencionou em seu arrazoado os detalhes da determinação da realização do trabalho pela plataforma, o que incluía a compra de mantimentos por meio de um cartão de crédito de propriedade da plataforma, e a alegação do entregador de que era obrigado a usar o logotipo da plataforma e, em certos casos, impedido de recusar uma tarefa, algo que recebeu o devido peso em uma análise posterior e mais abrangente de segunda instância.

Ao reformar a decisão do Tribunal Recursal de Paris sobre a TTT, a Suprema Corte invalidou aquela que é possivelmente a única decisão que afirmou que mesmo uma exigência de exclusividade contratual simples não é, por si só, contrária a uma classificação como autônomo.

No que tange a plataformas de entrega de encomendas, o Tribunal Penal de Paris, em uma decisão de janeiro de 2023, absolveu a Stuart, plataforma de propriedade dos serviços postais nacionais, das acusações de dissimulação de vínculo empregatício, pois considerou que o conjunto probatório era insuficiente para caracterizar a subordinação dos entregadores. Em especial, o juízo não ficou convencido de que a plataforma exercia “controle excessivo” ao

- incentivar formas específicas de comportamento respeitoso em relação aos clientes;
- proibir os entregadores de usar o metrô;
- obrigá-los a manter seus telefones carregados.

O Tribunal considerou também que os entregadores não estavam sendo obrigados a utilizar o sistema de “turnos” da plataforma, no qual o trabalhador reserva horários e se compromete com eles, uma vez que a Stuart também opera um sistema “livre”, e

a acusação não conseguiu provar que esse sistema era tão pouco confiável a ponto de os entregadores serem efetivamente forçados a optar por reservas de turnos. De acordo com essa análise, a Stuart foi inocentada das acusações de dissimulação de vínculo empregatício. No entanto, a mesma sentença condenou a empresa por locação fraudulenta de força de trabalho, pois ela havia contratado vários motoristas por meio de uma subcontratada cuja existência foi considerada “puramente teórica” pelo tribunal.

Essa avaliação confirmou a abordagem das únicas duas decisões de segunda instância tomadas até agora sobre a Stuart (pelo Tribunal Recursal de Paris, em fevereiro de 2022 e setembro de 2023), que reformaram decisões que reconheceram o *status* de empregado, novamente enfatizando a presunção de trabalho autônomo, a ausência de obrigação de trabalhar e a livre determinação das horas de trabalho, a possibilidade de trabalhar para concorrentes, a ausência de autoridade para impor sanções, bem como o fato de as reservas de turnos e o uso de equipamentos e roupas fornecidos pela plataforma serem voluntários.

Clic and Walk

Em uma decisão de abril de 2022, a Suprema Corte reverteu a decisão de fevereiro de 2020 do Tribunal Recursal de Douai, ao concluir que a plataforma de *crowdsourcing* Clic and Walk (que atribui microtarefas no local, como atividade de cliente oculto para seus usuários) não pode ser responsabilizada criminalmente por dissimulação de vínculo empregatício. A breve fundamentação da Suprema Corte referiu-se essencialmente a

- ausência de uma obrigação de trabalhar e livre determinação das horas de trabalho;
- ausência de instruções, supervisão ou controle durante a execução das tarefas.

O Tribunal Recursal, por outro lado, embasou sua conclusão a favor da reclassificação principalmente nos seguintes motivos:

- a Clic and Walk é o único parceiro contratual dos *crowdworkers* (“Clickwalkers”), pois não há conexão direta entre o Clickwalker e o cliente;
- a Clic and Walk fornece instruções muito precisas para a realização de microtarefas, controla o desempenho e impõe sanções (na forma de não aceitação de tarefas individuais sem reembolso de despesas e, eventualmente, desativação da conta de um Clickwalker em caso de reincidência em desempenho insuficiente).

Essa decisão reformou o julgado de primeira instância do Tribunal Penal de Lille de maio de 2018, que rejeitou a argumentação da promotoria com base no seguinte:

- os *crowdworkers* não estão integrados organizacionalmente nos negócios da Clic and Walk devido ao caráter intermitente e à baixa remuneração da atividade (os usuários têm uma renda média anual declarada de seis euros com a plataforma);
- os *crowdworkers* não têm obrigação de trabalhar;
- a celebração dos supostos contratos de trabalho consiste meramente nas ações unilaterais do *crowdworker* de baixar um aplicativo gratuito e preencher os detalhes da conta bancária (sem qualquer procedimento de triagem ou recrutamento por parte da empresa).

Em seu raciocínio, o Tribunal Recursal entendeu que o caráter geralmente intermitente do trabalho e a baixa remuneração eram expressamente irrelevantes para a qualificação da relação como contrato de trabalho.

Socotec

O Tribunal Recursal de Douai, em um acórdão de fevereiro de 2023, reverteu a decisão do Tribunal do Trabalho de Avesnes-sur-Helpe de setembro de 2020 e concluiu que os inspetores que trabalhavam para a plataforma Socotec deviam ser requalificados como empregados. Em sua avaliação, o Tribunal Recursal concluiu que a plataforma oferece serviços de gerenciamento de riscos, consultoria, testes, inspeção e certificação nos setores de construção, infraestrutura e indústria. Em sua avaliação, o Tribunal Recursal concluiu que:

- é obrigatória a frequência em um curso de treinamento específico fornecido pela plataforma (mas pago pelo futuro inspetor);
- o trabalho deve ser realizado de acordo com as instruções fornecidas durante o treinamento e com as diretrizes detalhadas para os diferentes tipos de tarefa;
- os inspetores são obrigados a usar e manter em bom estado os materiais fornecidos pela plataforma;
- os inspetores devem agir em conformidade com padrões de “bom comportamento”;
- a Socotec tem o direito de auditar e controlar o trabalho do inspetor a qualquer momento.

À luz de todos esses elementos, a liberdade do inspetor de se e quando trabalhar não poderia ser decisiva para a classificação.

Alemanha

Na Alemanha, apenas dois casos apresentados por trabalhadores de plataformas foram apreciados por tribunais até o momento. Em um deles, a plataforma e sua relação com as partes não foram consideradas, pois o vínculo trabalhista alegado dizia respeito à

empresa *crowdsourcer*, que contratou um motorista de ônibus com base em seu perfil na plataforma. O outro caso, que recentemente levou a uma requalificação da relação contratual pela Suprema Corte, tratou da plataforma de microtarefas Roamler. Ainda não houve decisões sobre plataformas do setor de transportes e entregas. Chama a atenção que três casos levados ao Tribunal do Trabalho de Berlim por ex-entregadores da Deliveroo terminaram em acordos.

Avaliação de vínculo empregatício

A seção 611a do Código Civil Alemão (*Bürgerliches Gesetzbuch*) descreve o contrato de trabalho como aquele em que o trabalhador é obrigado a realizar um trabalho sujeito a instruções (sobre o conteúdo, a implementação, o horário e o local do trabalho) em relação de dependência pessoal. A definição exige expressamente uma avaliação geral de todas as circunstâncias, sendo que o grau de dependência pessoal está sujeito à natureza da respectiva atividade, e qualquer pessoa que não seja essencialmente livre para organizar seu trabalho e determinar suas horas de trabalho é considerada obrigada a seguir instruções. Se a implementação efetiva da relação contratual apontar para uma relação de emprego, deve-se desconsiderar eventual designação em contrário no contrato.

A legislação alemã também reconhece uma *categoria intermediária* de “pessoas em condição análoga à de empregado” (*arbeitnehmerähnliche Personen*), definida na seção 12a(1) da Lei de Acordos Coletivos de Trabalho (*Tarifvertragsgesetz*). Essa disposição exige que os trabalhadores sejam “economicamente dependentes e necessitem de proteção social comparável à de um empregado”, prestem serviços essencialmente de forma pessoal e trabalhem predominantemente para alguém ou recebam mais da metade de sua remuneração total média de alguém. Pessoas em condição análoga à de empregados têm direito a

negociação coletiva e licença remunerada, bem como acesso à justiça do trabalho.

Roamler

O Tribunal Federal do Trabalho, em uma decisão de dezembro de 2020, reclassificou um usuário da plataforma de *crowdsourcing* Roamler (que executou tarefas presenciais como cliente oculto) como empregado. O contrato guarda-chuva com base no qual o reclamante executou quase 3 mil microtarefas durante onze meses foi entendido como um contrato de trabalho por prazo indeterminado. Essa avaliação se baseou nos seguintes fundamentos:

- as tarefas precisavam de fato ser executadas pessoalmente;
- as atividades eram simples e predeterminadas em detalhe;
- tanto a distribuição de tarefas quanto o uso da plataforma eram determinados pela empresa;
- embora não houvesse obrigação de trabalhar, a estrutura da plataforma é voltada a incentivar os usuários a concluir um grande número de tarefas, pois apenas isso lhes daria acesso a uma seleção mais lucrativa de novas tarefas;
- a plataforma atingiu um grau de estabilidade e confiança de que sua força de trabalho concluirá as tarefas equivalente ao de um empregador que confia na obrigação contratual de seus trabalhadores de realizar todas as solicitações feitas a eles.

Portanto, o Tribunal Federal do Trabalho discordou claramente das decisões das instâncias inferiores (do Tribunal do Trabalho de Munique e do Tribunal Recursal do Trabalho de fevereiro e de dezembro de 2019), principalmente nos seguintes aspectos:

- as instâncias inferiores consideraram a obrigação de trabalhar em uma condição *sine qua non* para a configuração de uma relação de emprego, seguindo de perto o texto legal. Por outro

lado, a Suprema Corte entendeu que uma atividade economicamente racional na plataforma exige, de fato, disponibilidade constante para a execução de tarefas em determinada área respeitando prazos apertados – o que equivale a uma efetiva obrigação de trabalhar;

- a permissão contratual irrestrita de substituição ou subcontratação foi considerada irrelevante pela Suprema Corte por ser impraticável;
- as decisões das instâncias inferiores não viram integração organizacional, referindo-se a aspectos como o uso de telefone próprio, ausência de contato ou controle durante a execução das microtarefas e ausência de restrições ao trabalho paralelo para concorrentes. Em oposição a isso, a Suprema Corte se concentrou na estrutura organizacional da empregadora, que mantinha sua força de trabalho permanentemente à disposição por meio de incentivos e gamificação e, portanto, podia confiar que todas as tarefas distribuídas seriam concluídas em tempo hábil;
- os julgamentos de primeira instância consideraram a existência de instruções detalhadas insuficiente para caracterizar uma relação de subordinação, principalmente porque a descrição das tarefas era elaborada pelo *crowdsourcer* (não pela plataforma) e as regras da plataforma (como prazos para a conclusão da tarefa) eram estritamente necessárias para o funcionamento do sistema. A Suprema Corte, em vez disso, destacou que a margem de manobra deixada ao microtrabalhador na conclusão das tarefas era insignificante e seu trabalho era, portanto, determinado externamente, o que está de acordo com a função de empregado.

A primeira e a segunda instância também se recusaram expressamente a atribuir qualquer importância ao grau de dependência

econômica ao analisar a dependência pessoal, de acordo com um princípio bem estabelecido da jurisprudência alemã sobre vínculo empregatício. A posição da Suprema Corte parece estar de acordo com isso, embora sua formulação tenha sido menos categórica (observando que a dependência econômica “por si só” é insuficiente para caracterizar o vínculo empregatício).

Empresa de ônibus de *crowdsourcing*

O Tribunal Recursal do Trabalho de Hesse, em um acórdão de fevereiro de 2019, confirmou uma decisão do Tribunal do Trabalho de Fulda que negou reclassificar como contrato de trabalho a relação contratual entre uma empresa de ônibus e um motorista contratado por meio de uma plataforma de *crowdsourcing*⁹ para uma viagem turística. A decisão citou essencialmente as seguintes motivações:

- é plausível que a atividade em questão seja realizada tanto por um empregado quanto por um trabalhador autônomo (“caso ou”), de modo que a vontade das partes (conforme expressa no termo motorista “autônomo/independente” no perfil da plataforma) é decisiva;
- um contrato para uma única viagem não indica integração organizacional.

A sentença reconheceu a presença de certos indícios de uma relação de emprego, como o fornecimento do veículo pela empresa e as instruções dadas ao motorista por meio de chamadas

⁹ A função da plataforma nesse caso limitou-se a permitir que o motorista criasse um perfil, com base no qual ele foi encontrado e escolhido pela empresa de ônibus. No entanto, o *design* do formulário da plataforma para a criação do perfil acabou sendo crucial para o resultado do caso, já que não havia contrato por escrito e, portanto, a condição de empregado foi essencialmente negada ao motorista por ele ter marcado a caixa “motorista autônomo/independente” em seu perfil na plataforma.

telefônicas, mas não viu nenhum indício de que seu grau de detalhamento fosse incompatível com a suposição de prestação autônoma do serviço.

Além disso, a sentença de primeira instância entendeu que o motorista não estava sujeito a instruções em um grau que indicasse subordinação, pois o local de trabalho era predeterminado pela atividade e não havia indícios de instruções precisas quanto ao tempo de trabalho e ao conteúdo do serviço.

Ambos os tribunais observaram que também não se pode alegar condição análoga à de empregado, uma vez que o motorista se associou à empresa uma única vez.

Hungria

Até o momento, a jurisprudência húngara limita-se a um único caso sobre a Foodora, que foi recentemente decidido pela Suprema Corte.

Avaliação de vínculo empregatício

O Código do Trabalho húngaro de 2012 (*Munka törvénykönyve*) não contém uma definição do conceito de empregado. A jurisprudência estabelecida baseia sua análise nas (já expiradas) Diretrizes Comuns 7001/2005 (MK 170) dos Ministérios do Trabalho e das Finanças, que chamam de “indicadores primários” de uma relação de emprego

- a realização de uma atividade definida;
- o dever de trabalhar;
- o dever do empregador de fornecer trabalho;
- uma relação de subordinação.

Além disso, são mencionados os seguintes “indicadores secundários”:

- o direito do empregador de transmitir instruções e exercer controle;
- a determinação prévia de horário, local e remuneração do trabalho;
- o uso de ferramentas e meios fornecidos pelo empregador;
- a responsabilidade do empregador por questões de saúde e segurança.

Foodora

Em dezembro de 2023, a Suprema Corte indeferiu o reconhecimento de vínculo de emprego para entregadores da Foodora, reformando assim uma decisão do Tribunal Recursal de Debrecen.

Os principais argumentos apresentados pela Suprema Corte foram os seguintes:

- o ônus da prova cabe ao entregador;
- o entregador estava ciente de sua classificação contratual, mas nunca a contestou antes;
- nem a Foodora era obrigada a fornecer trabalho, nem o entregador era obrigado a executá-lo – até mesmo os turnos acordados poderiam ser cancelados por ambas as partes sem consequências imediatas (a plataforma, portanto, podia evitar o pagamento da taxa mínima por hora);
- não havia instruções precisas sobre as tarefas de entrega;
- não havia provas de que o uso da escala de turnos era indiretamente obrigatório por causa de uma suposta ineficácia do sistema de *login* livre;
- o entregador usava veículo e telefone próprios;
- não havia cláusula de não concorrência;
- o local de trabalho não era imposto pela Foodora;

- a dependência econômica não podia ser levada em consideração.

A decisão reconheceu o dever de prestação pessoal do trabalho, a operação de uma escala de turnos que levava em conta o desempenho anterior, o dever de usar roupas e uma mochila térmica fornecidas pela plataforma, bem como o rastreamento permanente por GPS, mas considerou todos esses elementos necessidades funcionais que não indicam subordinação.

Por outro lado, a decisão revogada do Tribunal Recursal considerou os seguintes elementos em sua argumentação a favor da condição de empregado:

- o entregador tinha o dever de realizar um trabalho pessoal;
- ele trabalhava em horários pré-registrados e era proibido de se envolver em outras atividades enquanto estivesse logado;
- ele teria seu registro cancelado automaticamente e perderia o pagamento em caso de não aceitação repetida de tarefas durante o horário reservado (o que indica um dever factual de trabalhar);
- sua remuneração incluía uma taxa básica fixa por hora, e ele tinha direito a um intervalo durante períodos mais longos de trabalho (o que indica o compromisso da empresa de fornecer trabalho);
- a Foodora estipulava unilateralmente e alterava discricionariamente as condições contratuais;
- a Foodora usava uma classificação dos trabalhadores com base no desempenho anterior como critério para atribuir prioridade na reserva de vagas;
- o entregador tinha o dever de vestir roupas e usar bolsas fornecidas pela Foodora;
- todas as cobranças eram feitas pela empresa, de acordo com preços determinados unilateralmente por ela;

- o entregador estava sujeito a instruções concretas, integração em uma estrutura de trabalho organizada e rastreamento por GPS;
- o resultado está de acordo com a jurisprudência da Itália, do Reino Unido e dos Estados Unidos e com a proposta de diretiva sobre condições de trabalho em plataformas.

A decisão reconheceu certos elementos que indicavam a condição de autônomo, como o registro do entregador como trabalhador autônomo (que, no entanto, era uma condição imposta pela Foodora) e, principalmente, sua livre escolha de se e quando trabalharia (que, no entanto, era limitada pelo compromisso com uma escala estabelecida com uma semana de antecedência), mas considerou que os elementos indicados na lista acima tinham mais peso.

Irlanda

Na Irlanda, até agora, o *status* de empregado dos trabalhadores *gig*¹⁰ só foi explorado em um único caso, que tratou da categorização de entregadores de alimentos sob a perspectiva do direito tributário. Esse caso foi recentemente julgado em quarta instância pela Suprema Corte.

Avaliação de vínculo empregatício

Na Irlanda, não há uma definição legal ou jurisprudencial abrangente de “contrato para serviços” (trabalho autônomo) ou “contrato de serviço” (emprego com dependência). O caso descrito a seguir avaliou o *status* de empregado de acordo com o sentido da

¹⁰ A rigor, não se trata de trabalhadores de plataforma, mas de entregadores de alimentos sujeitos a uma forma de organização equivalente à das empresas de plataforma típicas do setor.

seção 112 da Lei de Consolidação de Impostos de 1997. Essa análise se baseou em vários testes desenvolvidos pela jurisprudência. A Suprema Corte aproveitou esse mesmo caso como oportunidade para esclarecer o significado e a relevância relativa dos elementos desses testes, concluindo que os cinco elementos a seguir tinham de ser levados em conta:

- a troca de salário por trabalho;
- a prestação pessoal do trabalho;
- o controle;
- a compatibilidade do resultado preliminar com todos os elementos do contrato;
- as possíveis especificidades do regime legislativo em questão.

Domino's Pizza

Em outubro de 2023, a Suprema Corte reverteu uma decisão de maio de 2022 do Tribunal Recursal, restabelecendo o entendimento dos tribunais de instância inferior. Como resultado, ela confirmou que os entregadores eram empregados para fins de legislação tributária. O acórdão de quase duzentas páginas analisou detalhadamente a jurisprudência até então existente para chegar à definição reformulada mencionada no item anterior. Por fim, o tribunal evitou dar uma resposta direta à parte mais controversa dos julgamentos de instância inferior, que tratava da ausência de uma obrigação de trabalhar pessoalmente por um período mínimo. A esse respeito, a Corte enfatizou que a particularidade do direito tributário é que o resultado não depende da constatação de uma relação de emprego contínua, que persista entre a realização de uma e outra tarefa, já que o dever de pagar impostos é idêntico quando se admite que os motoristas foram empregados sob uma série de contratos de curto prazo. Portanto, foi suficiente constatar que quando um entregador aceita determinado turno,

ele se obriga a realizar as entregas e, pelo menos em princípio, há expectativa de que preste o serviço pessoalmente (havendo regras contratuais sobre substituição).

Itália

Na Itália, todas as decisões relativas à situação empregatícia dos trabalhadores de plataformas prolatadas até o momento diziam respeito a plataformas de entrega de alimentos e mantimentos (Foodora, Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Just Eat e Everli). Trinta casos foram decididos no total, incluindo cinco em segunda instância e um (do início de 2020, sobre a Foodora) em terceira (e última) instância. A Uber Eats, que recentemente se retirou do mercado italiano, foi ré em processos criminais.

Avaliação de vínculo empregatício

O conceito de emprego subordinado, de acordo com o Artigo 2094 do Código Civil, baseia-se nos elementos de integração do empregado à empresa e de sua sujeição ao poder de direção e controle. Em geral, a jurisprudência exige que o empregado esteja sujeito a instruções concretas (e não gerais) e a poder disciplinar, que inclui o poder de demitir. Dada a forte ênfase na direção e no controle, o emprego nesse sentido também é chamado de “*lavoro eterodiretto*” [trabalho heterodirigido].

Embora não sejam necessariamente considerados uma terceira categoria, os trabalhadores basicamente autônomos têm direito a grande parte das proteções da legislação trabalhista e previdenciária aplicáveis aos empregados se o seu trabalho satisfizer as condições estabelecidas pelo Artigo 2 do Decreto Legislativo n. 81/2015. Para tanto, o trabalho deve ser realizado predominantemente de forma pessoal, contínua e sujeita à organização dos

métodos de trabalho, como horário e local, pela empresa (“*lavoro eteroorganizzato*” [trabalho hetero-organizado]). Nesse caso, os direitos do trabalhador autônomo são, em grande medida, equiparados aos dos empregados regulares, mas pode haver renúncia por acordo coletivo.

A lei não especifica a abrangência e os limites dessa assimilação. Na jurisprudência descrita a seguir, há casos de confirmação da aplicabilidade de normas de saúde e segurança, de não discriminação e de procedimentos de demissão coletiva. A proteção contra demissão e a proteção contra comportamento antissindical de um diretor foram consideradas reservadas aos empregados pelas duas primeiras decisões pertinentes (dos Tribunais Civis de Palermo e Florença, em novembro de 2020 e fevereiro de 2021, respectivamente), mas confirmadas como aplicáveis também ao *lavoro eteroorganizzato* em todas as decisões mais recentes (pelos Tribunais Civis de Milão, Bolonha e Palermo e pelo Tribunal Recursal de Palermo, todas prolatadas em 2021-23). Entre elas, a decisão do Tribunal de Bolonha do fim de junho de 2021 foi particularmente crucial para essa categoria, pois considerou inválido um acordo coletivo que renunciava a direitos desses trabalhadores porque, de acordo com o Tribunal, o sindicato responsável por ele não tinha representatividade adequada. Essa conclusão, que foi repetida em julgamentos posteriores, implicou que fossem restabelecidos para esses trabalhadores os salários e condições de trabalho previstos no acordo coletivo aplicável aos empregados do setor de logística e entregas.

O Decreto Legislativo n. 101/2019 incluiu expressamente a organização do trabalho “por meio de plataformas, inclusive digitais” na definição de *lavoro eteroorganizzato*.

Foodora, Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Social Food e Just Eat

Em uma decisão de janeiro de 2020, a Suprema Corte confirmou a avaliação do Tribunal Recursal de Turim de janeiro de 2019 de

que as disposições sobre *lavoro eteroorganizzato* eram aplicáveis aos entregadores da Foodora. A conclusão de que os entregadores estavam sujeitos à organização dos métodos, horários e local de seu trabalho pela empresa comitente (Foodora) baseou-se principalmente nos seguintes argumentos:

- as entregas precisavam ser realizadas dentro de trinta minutos (sujeito a penalidade);
- os entregadores eram obrigados a estar em uma área de partida especificada no início do turno e a ativar o sistema de geolocalização;
- os entregadores deviam verificar os pedidos ao retirá-los;
- os entregadores tinham o dever de notificar a empresa quando uma entrega era bem-sucedida.

O acórdão de segunda instância do Tribunal Recursal de Turim também se referiu à determinação de uma escala de turnos e da rota de entrega pelo aplicativo da Foodora para fundamentar a classificação como *lavoro eteroorganizzato*.

A decisão do Tribunal Recursal baseou sua rejeição de ir além e classificar os entregadores como empregados subordinados essencialmente nos seguintes fundamentos:

- não há obrigações entre as partes de oferecer e aceitar trabalho; os entregadores têm até mesmo a opção de cancelar um turno já aceito;
- os entregadores escolhem suas horas de trabalho livremente com base nos intervalos de tempo oferecidos pela Foodora;
- a Foodora não exerce poder disciplinar e nunca impôs sanções;
- o tempo médio de trabalho semanal dos entregadores é baixo (menos de vinte horas);
- o contrato designa de maneira crível a realização do trabalho como autônomo.

Uma vez que a Suprema Corte foi acionada pela Foodora, que buscou a qualificação de seus trabalhadores como autônomos “regulares”, e não houve apresentação de recurso pelos trabalhadores, a Suprema Corte não foi instada a examinar a parte da avaliação do Tribunal Recursal que negou aos entregadores a qualificação como empregados regulares.

Isso foi enfatizado pelo juiz do Tribunal Cível de Palermo, que em duas decisões de novembro de 2020 entendeu que os entregadores da Glovo deviam ser reclassificados como empregados subordinados. As longas decisões, que se basearam amplamente em referências à jurisprudência europeia e internacional, fundamentaram-se sobretudo no seguinte:

- as abordagens internacionais para a avaliação da subordinação estão mudando (por exemplo, referência à Diretiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis);
- por analogia com a categorização da Uber pelo TJUE como uma empresa de transportes no julgamento do caso *Élite Taxi*, a Glovo deve ser vista como uma empresa de entregas e seus entregadores como parte integrante da empresa;
- o trabalho dos entregadores é definido unilateralmente pela Glovo e depende da plataforma;
- a Glovo define os preços e as condições;
- de acordo com a decisão do TJUE no caso da *Yodel*, a liberdade estipulada contratualmente de aceitar tarefas, usar subcontratados ou substitutos e determinar o tempo de trabalho deve ser examinada quanto à sua eficácia prática. Aqui, essa liberdade é limitada pelos seguintes condicionantes:
 - a oferta de turnos aos entregadores com base em um algoritmo que dá prioridade aos entregadores com uma pontuação mais alta;

- a oferta de tarefas de entrega aos entregadores com base em um algoritmo que considera, por exemplo, sua localização e a carga da bateria de seu celular;
- a redução da pontuação de um entregador que usa a opção de “livre” cancelamento de turnos, bem como o aumento dessa pontuação para a realização de tarefas com “alta demanda”.

Em contrapartida, o Tribunal Cível de Florença, em janeiro de 2021, rejeitou a classificação dos entregadores da Deliveroo como empregados, destacando que uma obrigação contratual de trabalhar sujeito a instruções de um empregador é uma condição *sine qua non* da definição de emprego subordinado. A decisão não examinou uma possível classificação como *lavoro eteroorganizzato*, pois isso foi considerado irrelevante para o pedido de proteção contra o comportamento antissindical que estava sendo julgado.

Nem todas as decisões judiciais pertinentes proferidas desde então se detiveram sobre a distinção entre subordinação “real” e *lavoro eteroorganizzato*, pois isso foi considerado irrelevante para a definição da aplicabilidade das proteções sugeridas nesses casos. Mais recentemente, porém, a maioria dos tribunais optou por expressar claramente sua posição em relação à categorização exata, mesmo em casos em que isso não era relevante para o resultado.

A esse respeito, o primeiro julgado desde a decisão do Tribunal de Palermo mencionada anteriormente que confirmou o *status* de empregado “pleno” foi proferido pelo Tribunal Cível de Turim em novembro de 2021. Ele trata de entregadores, muitos dos quais eram solicitantes de asilo recrutados em centro de recepção, postos para trabalhar por uma subcontratada da Uber Eats em condições de exploração (incluindo taxas de pagamento de três euros por hora e tratamento degradante). Nesse caso, as entregas eram de fato exigidas (de forma ameaçadora) pela empresa intermediária, e não escolhidas pelos próprios trabalhadores, que enfrentavam

a sanção de desconexão permanente após duas recusas ou duas entregas incorretas. A decisão é particularmente notável pelo fato de identificar a Uber, e não a intermediária, como empregadora.

Depois desse caso, com circunstâncias bastante extraordinárias, outros sete julgamentos, começando com aquele do Tribunal Cível de Milão sobre a Deliveroo em abril de 2022, consideraram os entregadores empregados em sentido amplo. O raciocínio em geral se aproximou daquele feito pelo Tribunal de Palermo no caso da Glovo e invocou essencialmente a definição e a alteração unilateral dos termos e condições pelas plataformas, a ausência de riscos e oportunidades econômicas para os entregadores e sua dependência de uma pontuação não transparente, o que os põe em risco de perder a possibilidade de reservar turnos e de encerramento de contrato. No mesmo período, somente três decisões (a mais recente de junho de 2023) classificaram o trabalho dos entregadores como *lavoro eteroorganizzato*. A decisão mais recente até o momento (de setembro de 2023; referente à saída da Uber da Itália sem iniciar um processo de demissão coletiva) mais uma vez optou pelo *status* de empregado “real”.

Everli

Como parece não haver grandes diferenças estruturais entre as plataformas de entrega de alimentos (além do fato de que, nesse caso, os trabalhadores entregavam mercadorias de uma única rede de supermercados – a Everli – e não de uma infinidade de restaurantes), pode-se presumir que a jurisprudência discutida no item anterior também seja relevante aqui. Até o momento, duas decisões (de março e abril de 2021) foram tomadas pelos Tribunais Civis de Milão e Bolonha. Em ambas (referentes a alegações de comportamento antissindical por parte da empresa), a aplicabilidade das regras sobre *lavoro eteroorganizzato* era consensual entre as partes e não foi discutida mais a fundo.

Luxemburgo

Em Luxemburgo, o suposto vínculo empregatício de uma plataforma de entrega de alimentos foi abordado em uma única avaliação da Inspeção do Trabalho, posteriormente mencionada em uma decisão judicial.

Avaliação de vínculo empregatício

O Código do Trabalho de Luxemburgo (*Code de Travail*) não define contrato de trabalho. A jurisprudência o identifica como um acordo no qual uma pessoa concorda em disponibilizar sua atividade a outra pessoa ficando subordinada a ela em troca de remuneração. O conceito de subordinação é avaliado por meio de um conjunto flexível de critérios relacionados, por exemplo, a obrigações relativas a horário, local e modalidades de trabalho, fornecimento de ferramentas e prestação pessoal do trabalho.

WeDely

A Inspeção do Trabalho, em uma avaliação realizada em 2018, não encontrou motivos para requalificar os entregadores de comida da WeDely como empregados. Os documentos do procedimento referem-se

- ao caráter intermitente e de pequena escala da atividade, geralmente realizada por estudantes;
- a pagamentos por entrega, que proporcionam uma renda muito abaixo de um salário mensal de subsistência;
- à ausência de obrigação de trabalhar;
- à ausência de cláusula de exclusividade.

A presença de certos indícios de vínculo empregatício, como o fornecimento de equipamentos pela WeDely e os termos contratuais não negociáveis estabelecidos pela WeDely, não foram considerados suficientes para modificar o resultado.

Uma decisão do Tribunal Distrital de Luxemburgo de maio de 2021 fez uma breve referência à avaliação da Inspeção do Trabalho anteriormente mencionada. A qualificação dos entregadores como contratantes independentes, de acordo com essa avaliação, era consensual entre as partes e, portanto, não foi questionada pelo Tribunal. A decisão multou a empresa por trabalhar com contratados que não foram registrados como motoristas de entrega comercial.

Países Baixos

Nos Países Baixos, várias plataformas foram acusadas de classificar erroneamente sua força de trabalho nos últimos seis anos. Até o momento, os tribunais civis chegaram a veredictos sobre três plataformas, e todos os procedimentos chegaram até a última instância. A Suprema Corte confirmou o *status* de empregador da Deliveroo, deve ainda decidir sobre a Helpling e recentemente recebeu uma solicitação de um tribunal de segunda instância para responder a uma série de perguntas preliminares sobre a Uber. Além disso, a administração da seguridade social emitiu uma avaliação sobre o *status* de empregador da Temper, com um processo movido contra a empresa pelos sindicatos pendente no Tribunal de primeira instância.

Avaliação de vínculo empregatício

O Artigo 7:610 do Código Civil (*Burgerlijk Wetboek*) define contrato de trabalho como um acordo pelo qual um empregado se compromete a realizar um trabalho, a serviço de um empregador, em troca de remuneração. A jurisprudência estabelecida exige uma avaliação geral de vários fatos para determinar se o trabalho é realizado “a serviço de um empregador” e, entre eles, a dependência

econômica também pode ser levada em consideração. Em novembro de 2020, a Suprema Corte (no caso *X/Gemeente Amsterdam*) modificou sua própria jurisprudência anterior ao concluir que as intenções das partes são totalmente irrelevantes nesse sentido. O julgado da Suprema Corte no caso da Deliveroo (março de 2023) efetivamente reestruturou os critérios aplicáveis, de modo a exigir uma avaliação dos seguintes elementos, a fim de verificar se indicam relação de subordinação ou, em vez disso, prestação de trabalho autônomo:

- natureza e duração do trabalho;
- determinação das atividades e das horas de trabalho;
- integração do trabalho e do trabalhador à empresa;
- prestação pessoal do trabalho;
- métodos de celebração de contratos;
- remuneração e risco comercial;
- empreendedorismo;
- outras circunstâncias relevantes.

O Artigo 7:610a do Código Civil estipula a *presunção legal de vínculo empregatício* quando o trabalho é realizado durante vinte ou mais horas por mês por pelo menos três meses.

Deliveroo

Em uma decisão de fevereiro de 2021, a Suprema Corte confirmou a avaliação do Tribunal Recursal de Amsterdã de que os motoristas da Deliveroo devem ser qualificados como empregados. A Corte não encontrou nenhuma falha no extenso raciocínio do Tribunal Recursal, que considerou decisivos os seguintes elementos:

- não há elementos efetivos de empreendedorismo, pois um contrato padrão não negociável elaborado (e alterado repetidas

vezes) pela Deliveroo determina todos os aspectos essenciais do desempenho do trabalho – incluindo, em especial, a remuneração;

- as opções disponíveis aos entregadores para otimizarem suas atividades dependem totalmente do aplicativo, que lhes oferece tarefas com base em um algoritmo não transparente;
- os entregadores integram a parte principal do negócio da Deliveroo;
- os entregadores são obrigados a ser reconhecíveis pelos clientes como entregadores da Deliveroo e a não aparecerem como empresas independentes na percepção do público;
- o caráter geral e inespecífico das instruções da Deliveroo se deve à natureza das tarefas;
- a Deliveroo exerce controle por meio de rastreamento por GPS;
- a Deliveroo fornece seguro contra acidentes de trabalho e se responsabiliza civilmente por todos os motoristas, o que é incomum em um relacionamento com contratados independentes;
- os entregadores estão em uma situação típica de dependência econômica.

A decisão do Tribunal Recursal também deu muito espaço a elementos que basicamente indicam a prestação de trabalho autônomo e às circunstâncias que os relativizam:

- os entregadores não são obrigados a trabalhar e escolhem livremente suas horas de trabalho. No entanto, essa liberdade é significativamente restringida por um sistema remuneratório com baixa taxa básica e um complexo sistema de bônus para orientar a atividade dos entregadores em termos de tempo, local etc.;

- há uma opção de substituição efetiva com uso prático comprovado. No entanto, ela está sujeita à permissão da Deliveroo e a uma comprovação da identidade e da permissão de trabalho do substituto. Mesmo que esse requisito fosse desconsiderado, o uso de uma conta por mais de uma pessoa em paralelo é impossível;
- não há obrigação de trabalhar com o material fornecido pela Deliveroo. No entanto, há um forte incentivo para fazê-lo, a fim de cumprir os padrões de qualidade e a exigência de ser reconhecido como um entregador da Deliveroo.

Muitos desses argumentos já foram mencionados na decisão de primeira instância do Tribunal Cível de Amsterdã. Alguns elementos adicionais dessa decisão não eram relevantes para o Tribunal Recursal, pois a Deliveroo havia mudado sua estrutura operacional nesse meio-tempo. Tais modificações dizem respeito, principalmente, ao sistema anterior de monitoramento de desempenho como base para a concessão de um *status* mais favorável, que levava em conta fatores como a taxa de rejeição de tarefas por parte de um entregador e as razões por ele apresentadas.

Ambas as decisões representaram uma clara mudança de foco na avaliação geral em comparação com uma decisão anterior de outro juiz do Tribunal Cível de Amsterdã, de julho de 2018. Essa decisão atribuiu importância central à vontade das partes, conforme expressa pela designação contratual de prestação de trabalho autônomo e pelo registro do entregador na Câmara de Comércio. Os fatores considerados decisivos foram a ausência de obrigação de trabalhar, a livre escolha do horário de trabalho e a ausência de qualquer cláusula de exclusividade. Embora tenha reconhecido a presença de certos requisitos e instruções de qualidade e segurança, o tribunal considerou-os de natureza geral e compatíveis com o trabalho autônomo.

Helpling

Em uma decisão de setembro de 2021, o Tribunal Recursal de Amsterdã reclassificou os faxineiros da Helpling como empregados de agência de trabalho temporário, que são designados para residências particulares pela plataforma. Sua avaliação baseou-se no seguinte:

- os faxineiros realizam trabalho remunerado sujeito a instruções, e sua classificação básica como empregados não é contestada;
- a Helpling conduz procedimentos de recrutamento padronizados, incluindo avaliação de qualificações e treinamento inicial;
- a Helpling fornece aos clientes os perfis de todos os faxineiros disponíveis na área selecionada, informando sobre sua experiência e taxa de remuneração por hora (determinada pelo faxineiro);
- a Helpling influencia significativamente as taxas de remuneração, fixando sua faixa entre o salário mínimo legal de 45 euros (sendo que o limite superior é dispensado mediante solicitação individual) e recomendando uma taxa – o que leva a níveis uniformes em uma área geográfica;
- a Helpling tem interesse no valor da taxa por hora como base para o cálculo de sua comissão de plataforma;
- a Helpling organiza e processa o pagamento;
- embora o contrato identifique o cliente como empregador, as instruções e sugestões da Helpling para as famílias não indicam que ela espera que elas cumpram os deveres de empregador (a conformidade do cliente com as sugestões da Helpling leva a uma violação dos direitos dos trabalhadores a auxílio-doença, a pagamento por tarefas canceladas pelo cliente com menos de quatro dias de antecedência e a proteção contra demissão);

- a Helpling gerencia o sistema de avaliação pelos clientes como mecanismo de controle central e tem um interesse fundamental em avaliações positivas para sua imagem corporativa;
- a designação de trabalhadores é o principal negócio da Helpling.

A decisão reconheceu que o “se” e o “como” da prestação do trabalho são inteiramente determinados pelo faxineiro e pela família, mas o papel da Helpling em todos os aspectos é suficientemente pronunciado para que se possa qualificá-la como uma agência de trabalho temporário.

Portanto, o Tribunal Recursal reformou a decisão do Tribunal Cível de Amsterdã de julho de 2019, que rejeitou um pedido de reclassificação dos faxineiros da Helpling como empregados da plataforma. Esta decisão se deveu a

- ausência de qualquer obrigação de trabalhar;
- determinação de todos os aspectos do trabalho e sua remuneração por acordo individual entre o faxineiro e o cliente. Embora a Helpling faça recomendações sobre a realização do trabalho e o manejo de situações específicas encontradas pelos faxineiros, essas recomendações não foram consideradas equivalentes a instruções.

Essa decisão classificou a Helpling como uma agência de colocação que conecta faxineiros e clientes com vista à celebração de contratos de trabalho. A admissão pelo Tribunal de que os faxineiros trabalham sob contratos de trabalho com os clientes fundamenta-se em uma única meia sentença, que observa que o cliente paga a taxa, dá instruções e se beneficia do trabalho.

Uber

Em uma sentença de setembro de 2021, o Tribunal Cível de Amsterdã classificou a Uber como empregadora de todos os seus motoristas, com base nas seguintes razões:

- o modelo de negócios da Uber é fornecer serviços de táxi confiáveis e constantemente disponíveis, e ela gerencia ativamente sua força de trabalho para garantir isso;
- a Uber controla a prestação pessoal do trabalho ao exigir o envio de *selfies*;
- os termos e condições da Uber são determinados e alterados regularmente de modo unilateral, sendo irrealista imaginar qualquer influência da outra parte, muito mais frágil, da relação econômica;
- os algoritmos da Uber escolhem um motorista, calculam a rota e atribuem um preço a ela de acordo com prioridades determinadas pela empresa;
- há exercício de controle, por exemplo, por meio das avaliações dos clientes;
- há sanções associadas à recusa repetida de corridas (*logout* temporário), avaliações negativas (eventual cancelamento do cadastro) e reclamações de clientes (determinadas unilateralmente pela Uber);
- o uso empresarial do aplicativo é impossível, pois o algoritmo decide quais informações e oportunidades mostrar a cada motorista, e até mesmo as condições para receber o *status* mais favorável de motorista “Platina” ou “Diamante” podem ser alteradas unilateralmente a qualquer momento.

O Tribunal considerou expressamente irrelevante o fato de os motoristas poderem determinar a quantidade e os horários de seu trabalho e até mesmo cancelar corridas já aceitas, adaptar a rota e o preço mediante acordo com o cliente e trabalhar para outras plataformas simultaneamente. Nenhum desses elementos é essencial para a “subordinação moderna”, caracterizada pelo estímulo financeiro combinado com a função disciplinadora e de controle de um algoritmo.

No que tange às disputas de segunda instância em curso, em uma decisão de outubro de 2023, o Tribunal Recursal de Amsterdã suspendeu seus processos para encaminhar uma série de questões preliminares à Suprema Corte. No que diz respeito a questões de vínculo empregatício, elas essencialmente perguntam como avaliar uma situação na qual uma parte significativa dos motoristas da Uber opera um negócio de táxi com sinais claros de empreendedorismo, sendo as corridas da Uber apenas uma parte de sua atividade.

Temper

Em um relatório (não publicado) de fevereiro de 2021, a Inspeção do Trabalho qualificou a plataforma Temper (que fornece trabalhadores a empresas dos setores de hospitalidade, caridade, varejo e logística) como uma agência de trabalho temporária que contrata empregados. Essa avaliação se baseou principalmente na ausência de trabalho efetivamente autodeterminado ou de empreendedorismo por parte do trabalhador e no forte envolvimento da plataforma em todos os aspectos da organização.

Em um processo ainda em andamento, o Tribunal Cível de Amsterdã confirmou, em uma decisão preliminar de julho de 2022 (por sua vez confirmada em segunda instância no fim de 2023), a legitimidade dos sindicatos requerentes para apresentar reclamação contra a Temper, apesar da oposição do sindicato recém-fundado patrocinado pela empresa.

Noruega

Na Noruega, a única disputa jurídica relativa a vínculo empregatício de trabalhadores de plataforma dizia respeito a uma empresa de limpeza e consistia em uma ordem administrativa anulada por uma decisão administrativa (final) em sede recursal.

Avaliação de vínculo empregatício

A seção 1-8 da Lei do Ambiente de Trabalho define o empregado como qualquer pessoa que executa trabalho pessoalmente a serviço de outra, e o empregador como qualquer pessoa que tenha empregado alguém sob seu direito de controle, que inclui a determinação, distribuição e controle do trabalho, a contratação e a demissão de empregados. A jurisprudência anterior concluiu que a responsabilidade do empregador pode ser atribuída a mais de uma pessoa ou entidade se todas tiverem de fato desempenhado (mesmo que parcialmente) funções de empregador. A atribuição do *status* de empregador com base em determinada regulamentação deve se basear em considerações sobre o objetivo que se pretende salvaguardar.

Vaskerhvitt

A Diretoria de Inspeção do Trabalho, em uma decisão de junho de 2015, considerou que os faxineiros da Vaskerhvitt deveriam ser vistos como empregados do cliente e não da plataforma. Essa avaliação se baseou essencialmente nos seguintes fundamentos:

- o cliente orienta e controla todos os aspectos do trabalho concreto de limpeza;
- o cliente fornece instrumentos e equipamentos e está no controle do ambiente de trabalho;
- o pagamento é acordado entre o cliente e o faxineiro, e a comissão da Vaskerhvitt é calculada de forma independente;
- a Vaskerhvitt não é responsável pelo resultado da limpeza ou por possíveis danos;
- tudo o que foi mencionado acima significa que o cliente está em melhor posição do que a Vaskerhvitt para garantir a saúde e a segurança no trabalho.

A Diretoria reconheceu a presença de vários elementos que indicavam funções de empregador exercidas pela Vaskerhvitt, tais como

- a designação de faxineiros para os clientes pela Vaskerhvitt, incluindo a troca de faxineiros a pedido do cliente no prazo de uma semana;
- a proibição de acordos separados entre o faxineiro e o cliente;
- o gerenciamento administrativo dos contratos e pagamentos pela Vaskerhvitt;
- um período de aviso-prévio de uma semana para a Vaskerhvitt e o faxineiro;
- o pagamento de férias juntamente com o salário;
- o fornecimento pela Vaskerhvitt de um modelo de contrato de trabalho entre o faxineiro e o cliente.

No entanto, essas medidas foram consideradas insuficientes para fazer com que a Vaskerhvitt parecesse estar em melhor posição para ser responsável pela saúde e segurança do trabalho.

A decisão reverteu a conclusão da Inspeção do Trabalho do Sul da Noruega, de fevereiro de 2014, de que a Vaskerhvitt devia ser considerada a empregadora de seus faxineiros, essencialmente com base nos elementos mencionados acima. Ambas as decisões trataram exclusivamente de questões de saúde e segurança, não excluindo, portanto, que a plataforma possa ser considerada uma empregadora em relação a outras áreas do direito.

Portugal

Em Portugal, o primeiro caso sobre uma plataforma de entrega de alimentos foi recentemente julgado em primeira instância.

Avaliação de vínculo empregatício

O Art. 11 do Código do Trabalho, anexo à Lei n. 7/2009, define o contrato de trabalho como o acordo pelo qual uma pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridade desta.

Por meio da Lei n. 13/2023, em vigor desde maio de 2023, a *presunção do status de empregado* anteriormente prevista no Art. 12 do Código do Trabalho foi alterada e agora se concentra em *plataformas digitais* que organizam a prestação de trabalho fornecido por indivíduos em troca de pagamento de acordo com os termos e as condições de seu próprio modelo de negócios e sob sua marca. Presume-se que elas sejam empregadoras se “alguns” dos seis critérios listados se aplicarem, a saber, se a plataforma

- determina a remuneração ou seus limites máximos/mínimos;
- exerce um poder de direção e determina regras específicas de desempenho e/ou conduta no trabalho;
- controla e supervisiona a prestação do trabalho e/ou verifica a sua qualidade por meios eletrônicos ou gerenciamento algorítmico;
- restringe a autonomia do trabalhador, especialmente em relação à livre escolha de horários de trabalho, tarefas, clientes e possíveis subcontratados ou substitutos;
- exerce poder disciplinar, inclusive por meio de desativação de contas;
- fornece equipamentos e instrumentos de trabalho.

Para desconstituir a presunção, a plataforma deve provar que a atividade é efetivamente prestada de maneira autônoma, sem que o trabalhador esteja sujeito a controle, gerenciamento e poder disciplinar. Alternativamente, a plataforma pode desviar a presunção

para uma entidade diferente (por exemplo, uma subcontratada), cabendo ao tribunal determinar quem é o empregador. Mas, nesse caso, a plataforma é solidariamente responsável pelas reivindicações do empregado decorrentes de um contrato de trabalho, incluindo contribuições para a seguridade social e multas por infrações trabalhistas.

Ao mesmo tempo, há a estipulação de que as disposições do Código do Trabalho se aplicam aos trabalhadores de plataformas (somente) na medida em que sejam compatíveis com a “natureza da atividade exercida”, o que inclui disposições sobre acidentes de trabalho, rescisão do contrato, proibição de demissão sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites da jornada de trabalho, igualdade e não discriminação.

Uber Eats

O Tribunal do Trabalho de Lisboa, em decisão de fevereiro de 2024, confirmou a alegação do Ministério Público de que a Uber Eats deve ser vista como empregadora de um entregador, considerando que cinco dos critérios para a presunção do Art. 12 do Código do Trabalho foram preenchidos, pois a Uber Eats

- determina a remuneração;
- exerce poder de direção, principalmente ao determinar regras relativas à conduta dos entregadores, aos equipamentos (mochila com dimensões específicas, limpeza etc.) e detalhes de como concluir as tarefas de entrega;
- controla e supervisiona a prestação do trabalho por rastreamento por GPS em tempo real, controles de qualidade por algoritmo e um sistema de avaliações;
- restringe a autonomia do trabalhador, pois ele não pode escolher seus clientes e o uso de subcontratados ou substitutos não é permitido;

- reserva-se o direito de reagir a reclamações ou não conformidade com a desativação temporária ou definitiva da conta.

A presunção não foi afastada, pois o modelo de negócios da plataforma permite que ela organize o trabalho de acordo com seu próprio interesse sem obrigar os entregadores a trabalhar ou determinar suas horas de trabalho. Fez-se referência à primeira decisão da Suprema Corte da Espanha sobre a Glovo (ver adiante Parte 1 – Resumo da jurisprudência em dezoito países, item “Finlândia”, subitem “Woolt e Foodora”).

Há a expectativa de que essa decisão seja invalidada e que ocorra novo julgamento, pois ocorreu um erro processual que restringiu o direito de defesa da Uber Eats.

Espanha

Na Espanha, centenas de decisões sobre a situação empregatícia dos trabalhadores de plataforma foram tomadas por instituições administrativas (principalmente de inspeção do trabalho e seguridade social) e por tribunais sociais, com mais de cem julgados proferidos por tribunais recursais e, até o momento, dezessete decisões da Suprema Corte. Com exceção de uma decisão de fevereiro de 2017 sobre a plataforma de carona Blablacar (numa ação movida por empresas de táxi concorrentes que buscavam a condenação da plataforma por concorrência desleal), todos os veredictos que de fato lidaram com questões de vínculo empregatício diziam respeito a entregadores (Amazon, Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy), com exceção de um julgamento de primeira instância e outro de segunda instância, cada um sobre uma plataforma de cuidados.

Embora tenha havido também muitos casos tratando de motoristas da Cabify e da Uber (e excepcionalmente da Auro), eles se referiram a motoristas que já eram reconhecidos como

empregados, mas em vários deles argumentou-se que a plataforma deveria ser reclassificada como empregadora ou empresa usuária mesmo que a empregadora contratual fosse uma subcontratada ou uma agência de trabalho temporário. O mesmo foi aplicado aos entregadores da Just Eat, que foram classificados como empregados de subcontratadas em todos os casos, e a uma parte dos entregadores da Amazon.

Avaliação de vínculo empregatício

O Artigo 1.1 do Estatuto dos Trabalhadores (*Estatuto de los Trabajadores*) de 1995 estipula quatro critérios fundamentais para a existência de uma relação de emprego: voluntariedade (ou seja, realização voluntária do trabalho), remuneração, alienação e dependência de um empregador. O terceiro critério é subdividido em alienação dos meios, dos resultados e dos mercados. De acordo com isso, o contrato de trabalho deve ser caracterizado pela ausência de propriedade do empregado sobre os meios de produção, de assunção dos riscos ou de recebimento dos benefícios de sua atividade. A jurisprudência sobre a avaliação desses critérios evoluiu ao longo do tempo, principalmente no que tange aos fatores de dependência e alienação. Nesse sentido, a Suprema Corte descartou expressamente conceitos anteriores de direção e controle rígidos em favor de um foco na integração organizacional do trabalhador na empresa empregadora. Como exposto a seguir, a jurisprudência sobre plataformas digitais estipula explicitamente a necessidade de reavaliação desses critérios à luz das relações trabalhistas modernas.

A Lei n. 20/2007 do Estatuto do Trabalhador Autônomo introduziu uma *categoría intermediária*, a do “trabalhador autônomo economicamente dependente”, conhecido como Trade (*trabajadores autónomos economicamente dependientes*). De acordo com o Artigo 11.1 da Lei n.20/2007, trata-se de pessoas que trabalham com infraestrutura produtiva e material e organização empresarial

próprios, mas realizam esse trabalho de forma pessoal, contínua e predominantemente para um único cliente, de quem recebem pelo menos 75% de sua renda. Esses trabalhadores têm certos direitos, como férias anuais, representação trabalhista, celebração de acordos coletivos, indenização por demissão sem justa causa e acesso aos tribunais sociais.

O Artigo 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores estabelece uma *presunção de vínculo empregatício* para relações contratuais que impliquem a prestação de serviços em nome e dentro do escopo da organização e da administração da parte contratante em troca de remuneração. Mais especificamente, a *Ley Riders* (Decreto-Lei Real n. 9/2021), promulgada em junho e em vigor desde 12 de agosto de 2021, introduziu uma *presunção de vínculo empregatício com dependência* para entregadores, essencialmente codificando os critérios usados pela Suprema Corte (ver o próximo item).

Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy e Uber Eats

Em uma decisão de setembro de 2020, a Suprema Corte reclassificou um entregador da Glovo como empregado. Essa avaliação baseou-se especialmente no seguinte raciocínio:

- a Glovo determina unilateralmente todos os termos e condições do serviço, incluindo, principalmente, os preços;
- os entregadores são integrados ao modelo de negócio da Glovo;
- a Glovo possui a infraestrutura digital como seu fator de produção mais importante;
- a Glovo exerce controle por meio de rastreamento por GPS, monitoramento do desempenho dos motoristas e um sistema de avaliação pelos clientes;
- a Glovo emite instruções (por exemplo, sobre o prazo de entrega e a conduta durante a entrega);

- os entregadores não exercem nenhuma atividade genuinamente empresarial devido à ausência de informações e infraestruturas essenciais;
- os entregadores enfrentam sanções por violações e conduta indesejada (que incluem o cancelamento do cadastro por recusa repetida de pedidos);
- a sentença do TJUE sobre a Yodel confirmou que as condições contratuais que indicam trabalho independente não são decisivas se a implementação efetiva mostrar que a liberdade do trabalhador é apenas fictícia.

A Suprema Corte reconheceu a presença de indícios tradicionalmente importantes da prestação de trabalho autônomo, em especial

- a ausência da obrigação de trabalhar e a livre escolha do horário de trabalho (que inclui o direito de cancelar até mesmo pedidos já aceitos);
- a ausência de uma cláusula de exclusividade;
- a responsabilidade dos motoristas pela entrega dos produtos;
- a liberdade de escolher a rota.

A esse respeito, os juízes consideraram que é necessário “adaptar as noções de dependência e alienação à realidade social da época” para constatar que esses elementos não podem se sobrepor aos indícios de vínculo empregatício mencionados anteriormente.

Isso contrasta com a argumentação do Tribunal Recursal de Madri na sentença reformada de setembro de 2019, que considerou entregador um trabalhador da terceira categoria (Trade). Essa decisão atribuiu importância decisiva aos quatro aspectos mencionados anteriormente. Além disso, enfatizou que a definição de Trade baseia-se essencialmente na existência de uma estrutura e organização de negócio próprio para distingui-lo da relação de emprego subordinado, e que isso estava presente no caso do entregador da Glovo em decorrência de

- uso de bicicleta e telefone próprios. A Suprema Corte, por outro lado, não considerou esses meios de produção essenciais se comparados com a importância primordial da plataforma digital fornecida pela Glovo;
- assunção do próprio risco empresarial (principalmente devido ao fato de o trabalhador ser pago por entrega, com a Glovo deduzindo apenas uma pequena comissão do que é pago pelo cliente). A Suprema Corte, por outro lado, concentrou-se na ausência de opções de atividade empresarial genuína que viabilizem a melhora de remuneração no interior da estrutura definida unilateralmente pela Glovo;
- ausência de controle disciplinar. Diferentemente da Suprema Corte, o Tribunal Recursal se recusou a ver como instrumentos de controle o uso de rastreamento por GPS (uma vez que isso serve principalmente a outro propósito) e o sistema de avaliação (devido a seu caráter de incentivo, não disciplinar).

A disputa resolvida pela Suprema Corte nesse caso foi precedida por vários julgamentos de primeira e segunda instância sobre o *status* dos entregadores da Glovo, que a empresa classificava em geral como trabalhadores da terceira categoria (Trades) desde 2016. A decisão do Tribunal Recursal reformada pela Suprema Corte foi a única que manteve essa categorização em segunda instância. Dos acórdãos de segunda instância que decidiram a favor da reclassificação como empregado, pode-se extrair os seguintes argumentos, além daqueles invocados pela Suprema Corte para enfatizar a ausência de atividade empresarial genuína:

- o papel da plataforma na atribuição de turnos e a disputa por horários entre os entregadores limitam significativamente a liberdade de escolha dos horários de trabalho;
- o algoritmo que decide sobre o acesso às opções mais vantajosas penaliza não apenas as violações (como atraso da entrega),

mas também o uso de opções explicitamente permitidas, como a recusa e o cancelamento de pedidos;

- a plataforma decide qual entregador designar para cada cliente;
- os entregadores não têm participação nos lucros da empresa;
- até mesmo as gorjetas são centralizadas pela empresa.

Desde a decisão da Suprema Corte de 2020 (e efetivamente já antes disso), os motoristas da plataforma foram considerados empregados em todos os mais de cem julgamentos que se seguiram – a maioria sobre a Glovo, um número significativamente menor sobre a Deliveroo, alguns sobre a Uber Eats e um sobre a Take Eat Easy. Todos os julgamentos usaram essencialmente a mesma argumentação. A Suprema Corte confirmou isso em repetidos casos sobre a Glovo e a Deliveroo e já está programado o julgamento de um caso envolvendo a Uber Eats que trata de demissões coletivas consideradas regulares em uma decisão de julho de 2022.

Amazon e Stuart

A reclassificação uniforme de entregadores e motoristas como empregados das plataformas para as quais trabalham também se aplica ao setor de entrega de encomendas, desde que o caso não envolva uma subcontratada. Em relação à Amazon, o Tribunal Social de Madri, em uma decisão de fevereiro de 2023, apontou os seguintes elementos como indicativos do vínculo empregatício:

- a Amazon estabelece condições precisas para o trabalho por meio de sua plataforma (em relação à idade, licença, conta bancária, seguridade social e registro fiscal, tipo e seguro do veículo etc.);
- os entregadores assinam um contrato uniforme e não negociável, sujeito a alterações unilaterais pela Amazon;
- o pagamento é determinado e processado pela Amazon;

- os motoristas recebem instruções sobre horários, higiene, segurança, polidez e comportamento, em geral de acordo com o código de conduta da Amazon e, eventualmente, de forma individual;
- a concessão condicional de acesso antecipado a ofertas de pedidos da Amazon depende do desempenho anterior;
- os motoristas não desfrutam de nenhuma liberdade empresarial genuína;
- a Amazon proíbe a subcontratação de tarefas;
- a preferência de alguns entregadores em continuar trabalhando como autônomos é irrelevante;
- a decisão está de acordo com as decisões do TJUE sobre a Uber.

O Tribunal enfatizou que nem a livre escolha de se e quando trabalhar, nem a ausência de uma cláusula de exclusividade tinham relevância suficiente para reverter essa conclusão.

Essa última decisão está de acordo com várias outras da Inspeção do Trabalho, que repetidamente em diferentes locais da Espanha considerou que os entregadores e os motoristas da Amazon deviam ser reclassificados como empregados. Suas decisões essencialmente consideraram que todos os argumentos usados pela Suprema Corte no caso da Glovo se aplicavam também aos entregadores de encomendas, enfatizando ainda que os entregadores da Amazon têm direito a taxas fixas de pagamento mínimo por hora (como um indicador suplementar do vínculo empregatício). A Amazon recorreu dessas decisões.

Uma argumentação muito semelhante foi usada em todas as decisões de segunda instância sobre a Stuart, uma concorrente da Amazon, que foi reclassificada como empregadora em todos os casos. Em fevereiro de 2024, a Suprema Corte (confirmando uma decisão do Tribunal Recursal de Madri de novembro de 2022) observou que também o aplicativo da Stuart cria “blocos”

de entregas e processa sua alocação; que os entregadores assinam contratos padrão não negociáveis; que estão sujeitos a constante monitoramento por geolocalização; que a rejeição de tarefas é penalizada na alocação de ofertas futuras; que o trabalho por períodos longos e/ou preferenciais é recompensado; que o pagamento é determinado e processado pela Stuart; que a Stuart fornece seguro contra acidentes e é responsável perante os clientes pela entrega.

No entanto, os resultados foram geralmente diferentes quando as plataformas usam subcontratadas que celebram contratos de trabalho com os trabalhadores ou contratam motoristas de uma agência de trabalho temporário. Nesse caso, os tribunais geralmente confirmaram a arquitetura contratual escolhida pelas empresas em questão e a não reclassificação dos trabalhadores como empregados diretos da plataforma. As decisões dos tribunais de primeira instância e, principalmente, dos órgãos administrativos (inspetoria do trabalho e seguridade social) que argumentaram a favor de uma relação contratual direta com a plataforma foram, em geral, modificadas após recurso.

Embora a Suprema Corte nunca tenha discutido expressamente esse ponto nos três casos sobre subcontratadas da Amazon julgados em junho e outubro de 2023 e janeiro de 2024, o acórdão de outubro confirmou uma decisão do Tribunal Recursal de Madri na qual o pedido do empregado foi deferido exclusivamente em relação à subcontratada, enquanto a Amazon, que também foi incluída como ré pelo autor, foi considerada carente de legitimidade passiva. Essa abordagem foi compartilhada por todas as três decisões de segunda instância sobre as subcontratadas da Amazon, começando com o acórdão do Tribunal Recursal das Astúrias de maio de 2022. Essa decisão confirmou um julgamento do Tribunal Social de Oviedo, de outubro de 2021, que entendeu que um entregador da Amazon foi corretamente classificado como empregado da subcontratada e não poderia ser considerado um empregado direto da plataforma. A principal razão invocada por ambos os tribunais estava relacionada

à responsabilidade da subcontratada pela contratação, pagamento de salários, fornecimento de ferramentas de trabalho e escolha das “rotas” oferecidas pela Amazon. A existência dessas funções essenciais de empregador impediu a reclassificação, apesar da clara evidência de que, assim que um pedido era atribuído ao motorista pela subcontratada, ele deveria executá-lo de acordo com as instruções, o suporte e o controle da Amazon (respectivamente os algoritmos e/ou a equipe administrativa da Amazon).

Considerando os desenvolvimentos descritos adiante em relação ao setor de transporte particular (Parte 1 – Resumo da jurisprudência em dezoito países, item “Espanha”, subitem “Uber, Cabify e Auro”), pode-se esperar que essa abordagem ganhe ainda mais espaço na jurisprudência.

Blablacar

O Tribunal Comercial de Madri, em uma decisão de fevereiro de 2017, recusou-se a requalificar a relação contratual entre a plataforma de compartilhamento de caronas Blablacar e seus usuários como um contrato de trabalho. A decisão destacou a significativa autonomia dos motoristas, uma vez que a plataforma atua apenas como intermediária. Embora a Blablacar publique certas regras para o compartilhamento de caronas em seu site, ela não exerce qualquer influência sobre o serviço ou preço (permitindo também caronas gratuitas, sujeitas a acordo individual entre motoristas e passageiros).

Uber, Cabify e Auro

Em março de 2015, a Inspeção do Trabalho decidiu – de acordo com o modelo de negócios original da Uber, que outro tribunal já havia considerado ilegal na Espanha – que os motoristas deveriam ser classificados como empregados e não como autônomos. Essa avaliação baseou-se nos seguintes fundamentos:

- os motoristas são parte essencial e integral da atividade comercial da Uber;
- os motoristas não têm organização empresarial própria;
- o local de trabalho é determinado pela empresa;
- a jornada de trabalho é orientada por um sistema de bônus que recompensa mais o trabalho em horários de maior movimento do que em outros;
- a Uber assume os riscos e benefícios ocupacionais;
- os telefones celulares são fornecidos pela Uber.

Anos mais tarde, a Uber e a Cabify (re)entraram no mercado espanhol com um modelo diferente, baseado no uso de motoristas empregados de subcontratadas ou, às vezes, de agências de trabalho temporário que os subcontratam. A Inspeção do Trabalho, em uma decisão de julho de 2020, requalificou a configuração contratual usada pela Cabify para recrutar seus trabalhadores, intermediada por uma agência de trabalho temporário, como ilegal. Essa decisão, no entanto, foi revertida pelo Tribunal Social de Valência em março de 2023. Para o Tribunal, não se pode considerar que a Cabify desempenhe o papel de empregadora, com base nas seguintes considerações:

- a Cabify é uma intermediária sem controle sobre a organização concreta do transporte;
- as subcontratadas estão vinculadas a um acordo de não concorrência que as impede de contratar com outras plataformas como a Uber, mas operam plataformas autônomas e contratam diretamente com outros clientes;
- as subcontratadas gerenciam de forma autônoma as licenças necessárias, seguro, frota, telefones celulares, veículos (incluindo manutenção) e motoristas;

- as subcontratadas determinam o contrato de trabalho em termos de seleção, instrução (incluindo turnos de trabalho com local de início e término) e sanção dos empregados;
- a ferramenta de geolocalização da Cabify é limitada aos períodos em que os motoristas estão conectados ao aplicativo, ao passo que as subcontratadas controlam sua localização por meio de telemetria;
- o sistema de avaliações da Cabify é uma ferramenta de controle de qualidade que não indica autoridade sobre os trabalhadores, pois existem sistemas comparáveis em vários outros contextos nos quais não há autoridade.

Essa conclusão está de acordo com a avaliação anterior, de maio de 2020, do Tribunal Superior de Valencia, que é menos detalhada porque confirmou uma decisão de instância inferior (Tribunal Social de Valencia), mas considerou que a responsabilidade da Cabify pelas alegações dos trabalhadores das empresas de VTC (Veículo de Transporte com Condutor) se baseava nas regras de responsabilidade relativas à subcontratação, e não naquelas que regulam agências de trabalho temporário.

Em oposição a isso, a decisão revogada da Inspeção do Trabalho, que concluiu pela existência de trabalho ilegal mediado por agência de trabalho temporário, invocou os seguintes motivos:

- a Cabify fornece a infraestrutura digital e a marca, que são consideradas os principais meios de produção;
- a Cabify exerce o poder de direção e controle ao designar motoristas para os clientes e dar instruções (por exemplo, sobre como abrir a porta para os passageiros, ajudar com a bagagem, vestir-se formalmente, comportar-se discretamente, fazer uso do rádio etc.);
- o desempenho dos motoristas é fundamental para a reputação da Cabify;

- a Cabify exerce controle disciplinar (incluindo advertências e eventual desconexão da plataforma com base nas avaliações dos clientes);
- a Cabify determina os preços e o processo de pagamento;
- a Cabify está envolvida no processo de contratação (testes, treinamento);
- a Cabify fornece equipamentos de proteção individual.

Em suma, a avaliação de que as plataformas de transporte Uber, Cabify e Auro não podem ser requalificadas como empregadoras ou empresas usuárias em relação aos motoristas que trabalham por meio de seus aplicativos foi confirmada em todas as decisões de segunda instância que analisaram essa matéria nos últimos três anos. Assim, a questão não foi tratada expressamente na maioria das decisões sobre motoristas que trabalhavam por meio de subcontratadas e/ou agências de trabalho temporário, pois os empregados apresentaram suas reivindicações apenas contra seu empregador direto. Esse também foi o caso das duas decisões da Suprema Corte sobre a Uber (em abril e maio de 2022). Os pedidos dos motoristas de inclusão da plataforma geralmente foram indeferidos em segunda instância, e também as decisões dos órgãos de seguridade social que consideraram a configuração contratual uma construção fraudulenta geralmente foram revogadas. Entre meados de 2020 e o fim de 2023, todas as dez decisões relevantes de segunda instância negaram a legitimidade passiva das plataformas.

Além disso, a alegação de que a Cabify formou um “grupo de empregadores” com suas várias subcontratadas foi em geral rejeitada. Uma sentença de junho de 2021 do Tribunal Social de Barcelona, que confirmou a existência de tal “grupo de empregadores” para subcontratadas da Cabify (embora não para a própria Cabify), foi reformada pelo Tribunal Recursal da Catalunha em junho de 2022. Os magistrados de segunda instância concluíram

que, mesmo o fato de essas empresas terem o mesmo escritório, centro de trabalho e diretor administrativo, bem como submeterem seus motoristas a termos e condições idênticos (sendo que o autor da ação indicou ausência de uma separação clara entre elas referindo-se ao fato de ter, durante certo período, utilizado um carro de propriedade de uma delas para prestar serviços para a outra) era insuficiente para concluir que essas empresas perderam sua identidade discernível e, portanto, deviam ser consideradas uma única empresa.

Essa posição foi confirmada pela clara maioria dos julgamentos de segunda instância, sendo que ainda não há jurisprudência de instância final. Embora a maioria das decisões de segunda instância tenha declarado claramente a inexistência de um grupo de empregadores, uma decisão do Tribunal Recursal da Catalunha de janeiro de 2022 discordou disso e identificou esse grupo ao menos entre as subcontratadas que cooperavam de perto – o que, no entanto, não incluía a Cabify.

Joyners

A primeira decisão europeia sobre uma plataforma de cuidados foi proferida pelo Tribunal Social de Barcelona em julho de 2021 e confirmada pelo Tribunal Recursal da Catalunha em maio de 2023. Os magistrados reclassificaram os cuidadores como empregados, mais especificamente como empregados de agência de trabalho temporário, com a plataforma desempenhando o papel de agência e as famílias atuando como “empresas” usuárias. Os principais argumentos que sustentaram essa decisão são os seguintes:

- a Joyners estabelecia condições precisas para o trabalho por meio da plataforma (idade, formação, experiência), que eram validadas e controladas;
- os cuidadores eram contratados após uma entrevista de emprego;

- a Joyners supervisionava o trabalho, inclusive por meio de inspeções sem aviso prévio;
- os cuidadores recebiam ofertas padrão de tarefas de trabalho do tipo “pegar ou largar”;
- a Joyners usava avaliações de clientes para classificar os cuidadores;
- os cuidadores tinham a obrigação de informar ausências previsíveis à plataforma o mais rápido possível;
- o pagamento era determinado e processado pela plataforma;
- a Joyners fornecia diretrizes sobre vestuário, higiene, segurança, desempenho de tarefas específicas e limites das competências dos cuidadores;
- os cuidadores não tinham uma infraestrutura de negócios genuína.

Os tribunais reconheceram certos elementos que sugeriam a prestação de trabalho autônomo (ausência de cláusula de exclusividade; ausência de obrigação de uso de uniforme; liberdade de trabalhar quando e se quiser), que, no entanto, não poderiam superar os indícios de trabalho subordinado anteriormente mencionados.

Suécia

Na Suécia, ainda não há jurisprudência do Tribunal do Trabalho sobre a classificação do trabalho em plataformas. A única decisão do Tribunal relacionada às plataformas (um caso recente sobre a Foodora) diz respeito a um trabalhador já classificado como empregado, que nos interessa porque trata da classificação da plataforma em uma arquitetura de subcontratação. Além disso, os tribunais administrativos avaliaram o *status* empregatício de indivíduos que trabalhavam por meio das plataformas TaskRunner e Tiptapp.

Por fim, deve nos interessar ainda uma ação da Autoridade para o Ambiente de Trabalho que procurava qualificar um acordo-base entre uma empresa guarda-chuva (Cool Company) e um trabalhador como uma relação de emprego. O pedido foi indeferido pelos tribunais administrativos e, em janeiro de 2021, o Supremo Tribunal Administrativo decidiu não aceitar apelação nesse caso.

Avaliação de vínculo empregatício

A legislação sueca não define o conceito de empregado. Na jurisprudência, uma avaliação geral das circunstâncias do caso individual pode incluir principalmente os seguintes elementos como indícios da existência de contrato de trabalho:

- obrigação (explícita ou implícita) de realizar o trabalho pessoalmente;
- prestação efetivamente pessoal do trabalho;
- variedade das tarefas;
- durabilidade da relação;
- restrições ao trabalho paralelo para outro tomador de serviços – por exemplo, devido ao investimento de tempo e recursos;
- instruções e controle relativos ao desempenho, local e horário do trabalho;
- uso de maquinário, ferramentas ou matérias-primas fornecidas pela empresa;
- compensação por despesas diretas, por exemplo, viagens;
- remuneração fixa (parcial);
- percepção geral como empregado em termos econômicos ou sociais.

Cool Company

Os tribunais suecos lidaram com reclamações de classificação errônea em relação a uma empresa guarda-chuva. O modelo de negócios das empresas guarda-chuva é oferecer aos *freelancers* que prestam serviços para diferentes clientes a possibilidade de trabalhar com base num contrato de trabalho. Assim, o *freelancer* escolhe seus clientes e negocia o conteúdo e o pagamento de seu trabalho diretamente com cada cliente. A empresa guarda-chuva celebra então um contrato de serviço com o cliente e um contrato de trabalho por prazo determinado com o *freelancer* para o trabalho em questão.

Em outubro de 2019, o Tribunal Administrativo Recursal de Estocolmo confirmou a avaliação do Tribunal Administrativo de Estocolmo de junho de 2018 de que o contrato básico entre a empresa guarda-chuva Cool Company e um de seus trabalhadores não constituía um contrato de trabalho por prazo indeterminado. Os seguintes elementos foram considerados decisivos:

- todos os aspectos do trabalho e da remuneração eram determinados por acordo entre o trabalhador e o cliente;
- a Cool Company não estava envolvida na alocação de trabalhadores aos clientes;
- a Cool Company atuava como empregadora para um serviço individual (ela celebra um contrato com o cliente e um contrato de trabalho por prazo determinado com o trabalhador) apenas se todas as partes concordassem.

A consequência no caso em questão foi que a Autoridade para o Ambiente de Trabalho não pôde multar a Cool Company por violações de saúde e segurança durante um trabalho de construção sobre o qual o trabalhador não havia informado a Cool Company, de modo que nenhum contrato de trabalho por prazo determinado foi celebrado. O Tribunal considerou irrelevante o fato de a Cool Company posteriormente ter pago salários e contribuições patronais pela tarefa em questão.

TaskRunner e Tiptapp

Em duas decisões de novembro e dezembro de 2021, o Tribunal Administrativo Recursal de Gotemburgo confirmou os acórdãos do Tribunal Administrativo de Malmö de junho de 2021, que concluíram que os indivíduos que realizavam várias atividades (como montagem de móveis, jardinagem, transporte de mercadorias, consertos, pintura etc.) por meio das plataformas TaskRunner e Tiptapp não deviam ser considerados empregados. Isso com base principalmente nas seguintes considerações:

- todos os aspectos do trabalho e da remuneração eram determinados por acordo entre o trabalhador e o cliente;
- as plataformas não direcionavam nem distribuíam o trabalho e nem mesmo estabeleciam requisitos mínimos da atividade na plataforma;
- as plataformas não forneciam materiais nem garantiam um salário;
- as plataformas não deixavam os trabalhadores parecerem seus empregados nem os impediam de exercer outras atividades (concorrentes).

O Tribunal considerou que a administração do processo de contratação e o pagamento realizados pelas plataformas, o fornecimento de seguro, os serviços de apoio e administração de um sistema de avaliações não são indicativos da função de empregador, mas sim da prestação de um serviço abrangente para trabalhadores e clientes. O fato de as plataformas realizarem verificações de identidade e, às vezes, entrevistas telefônicas curtas antes da contratação, proibirem acordos “por fora” da plataforma entre cliente e trabalhador e se reservarem o direito de excluir trabalhadores que violem essa proibição ou não realizem seu trabalho conforme acordado são condições simples para que o modelo de negócios funcione como pretendido.

Essas decisões de primeira e segunda instância modificaram o entendimento da Autoridade para o Ambiente de Trabalho de outubro de 2020, que classificou os trabalhadores das plataformas como empregados com base no seguinte:

- os trabalhadores geralmente realizavam o trabalho pessoalmente;
- as plataformas submetiam os trabalhadores a uma avaliação de habilidades/qualidade do serviço;
- os trabalhadores estavam proibidos de serem contratados “por fora” da plataforma diretamente com o cliente, estando sujeitos à sanção de suspensão;
- as plataformas operavam um regime de sanções (monitoramento de erros “pequenos”, “médios” e “grandes” como base para suspensão temporária ou permanente);
- os pagamentos eram processados por meio da plataforma;
- no caso da TaskRunner: o número de tarefas cumpridas e a pontuação alcançada por um “Runner” determinavam sua promoção a “Business Runner”;
- no caso da Tiptapp: orientações sobre o desempenho do trabalho e lembretes eram enviados aos “Helpers” por e-mail, e o controle era exercido por meio de rastreamento por GPS e da obrigação dos “Helpers” de tirar e enviar fotos como prova.

Foodora

Em uma sentença de novembro de 2022, o Tribunal do Trabalho indeferiu o pedido, feito por um sindicato, de reclassificação da Foodora como empregadora direta de entregadores. A plataforma geralmente terceirizava essa parte de sua força de trabalho para uma empresa que se apresentava como uma empresa

guarda-chuva (que, portanto, atuava como empregadora exclusivamente durante a execução das tarefas). O tribunal não viu nenhum abuso inerente a essa arquitetura. No entanto, enfatizou que, nessa relação, a subcontratada devia ser vista como uma agência de trabalho temporário, e a Foodora como uma empresa usuária – o que parece relevante para ações de acompanhamento, por exemplo, em relação à obrigação de igualdade de tratamento nos termos do Art. 5 da Diretiva sobre Agências de Trabalho Temporário.

Suíça

Na Suíça, várias questões relativas à situação empregatícia dos motoristas da Uber e dos entregadores da Uber Eats foram levadas a instituições e tribunais trabalhistas, de seguridade social e administrativas nos últimos sete anos, resultando em mais de vinte decisões. O Tribunal Federal da Suíça proferiu em última instância seis casos sobre a plataforma relativos a seguridade social, direito do trabalho e direito administrativo.

Avaliação de vínculo empregatício

Os elementos característicos de um contrato de trabalho, de acordo com o Artigo 319(1) do Código Civil de 1911 (*Code des obligations*) são o desempenho do trabalho, a subordinação, um elemento de duração e a remuneração.

A jurisprudência suíça avalia o conceito de emprego subordinado referindo-se à dependência de um ponto de vista pessoal, organizacional, temporal e (até certo ponto) econômico. Isso inclui elementos de direção e controle, principalmente o direito do empregador de instruir sobre a realização do trabalho e os meios utilizados. Além disso, são levados em consideração o grau de

integração do trabalhador na empresa comitente, a duração da relação, a organização das horas de trabalho, o fornecimento de equipamentos, a compensação de despesas e a assunção de riscos econômicos. A dependência econômica ou a sua ausência não são algo conclusivo por si só, mas podem funcionar como um indicador. A designação contratual é irrelevante se não corresponder à execução efetiva.

Essencialmente, os mesmos critérios são decisivos para a avaliação do termo “empregado”, conforme usado no Artigo 12(1) da Lei Federal de Agências de Trabalho Temporário de 1989, que foi a base para as decisões de direito administrativo descritas a seguir.

A qualificação nos termos do direito de seguridade social é, em princípio, independente daquela feita pelo direito do trabalho e se concentra em situações de dependência do ponto de vista econômico e organizacional, incluindo o risco econômico por meio de investimento empresarial significativo e a aparência de uma empresa independente em relação aos parceiros de negócios. A limitação factual a um único cliente é vista como um forte indício de ausência dessa independência econômica.

Uber

Em uma decisão de direito do trabalho de maio de 2022, a Suprema Corte confirmou a avaliação do Tribunal Recursal de Vaud de abril de 2020 de que um motorista da Uber devia ser reclassificado como empregado. O exame aprofundado do Tribunal identificou os seguintes elementos como decisivos:

- todos os elementos do contrato foram determinados (e alterados) unilateralmente pela Uber;
- a Uber fornece aos motoristas treinamento e um telefone celular com o seu aplicativo instalado;
- a Uber checka anualmente o registro criminal do motorista;

- a Uber tem o monopólio das informações sobre motoristas e clientes, distribui as corridas e processa os pagamentos;
- o motorista tem a obrigação de ser reconhecível como motorista da Uber;
- a Uber dá instruções (por exemplo, esperar um cliente por pelo menos dez minutos e fazer a corrida sem interrupções);
- o motorista é controlado por meio de rastreamento por GPS;
- desvios da rota sugerida pelo aplicativo são possíveis, mas pouco práticos, e sancionados por uma remuneração menor se forem considerados ineficientes;
- a Uber determina de maneira unilateral os preços e proíbe a aceitação de gorjetas;
- a Uber reembolsa multas por violação da regulamentação administrativa dos serviços de táxi;
- a Uber opera um sistema de avaliação por clientes sem que o motorista tenha a opção de revisar e comentar as avaliações individuais;
- há um sistema de sanções para avaliações negativas (que inclui advertências, contato pessoal, suspensão temporária e permanente);
- o risco econômico (por exemplo, de não pagamento pelos clientes) é assumido pela Uber.

O Tribunal também explicou em detalhes por que certos elementos que indicavam a prestação de trabalho autônomo não foram decisivos nesse caso:

- ausência de uma obrigação de trabalhar e a livre determinação das horas de trabalho: a autodeterminação é severamente limitada, pois o motorista não recebe pagamento pelo tempo de espera e embarque, tem uma janela de tempo de alguns segundos para aceitar corridas, não tem informações prévias

sobre o destino do cliente e enfrenta a desconexão temporária em caso de rejeição repetida das viagens;

- uso de veículo próprio: isso está sujeito à aprovação da Uber com base em critérios de segurança, ano de fabricação, estado geral etc.;
- possibilidade de trabalhar para concorrentes: o motorista é proibido de aceitar outros passageiros enquanto estiver conectado ao aplicativo da Uber, e não são permitidos acordos individuais com clientes da Uber sobre futuras viagens.

Assim, a Suprema Corte confirmou a qualificação da relação como um contrato de trabalho celebrado por prazo indeterminado. A decisão levou em conta os precedentes europeus e até citou uma versão anterior desta pesquisa para esse fim.

Na área da seguridade social, o Tribunal Federal, em quatro sentenças proferidas em fevereiro de 2023, confirmou as conclusões relevantes do Tribunal de Seguridade Social de Zurique em doze sentenças de dezembro de 2021. As razões invocadas pela mais alta corte se assemelham àquelas de direito do trabalho mencionadas:

- a dominância da empresa (que praticamente não deixa espaço para o trabalho autodeterminado);
- a emissão de “recomendações” para todos os aspectos do trabalho, que se tornam factualmente obrigatórias por meio de sistemas de avaliação;
- a determinação, a cobrança e o processamento do pagamento pela empresa;
- o controle exercido por meio do aplicativo;
- a pressão factural para que o motorista aceite todas as ofertas de corrida e siga a rota sugerida;
- a ausência de informações sobre o destino no momento em que uma oferta de corrida deve ser aceita;

- o uso de vigilância por GPS;
- a ausência de grandes investimentos por parte dos motoristas exclusivamente para o seu trabalho na Uber.

Ao mesmo tempo, o Tribunal Federal enfatizou que havia vários elementos indicativos de trabalho autônomo (ausência de cláusula de exclusividade; ausência de dever de prestação pessoal do trabalho; livre escolha da carga e do horário de trabalho). Com base nisso, o Tribunal considerou que, embora os casos apresentados devessem ser caracterizados como relações de emprego, não está excluída a possibilidade de a atividade autônoma de um motorista da Uber ser confirmada em situações extraordinárias (por exemplo, quando um motorista subcontrata tarefas com vários outros motoristas e se compromete a pagá-los independentemente do desempenho efetivo do trabalho).

Uma questão que ainda não foi respondida por nenhum tribunal é como avaliar o uso pela Uber de subcontratadas com empregados próprios. Na Suíça, essa estratégia coexiste há anos com a contratação de motoristas (supostamente) autônomos. Um parecer do secretário de Estado suíço para assuntos econômicos, solicitado por sindicatos já em 2018, concluiu que a Uber estava dando instruções precisas aos motoristas, tratando-os efetivamente como seu próprio pessoal e, portanto, deveria ser vista como uma empresa usuária que recrutava esses motoristas junto a suas subcontratadas em esquema ilegal de agência de trabalho temporário. Até o momento, o parecer não foi seguido pelas instituições.

Uber Eats, Smood

Em uma decisão de maio de 2022, a Suprema Corte confirmou a qualificação da Uber como empregadora pelo Tribunal Administrativo de Genebra também em relação aos entregadores da Uber Eats, mas rejeitou a classificação do serviço como ligado

a agência de trabalho temporário pelas instâncias inferiores. Essa avaliação se baseou essencialmente no seguinte:

- a Uber determina unilateralmente a remuneração;
- a Uber exerce controle por meio de rastreamento por GPS;
- a escolha de uma rota “ineficiente” no lugar daquela sugerida pela Uber é sancionada com uma remuneração mais baixa;
- os entregadores trabalham usando a marca da Uber;
- a Uber e os restaurantes assumem o risco econômico (por exemplo, de não pagamento).

O Tribunal também explicou por que não considerou decisivos certos elementos que indicavam a prestação de trabalho autônomo:

- ausência de obrigação de trabalhar e livre determinação das horas de trabalho: esse é um elemento típico do trabalho temporário e, portanto, tem pouca relevância. A liberdade também é limitada pelas repercussões negativas na pontuação do motorista por repetidas rejeições de entrega;
- possibilidade de trabalhar para concorrentes: isso também é algo típico do trabalho temporário e, portanto, tem pouca relevância. Além disso, essa opção é limitada pela proibição de que o motorista realize trabalho paralelo enquanto está conectado ao aplicativo da Uber Eats e pela necessidade de atividade regular para cobrir os custos fixos de ser um entregador da Uber Eats.

A recusa em considerar os restaurantes como usuários de uma agência de trabalho temporário foi motivada pela determinação de continuidade do trabalho do entregador pela plataforma. As instâncias inferiores enfatizaram que a Uber “recomenda” que seus entregadores sigam instruções “razoáveis” dos restaurantes e que isso é sancionado pelo risco de uma avaliação negativa, que pode levar à exclusão da plataforma. A esse respeito, a Suprema Corte

ênfatisou que a margem de manobra para a determinação de tal instrução individual é limitada, e uma única classificação dada *a posteriori* (sem sequer informar o entregador sobre a identidade do restaurante) dificilmente é uma forma eficaz de impor obediência.

Outro desenvolvimento potencialmente importante é visto na decisão da Comissão Postal Federal (PostCom) de dezembro de 2021 de classificar a Uber Eats como um serviço postal, forçando a empresa a regularizar seus registros. A Comissão defendeu que a Uber oferecia serviços de entrega em nome próprio, já que os termos da entrega, incluindo a seleção do entregador e os preços, são totalmente predefinidos pela plataforma. Essa decisão foi posteriormente considerada nula e sem efeito pelo Tribunal Administrativo Federal em janeiro de 2022 por motivos processuais, depois reconfirmada em primeira instância em agosto de 2022, e agora está novamente sujeita a recurso perante o Tribunal Administrativo Federal. Se as conclusões materiais forem reiteradas e mantidas, elas implicarão a aplicabilidade do acordo coletivo nacional para mensagens postais aos entregadores da Uber Eats.

Em oposição a essas decisões sobre a Uber Eats, a mesma PostCom decidiu, em outubro de 2022, que uma concorrente da plataforma, a Smood, não se qualifica como serviço postal, pois compra as mercadorias que entrega em seu próprio nome.

Turquia

Na Turquia, um único caso sobre motoristas da Uber foi examinado recentemente pela Justiça do Trabalho.

Avaliação de vínculo empregatício

A definição legislativa da noção de empregado, conforme elaborada pela Suprema Corte, exige a prestação de trabalho em troca de um salário sob as ordens e instruções do empregador. Ela se

concentra fortemente na identificação de instruções concretas, sua supervisão e controle. Questões de dependência organizacional e financeira da empresa, bem como o método de pagamento, podem ser levadas em conta como fatores adicionais.

Uber

Em uma decisão de abril de 2022, o Tribunal Recursal de Istambul confirmou a decisão do Tribunal do Trabalho de Istambul de novembro de 2021, que indeferiu a reclassificação dos motoristas da Uber como empregados. Os seguintes argumentos foram levados em conta pelo Tribunal:

- os motoristas determinam suas horas de trabalho e férias;
- os motoristas pagam seus próprios prêmios de seguro;
- os motoristas assumem o risco de perda de renda devido à incapacidade de trabalhar;
- os motoristas arcam com as despesas diárias ordinárias do veículo, multas de trânsito etc.

Reino Unido

No Reino Unido, a justiça do trabalho decidiu casos de diferentes tipos de empresa da economia *gig*. A Suprema Corte produziu quatro precedentes importantes em suas decisões sobre a Pimlico Plumbers, a Uber e a Deliveroo. Existem sentenças de segunda instância envolvendo empresas de entrega de encomendas (Addison Lee e Stuart).

Avaliação de vínculo empregatício

A noção de empregado no sentido da seção 230 da Lei de Direitos Empregatícios de 1996 é avaliada com base em três elementos principais:

- obrigação do empregado de realizar o trabalho pessoalmente;
- reciprocidade de obrigações entre as partes;
- direito de controle do empregador sobre o empregado.

No contexto da economia *gig*, principalmente o critério da mutualidade de obrigações é regularmente considerado ausente, já que as empresas em geral não são obrigadas a fornecer trabalho e os trabalhadores podem não ser obrigados a aceitá-lo. Assim, todos os casos descritos a seguir se concentraram essencialmente na distinção entre autônomos “comuns” e “*workers (limb [b])*” conforme definido na seção 230(3)(b) da Lei de Direitos Empregatícios (e outras leis, como a Lei de Consolidação dos Sindicatos e das Relações de Trabalho de 1992 em termos praticamente idênticos). Esses trabalhadores são basicamente autônomos, mas são equiparados a empregados por diversas legislações, o que lhes dá direito a salário mínimo nacional, descanso anual e licença médica remunerados; proteção contra deduções salariais não previstas em lei; não discriminação e reconhecimento de seus sindicatos para negociação coletiva.

A seção 230(3)(b) define os *workers* como indivíduos que se comprometem a “fazer ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para a outra parte do contrato, cujo *status* não seja, em virtude do contrato, o de um cliente ou freguês de qualquer profissão ou negócio exercido pelo indivíduo”. Consequentemente, a jurisprudência sobre a condição de *worker* foca em três elementos:

- prestação do trabalho para o parceiro contratante;
- prestação pessoal do trabalho (ou seja, ausência de um direito irrestrito de substituição);
- o fato de, em geral, o parceiro contratante não aparecer como um “cliente ou freguês”, mas como uma empresa em cujos negócios o indivíduo está integrado.

Dessa forma, a conduta efetiva das partes e suas expectativas mútuas expressas são decisivas. Para reivindicar com êxito a condição de *worker*, o requerente deve apresentar provas de um “mínimo irredutível de obrigação” que caracterize seu trabalho para a empresa questionada.

Pimlico Plumbers

Em uma decisão de junho de 2018, a Suprema Corte confirmou a decisão do Tribunal Recursal da Inglaterra e do País de Gales de fevereiro de 2017 de que um encanador que trabalhava para a Pimlico Plumbers (PP) deve ser qualificado como um *worker* (*limb* [b]). Os seguintes elementos foram fundamentais para as conclusões da Corte:

- o encanador é obrigado a trabalhar quarenta horas por semana;
- a prestação pessoal do trabalho é comprovadamente esperada pelas partes;
- a PP determina todos os principais elementos do contrato (inclusive as condições de pagamento);
- a PP exerce controle administrativo rígido sobre vários aspectos da execução do trabalho;
- o encanador tem de usar uma van e um uniforme com o logotipo da PP e um cartão de identificação da PP;
- o encanador é rastreado por GPS;
- há um sistema de sanções por “má conduta”;
- o encanador está contratualmente proibido de trabalhar para a concorrência como encanador por três meses após o término do contrato com a PP.

Ao mesmo tempo, a decisão reconhece a presença dos seguintes indicadores de prestação de trabalho autônomo “regular”:

- o encanador não é obrigado a aceitar nenhuma tarefa específica;
- a PP não supervisiona imediatamente o trabalho do encanador;
- o encanador ocasionalmente usou substitutos (mas a opção de substituição é efetivamente limitada a outros trabalhadores da PP vinculados às mesmas regras);
- há elementos de independência operacional e financeira (por exemplo, a opção de determinar os detalhes do trabalho e de renegociar o preço com os clientes);
- o encanador assume certo risco empresarial (mas não comercializa seus serviços como pessoa independente);
- não há cláusula de exclusividade.

No acórdão, a Suprema Corte considerou que os três elementos centrais da condição de *worker* mencionados acima foram cumpridos, já que a prestação pessoal do trabalho é a característica dominante do contrato e os elementos de independência e empreendedorismo não são relevantes o suficiente para fazer com que a PP apareça como mero “cliente ou freguês” do encanador.

Assim, a Suprema Corte confirmou as decisões de instância inferior no caso, entre as quais somente o Tribunal de Emprego de Londres (TE), em abril de 2012, e o Tribunal Recursal de Emprego (TRE), em novembro de 2014, avaliaram a reivindicação original do encanador de reclassificação como empregado. Os dois tribunais rejeitaram essa alegação, apontando principalmente o seguinte:

- o encanador não é obrigado a aceitar nenhuma tarefa individual;
- a PP não é obrigada a fornecer trabalho;
- o encanador assume parte do risco econômico em relação à sua renda.

Uber, iCabbi e Bolt

Em uma decisão de fevereiro de 2021, a Suprema Corte manteve a avaliação do Tribunal Recursal da Inglaterra e do País de Gales de dezembro de 2019 de que os motoristas da Uber devem ser classificados como *workers*. A Corte baseou suas conclusões essencialmente nas seguintes considerações:

- há obrigação de prestação pessoal do trabalho;
- a Uber determina todos os aspectos do serviço e a remuneração dos motoristas;
- há desigualdade de poder de negociação;
- a Uber emite instruções e exerce controle (por exemplo, em relação ao veículo utilizado e às interações com os clientes, com os quais os motoristas não devem fazer acordos “por fora”);
- a Uber opera um regime de sanções com base em avaliações dos clientes (que inclui advertências e eventual exclusão do motorista do aplicativo);
- os motoristas são totalmente dependentes do aplicativo (por exemplo, a ausência de informações prévias sobre o destino do passageiro).

Os principais indícios de prestação de trabalho autônomo reconhecidos nesse julgado foram a ausência da obrigação de trabalhar e a livre escolha dos horários de trabalho pelo motorista. A Corte observou, no entanto, que essa liberdade foi severamente limitada pelo monitoramento que a Uber faz das taxas de aceitação e cancelamento dos motoristas, de modo que a recusa repetida de corridas é penalizada com um *logoff* temporário do aplicativo.

A Suprema Corte afirmou que o conceito de *worker* deve ser interpretado de acordo com o objetivo da legislação trabalhista, ou seja, a proteção de indivíduos vulneráveis que têm pouca ou nenhuma influência sobre seu salário e condições de trabalho. Assim, a liberdade de trabalhar ou não e a possibilidade de escolha

de quando trabalhar não são decisivas, pois os elementos mencionados acima demonstram a ausência de uma atividade empresarial independente. Em especial, os motoristas têm pouca ou nenhuma capacidade de melhorar sua própria posição por meio de habilidades empresariais ou profissionais.

Portanto, a decisão confirmou todos os principais elementos da argumentação usada pelo TE, pelo TRE e pelo Tribunal Recursal. Suas conclusões foram citadas mais recentemente pelo Tribunal Recursal da Inglaterra e do País de Gales ao decidir que, para renovar sua licença, a Uber era obrigada a estabelecer uma relação contratual direta com seus clientes.

Essencialmente, a mesma argumentação foi usada em uma decisão recente sobre a Bounds Taxis/iCabbi pelo TE de Watford.

Comparado ao da Uber, o modelo de negócios da Bounds Taxis, conforme avaliado pelo TE, envolvia ainda mais elementos de subordinação, como, por exemplo, a obrigação de uso de uniforme, que era controlada por verificações aleatórias, sendo que o não cumprimento era sancionado com um *logoff* de três horas do aplicativo.

Por fim, os sindicatos anunciaram a preparação de uma ação para reivindicar o *status de workers* para os motoristas da Bolt.

Addison Lee, CitySprint, Excel, Hermes, Stuart e Yodel

Em duas sentenças de maio e novembro de 2018, o TRE manteve a reclassificação dos ciclistas e motoristas da empresa de entrega de encomendas Addison Lee (AL) como empregados, conforme estipulado nas decisões de primeira instância do TE de Londres de agosto e setembro de 2017. O que motivou essas decisões foi o seguinte:

- obrigação dos entregadores de trabalhar pessoalmente;
- dever dos entregadores de aceitar tarefas quando estão logados no sistema de agendamentos;
- desigualdade de poder de negociação;

- dependência dos entregadores em relação ao aplicativo;
- determinação por parte da AL dos aspectos centrais do trabalho;
- emissão de instruções e exercício de controle por parte da AL.

As decisões reconheceram a ausência de obrigação de trabalhar e a livre escolha dos horários de trabalho pelos entregadores como um importante indício que contradiz a condição de *worker*, mas consideraram que existe a mutualidade necessária de obrigações com base nas expectativas das partes de que o trabalho será realizado.

Numerosas ações judiciais foram movidas contra empresas semelhantes, a maioria das quais organizava a entrega de encomendas para a Amazon. Os entregadores e motoristas de CitySprint, Excel, Hermes e Stuart foram considerados *workers* pelos TEs de Londres e Leeds em 2017/2018 com base em uma argumentação semelhante à usada nos casos da AL (em parte, referindo-se a indícios adicionais de ausência de independência dos entregadores, como o treinamento oferecido pela empresa e uma obrigação efetiva de trabalhar por um determinado número de dias ou de horas). O mais importante é que, nesses três casos, os entregadores tinham a opção de serem substituídos. No entanto, em todos os casos, essa opção foi considerada limitada (principalmente por uma exigência de permissão da empresa) ou impraticável e, portanto, insuficiente por si só para excluir uma conclusão de prestação pessoal do trabalho.

Outros casos foram resolvidos por acordo, com várias empresas (por exemplo, eCourier, DPD, The Doctors Laboratory¹¹)

¹¹ The Doctors Laboratory não entrega encomendas para a Amazon, mas estoques de sangue para o Sistema Nacional de Saúde (NHS). Outra empresa que realiza entregas da Amazon, a UK Express Delivery, concedeu uma indenização a trabalhadores que haviam entrado com uma ação judicial, reconhecendo retroativamente a existência de um contrato de emprego em um acordo extrajudicial antes de declarar falência.

decidindo concederem o *status* de empregado ou *worker* a seus entregadores após as decisões dos casos da AL.

Deliveroo

Em uma decisão de novembro de 2023, a Suprema Corte confirmou uma decisão do Tribunal Recursal da Inglaterra e do País de Gales de junho de 2021 que indeferiu o pedido de requalificação dos entregadores da Deliveroo como *workers* para fins de negociação coletiva. O motivo central e decisivo para essa conclusão foi a opção de substituição irrestrita dos motoristas antes ou depois de aceitarem uma tarefa. Os juízes concluíram que a prestação pessoal do trabalho, como um dos requisitos constitutivos do *status* de *worker*, não foi atendido. Nesse sentido, considerou-se irrelevante o fato de que a substituição não tem sentido prático para os motoristas da Deliveroo, pois não há obrigação de trabalhar.

As decisões reconheceram vários indícios de ausência de independência (por exemplo, instruções e controle da Deliveroo), que, no entanto, não sobrepujaram a ausência de um dever de prestação pessoal do trabalho.

As decisões de última instância se referiram extensivamente não apenas ao escopo pessoal do Artigo 11 da Convenção Europeia de Direitos Humanos e da Recomendação 198 da OIT, mas também ao Despacho do TJUE no caso da Yodel (ver adiante Parte 3 – Comparação com o teste ABC californiano e com a jurisprudência do TJUE, item “A jurisprudência do TJUE”, subitem “O caso Yodel”).

Seção 2.

Tipologia e padrões dominantes

Esta seção examina de maneira estrutural a importância de vários argumentos e fundamentações nas decisões dos tribunais nacionais sobre o *status* empregatício dos trabalhadores de plataforma, tirando algumas conclusões preliminares sobre o surgimento de padrões dominantes e sua relevância à luz dos desenvolvimentos atuais da economia de plataforma.

Antes de entrar em detalhes sobre o raciocínio empregado pelos órgãos decisórios, notemos que o quadro geral das análises em nível nacional mostra muita diversidade, mas também alguns padrões comuns – tanto em relação aos tipos de plataforma em questão quanto em relação ao papel e à interação de diferentes órgãos decisórios na avaliação de seu potencial *status* de empregador.

Em primeiro lugar, ao examinar como os vários tipos de plataforma se comportaram nas diferentes jurisdições quando confrontados com alegações de classificação errônea, os seguintes padrões podem ser observados:

- para as *plataformas de transporte particular*, há indicações de classificação como empregado ou similar¹ em todos os oito países nos quais existe jurisprudência sobre o assunto, exceto

¹ Note-se que a o *status* de *worker (limb [b])* no Reino Unido não equivale ao *status* de empregado, mas implica, principalmente, o direito a salário mínimo e proteção durante o tempo de trabalho.

na Turquia. Isso se aplica principalmente aos Países Baixos, Espanha, Suíça e Reino Unido, onde nenhum julgamento considerou que os motoristas são autônomos, enquanto as jurisprudências da Bélgica e da França ainda são erráticas. Além disso, devido à mudança estratégica de muitas plataformas de transporte particular, que passaram a trabalhar com subcontratadas, as decisões mais recentes confirmaram que os motoristas são empregados das subcontratadas e não da própria plataforma. No total, os motoristas foram classificados como empregados de subcontratadas das plataformas em oitenta casos, empregados das plataformas em 41 casos, autônomos em quarenta casos, *workers (limb [b])* em sete casos e empregados de agências de trabalho temporário em cinco casos. O mais notável é que os motoristas foram considerados empregados ou similares em todas as decisões de última instância proferidas até o momento (na França, Espanha, Suíça e Reino Unido);

- para as plataformas de entrega de alimentos, apenas dois dos catorze países nos quais houve decisões relevantes (Luxemburgo e Reino Unido) mostram uma classificação inequívoca dos entregadores como autônomos, embora na Hungria também tenha prevalecido o *status* de autônomo. Em todos os outros países, há uma tendência acentuada de qualificação dos entregadores de alimentos como empregados. As práticas de subcontratação têm sido muito menos predominantes nesse tipo de trabalho que nos casos de plataformas de transporte particular. No total, os entregadores de comida foram classificados como empregados em 201 casos, como autônomos em 28 casos, membros de categorias intermediárias em dezesseis casos, empregados de subcontratadas em dezenove casos e empregados de agências de trabalho temporário em três casos. Todas as decisões de tribunais de instância final na França, na Irlanda,

na Itália, nos Países Baixos, na Espanha e na Suíça decidiram pelo reconhecimento do vínculo de emprego, enquanto as Supremas Cortes da Hungria e do Reino Unido reconheceram a condição de autônomo;

- a jurisprudência sobre as plataformas de entrega de encomendas e mantimentos geralmente segue as conclusões dos casos de entrega de alimentos, que são muito mais numerosos nos quatro países onde houve decisões relevantes. No entanto, aqui, os casos de subcontratação são um pouco mais numerosos. No total, dezenove decisões confirmaram o *status* dos motoristas como empregados de subcontratadas, onze concluíram a favor do *status* de empregado ou de terceira categoria, cinco (todas na França) consideraram os motoristas autônomos e três os consideraram empregados de uma agência de trabalho temporário. Ainda não há jurisprudência de última instância que cuide expressamente da classificação dessa categoria;
- faxineiros e prestadores de serviços domésticos/manuais ou de pequenas tarefas para residências particulares figuraram em um número muito pequeno de casos, sem que seja possível perceber uma tendência clara. Cinco decisões (na Suécia e na Dinamarca) consideraram que esses trabalhadores eram autônomos, quatro reconheceram o *status* de empregado ou de *worker (limb [b])* e duas reconheceram esses trabalhadores como empregados do cliente que solicitou o serviço;
- até o momento, as plataformas de serviços de cuidados foram pouco representadas. As duas decisões espanholas as reclassificaram como empregadoras;
- o mesmo se aplica às plataformas que oferecem serviços para empresas. Casos de clientes ocultos foram submetidos a avaliação judicial na Áustria, na França e na Alemanha, sendo que oito decisões os consideraram empregados e seis decisões

os consideraram autônomos. Além disso, as duas decisões de última instância apontaram em direções diferentes (vínculo de emprego na Alemanha e trabalho autônomo na França). O *status* de empregador de empresas guarda-chuva foi inequivocamente recusado nas três decisões suecas pertinentes. Em um caso francês, os inspetores foram vistos como autônomos na instância inferior e como empregados na decisão de nível superior. Por fim, a única decisão (administrativa) nos Países Baixos sobre uma empresa que fornece “*freelancers*”, principalmente para os setores de hospitalidade e cuidado, reconheceu o vínculo de emprego.

Em suma, a atual interpretação do conceito de empregado na jurisprudência mostra uma tendência clara, mas não robusta, à reclassificação de motoristas e entregadores como empregados ou similares, enquanto conclusões sobre outros tipos de trabalho em plataformas seriam prematuras. No total, dos julgados nos quais o órgão decisório determinou claramente o status dos trabalhadores de plataforma, 267 casos consideraram tais trabalhadores empregados das plataformas, em 109 casos eles foram considerados empregados de uma subcontratada, autônomos em 88 casos, trabalhadores de categoria intermediária em 38 casos, trabalhadores de agências de trabalho temporário em 11 casos e empregados de clientes em dois casos. Os tribunais de instância final consideraram os trabalhadores de plataformas empregados da plataforma em 25 casos, autônomos em quatro casos, membros de categorias intermediárias em três casos e empregados de subcontratadas em três casos.

Por fim, vale a pena observar que houve um grau significativo de fertilização cruzada entre tribunais de diferentes países. A jurisprudência da Suprema Corte francesa foi citada por juízes da Bélgica, Itália e Suíça; a da Suprema Corte espanhola em julgados italianos e portugueses; e a jurisprudência do Reino Unido por tribunais

irlandeses e suíços. Juízes da Itália, Países Baixos, Espanha e Reino Unido fizeram referência à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (decisões dos casos *Yodel* e *FNV Kunsten*) e, às vezes, até mesmo à jurisprudência extraeuropeia (principalmente da Califórnia). O Tribunal Administrativo de Malmö se referiu à estrutura da Comissão Europeia de regulação da economia colaborativa (COM[2016]356, p. 5 e seg.) para argumentar que uma plataforma sem controle significativo sobre os serviços oferecidos não deve ser classificada como empregadora. Alguns desses tribunais se referiram também à proposta (então) pendente de uma diretiva sobre trabalho em plataforma – em geral em casos de confirmação do *status* de empregado (com exceção da Suprema Corte da Hungria, que destaca extensamente a não adoção da diretiva e salienta que a possibilidade de refutação da presunção e da declaração do trabalhador de plataforma como autônomo não contradiz de maneira alguma a legislação da União Europeia).

Critérios e fundamentações

Designação contratual/vontade das partes

A jurisprudência de todos os países estabelece que a execução efetiva do contrato, e não a designação contratual, é decisiva para classificá-lo como um contrato de trabalho ou outro tipo de contrato cível. No entanto, há nuances entre os países. Na Bélgica, a vontade das partes, “conforme expressa em seu acordo”, é um dos quatro “critérios gerais” e um dos fundamentos decisivos invocados pelo Tribunal do Trabalho e pelo Tribunal Empresarial de Bruxelas contra a classificação de motoristas da Uber e entregadores da Deliveroo como empregados. Para o Tribunal Recursal de Hesse, a designação como “motorista de ônibus autônomo” no perfil da plataforma do requerente é o elemento decisivo após a

conclusão de que o desempenho efetivo era compatível tanto com o *status* de empregado quanto com o de autônomo. A Suprema Corte húngara destacou o fato de que o trabalhador estava ciente de sua classificação como autônomo e nunca expressou qualquer discordância anteriormente – sem, contudo, esclarecer se e como isso influenciou sua conclusão em favor do *status* de autônomo.

Em contrapartida, a legislação austríaca e a jurisprudência francesa declaram inequivocamente que a designação é irrelevante para a classificação da relação contratual e, desde que houve uma reviravolta judicial em 2020, isso se aplica à jurisprudência neerlandesa.

Ao mesmo tempo, o direito francês estipula a presunção (refutável) de trabalho autônomo se o indivíduo estiver inscrito em um registro empresarial. Esse foi regularmente o caso dos motoristas da Uber, da Kapten, da Stuart, da Bolt e da LeCab, cujo *status* empregatício esteve em jogo em vários casos, e é um dos motivos da relutância dos tribunais em reclassificá-los como empregados. Até mesmo a primeira decisão da Suprema Corte francesa sobre a LeCab (que deixou a qualificação em aberto) reiterou que, apesar da primazia final dos fatos, os parâmetros para refutação dessa presunção legal são altos.

Os tribunais turcos também confiaram na inscrição efetiva do motorista como autônomo no sistema de seguridade social. Além disso, a jurisprudência dinamarquesa leva em conta a avaliação das partes, notadamente ao considerar o pagamento de impostos e contribuições para a seguridade social no regime de empregados como um dos “fatores adicionais” para avaliar o *status* de emprego. No entanto, vale notar que todos os casos da Dinamarca até o momento apresentaram uma reclassificação que resultou em um *status* diferente do pretendido pelas partes.

O Reino Unido adota uma abordagem flexível: sua jurisprudência – conforme citado nos julgamentos sobre a Uber e várias empresas de entrega de encomendas – permite desconsiderar a

designação contratual, principalmente em casos de disparidade de poder de negociação entre as partes. De maneira semelhante, na Finlândia, uma situação de desequilíbrio de poderes pode ser levada em conta na etapa de “avaliação geral”.

Em Luxemburgo, presume-se a correção da designação contratual desde que nenhuma das partes do processo a conteste. Portanto, o Tribunal Distrital de Luxemburgo não investigou a natureza do contrato entre a WeDely e seus trabalhadores quando decidiu sobre as consequências penais de a empresa não os ter registrado como motoristas de entrega comercial.

Duração do contrato e número de horas de trabalho

A duração da relação contratual é um dos dez fatores do teste de *status* de emprego usado pela jurisprudência sueca, um dos seis “fatores adicionais” avaliados pelos tribunais suíços e um critério adicional subsidiário na jurisprudência austríaca. De modo geral, os tribunais de diferentes países levam em consideração a duração do contrato e o número de horas de trabalho ao examinar o *status* empregatício, por exemplo, como um indicador de integração na organização.

Assim, vários julgados sobre trabalhadores de plataformas se referem superficialmente à ausência de durabilidade ou à natureza intermitente da prestação do trabalho como algo que contradiz o vínculo empregatício. No entanto, é intrigante (tendo em vista a prestação muito esporádica do trabalho em alguns desses casos) que esse critério geralmente não constitua um motivo decisivo para conclusões relativas ao *status* contratual dos trabalhadores de plataformas. Constituem exceções a Inspeção do Trabalho de Luxemburgo e a decisão do Tribunal Criminal de Lille sobre a Clic and Walk que aponta o caráter intermitente do trabalho como o principal fator a indicar ausência de integração na organização. No entanto, decisões de instância superior no caso da

Clic and Walk consideraram esse critério irrelevante, mesmo em segunda instância. O Tribunal Recursal de Turim mencionou o número médio de horas de trabalho semanal relativamente baixo dos entregadores da Deliveroo como um dos motivos para a rejeição do *status* de emprego “pleno” e aplicação das regras sobre *lavoro eteroorganizzato*.

O critério obviamente não é relevante quando os tribunais entendem a relação entre a plataforma e o trabalhador como uma série de contratos por prazo determinado de curta duração, como ocorreu na Áustria e na Irlanda.

Nos Países Baixos, o desempenho do trabalho por vinte ou mais horas por semana durante pelo menos três meses gera uma presunção de vínculo empregatício.

Prestação pessoal do trabalho

O dever de prestação pessoal do trabalho, em oposição a uma opção de substituição e/ou subcontratação, é um indicador-chave do *status* empregatício em todos os países. A prestação pessoal do trabalho é um dos cinco fatores do *status* de empregado na Irlanda (que, conforme descrito anteriormente, foram especificamente identificados pela Suprema Corte em um caso da economia *gig*), um dos cinco critérios na Finlândia, um dos quatro critérios principais na Dinamarca, um dos dez indicadores na Suécia e um dos três requisitos no Reino Unido. É também um elemento necessário de todas as “terceiras categorias” relevantes nos países incluídos nesta análise (um dos três requisitos para determinar a condição análoga à de empregado na Alemanha, o *lavoro eteroorganizzato* na Itália, o *status* de Trade na Espanha e o *status* de *worker* no Reino Unido). Na Bélgica, a prestação pessoal do trabalho é um dos nove critérios para a aplicação da presunção do *status* de empregado.

Enquanto tal, o critério está em questão na maioria das discussões relacionadas a plataformas, já que muitas plataformas

atualmente em operação permitem a substituição e/ou a subcontratação de maneira generosa – pelo menos no papel. Quando a subcontratação e/ou a substituição são totalmente proibidas, isso geralmente é visto como um forte indício da existência de um contrato de trabalho (ver, por exemplo, a recente decisão do Tribunal do Trabalho de Lisboa sobre a Uber Eats), sendo que a única exceção parece ser a decisão da Suprema Corte da Hungria sobre a Foodora.

No entanto, a importância atribuída à prestação pessoal varia, assim como o peso dado a um direito teórico de substituição *versus* seu uso efetivo na prática e/ou sua relevância considerando-se a natureza da atividade.

Uma avaliação particularmente rigorosa desse critério pode ser encontrada na jurisprudência do Reino Unido, onde os tribunais deduziram da referência expressa da lei a uma obrigação de trabalho pessoal que o direito irrestrito de usar substitutos é fatal para qualquer reivindicação de reclassificação como *worker*. Essa foi a base para a rejeição do *status* de *worker* dos entregadores da Deliveroo em todas as quatro instâncias, apesar de todos os tribunais reconhecerem expressamente a relevância limitada da opção de substituição na prática. Esse resultado contrasta de modo marcante com todos os outros casos do Reino Unido sobre diferentes plataformas, que foram decididos consistentemente a favor da classificação como *workers*. No entanto, deve-se ressaltar que essa abordagem rigorosa se aplica apenas em relação ao direito “irrestrito” de substituição. Como confirmado pela decisão da Suprema Corte do Reino Unido sobre a Pimlico Plumbers, o *status* de *worker* não é excluído *per se* quando a opção de substituição é limitada, por exemplo, pela exigência de que o substituto seja escolhido entre os outros trabalhadores da plataforma. Mais ainda, várias decisões de instâncias inferiores, como as dos TEs de Londres e Leeds sobre entregadores de encomendas, parecem

atribuir maior importância à efetiva aplicação prática de uma cláusula de substituição.

Embora as opções de substituição possam, portanto, ser uma questão fundamental, principalmente nos casos dos entregadores, os tribunais de vários países geralmente consideraram a substituição impraticável para motoristas de plataformas de transporte particular (com pouquíssimas exceções, por exemplo, o Tribunal Empresarial de Bruxelas).

As decisões que consideraram que a opção de substituição contratual tem menor relevância quando há necessidade de o substituto ser aprovado pela plataforma incluem os julgados da Irlanda sobre a Domino's Pizza, além das decisões do Tribunal Administrativo Federal austríaco sobre clientes ocultos e do tribunal neerlandês sobre a Deliveroo, confirmadas pela Suprema Corte. Entre elas, apenas as decisões irlandesas se basearam em uma argumentação equivalente à dos tribunais do Reino Unido sobre a Uber e a Pimlico Plumbers, já que os substitutos tinham de ser escolhidos entre o grupo de trabalhadores contratados pela Domino's. Nas decisões austríacas, a opção de substituição era considerada totalmente irrelevante se estivesse sujeita a uma exigência de permissão discricionária caso a caso, mesmo que fosse concedida na prática permissão para substituição por uma pessoa cadastrada na mesma plataforma. O julgado do Tribunal Recursal de Amsterdã apontou que, embora tenha havido comprovadamente casos de substituição não autorizada que foram tacitamente reconhecidos pela Deliveroo, o fato de uma conta nunca poder ser usada por mais de uma pessoa ao mesmo tempo distingue essa situação de um genuíno trabalho autônomo (já que um empresário deve ser livre para usar substitutos ou subcontratados em paralelo, desde que o trabalho seja feito).

O simples fato de um direito (mesmo que irrestrito) de substituição ou subcontratação raramente ser usado na prática é

considerado relevante, por exemplo, nas decisões (agora reformadas) da Autoridade para o Ambiente de Trabalho sueca sobre a TaskRunner e a Tiptapp, mas é expressamente rejeitado nas decisões alemãs que indeferiram o reconhecimento de *status* empregatício. Contudo, a única decisão de última instância na Alemanha entendeu que, como as tarefas precisavam ser concluídas por meio da conta pessoal do reclamante em seu telefone, ele tinha o dever de fato de realizar o trabalho pessoalmente. Os pareceres do Conselho do Trabalho da Finlândia devem ser os únicos que consideraram a simples exigência de consentimento da empresa suficiente para caracterizar o dever de prestação pessoal do trabalho. O Conselho Recursal de Acidentes da Finlândia chegou a apontar o foco em detalhes da pessoa no procedimento de solicitação de emprego como um sinal de expectativa de prestação pessoal do trabalho; e também considerou que o escopo de uma cláusula de substituição deve ser claramente delimitado e comunicado aos trabalhadores para ser relevante para a avaliação.

As decisões dos tribunais neerlandeses sobre a Uber e a Deliveroo consideraram expressamente irrelevante o fato de as plataformas não terem incluído “voluntariamente” um requisito de aprovação dos substitutos, mas terem feito isso por força de lei (já que tinham de controlar a identidade de seus motoristas e entregadores, podendo ser responsabilizadas caso eles não possuíssem permissão de trabalho, carteira de motorista etc.).

Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo)

A liberdade de decidir se e quando trabalhar é uma característica típica da economia *gig* e do trabalho em plataforma, e sua importância aumentou ainda mais à medida que as plataformas evoluíram ao longo do tempo. Nos casos analisados para este relatório, apenas o mais antigo deles (Pimlico Plumbers, cujos fatos

datam de 2011) apresentou uma semana obrigatória de quarenta horas (embora sem a obrigação de aceitar tarefas específicas). Excepcionalmente, as plataformas exigem um número mínimo de tarefas a serem aceitas por mês (como no caso da Tok Tok Tok, que levou a Suprema Corte francesa a enfatizar a importância dessa característica como um indicador do *status* de empregado). Enquanto no passado as plataformas de transporte particular, de entrega de alimentos e de encomendas provavelmente funcionavam com base em sistemas de reserva, nos quais um trabalhador ainda assumia a responsabilidade ao menos por um determinado turno ou rodada, as versões modernas são tipicamente caracterizadas pela total liberdade de se conectar e começar a trabalhar a qualquer momento – como exemplificado pela mudança da Deliveroo para o “sistema de *login* livre”.

Isso dificulta que esses trabalhadores sejam postos sob a proteção da legislação trabalhista, já que a obrigação de trabalhar sempre foi um elemento decisivo para a caracterização da condição de empregado em praticamente todos os países independentemente de ela estar incluída de forma expressa na definição legal (como na Alemanha) ou de ter sido estabelecida pela jurisprudência. A ausência de tal obrigação foi invocada como um critério central em praticamente todos os julgados que rejeitaram o reconhecimento do *status* de trabalhador com exceção daqueles que focaram muito específica ou exclusivamente em outro critério, como as decisões sobre a Deliveroo no Reino Unido.

Na Irlanda e no Reino Unido, a doutrina da “mutualidade de obrigações” significa que também a ausência de uma obrigação de fornecer trabalho por parte do suposto empregador (a plataforma) constitui uma barreira à reclassificação. O mesmo se aplica à Hungria, onde – de acordo com as Diretrizes usadas para avaliar o *status* de empregado – a decisão da Suprema Corte sobre a Foodora apontou a ausência de obrigação de ambas as partes de fornecer

ou executar trabalho, respectivamente, como o motivo aparentemente mais decisivo para indeferir o reconhecimento do *status* de empregado. Nos casos do Reino Unido, um grau mais baixo de mutualidade de obrigações passou a ser aceito para o enquadramento como *worker* (*limb* [b]) –, com o resultado de que apenas esse *status* é em geral alegado em casos de trabalho em plataforma, ao passo que o grau de obrigações mútuas necessário para configurar o *status* de empregado nem sequer é reivindicado pelos autores.

Dados esses desafios, torna-se instrutivo comparar como os tribunais superiores de diferentes países superaram essa barreira ao decidir a favor de uma reclassificação dos trabalhadores de plataforma:

- Sanções: em todos os países onde decisões reclassificaram os motoristas da Uber como empregados, elas apontaram uma limitação da liberdade teórica de aceitar ou rejeitar corridas pelo sistema de sanções da Uber em caso de rejeição repetida de corridas (a depender da versão da plataforma em questão, especialmente o bloqueio temporário da conta do motorista após três recusas de corridas e, potencialmente, o cancelamento permanente do registro se uma determinada taxa de cancelamento fosse excedida). De modo mais geral, a maioria das plataformas de transporte particular e entregas monitora constantemente as taxas de aceitação e cancelamento dos entregadores e motoristas, informando-os sobre isso, embora em vários casos não haja transparência sobre se e como isso influencia sua posição. O sistema de reserva de turnos da Deliveroo (antes de ela mudar para o sistema de *login* livre) dava prioridade aos entregadores com alta atividade e àqueles que trabalhavam nos horários de pico. Tais elementos foram apontados em várias decisões da França, Itália, Países Baixos, Portugal, Espanha e Suíça que concluíram que a liberdade de se e quando trabalhar não era genuína ou, pelo menos,

era severamente limitada. Note-se, no entanto, que as decisões mais recentes e de instância final na Bélgica e nos Países Baixos indicaram que a mudança da Deliveroo para o sistema de *login* livre não alterou sua avaliação, apontando que esse critério não foi o mais decisivo em sua conclusão a favor do *status* de empregado;

- incentivos: um argumento semelhante se baseia na existência de incentivos para se trabalhar (muito). Ele pode ser encontrado, por exemplo, na análise do Tribunal Recursal de Amsterdã sobre o complexo sistema de bônus da Deliveroo que orienta a atividade dos entregadores e nas conclusões semelhantes sobre o sistema de bônus da Uber, por exemplo, da Inspeção do Trabalho da Espanha. Em especial, a sentença do Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha enfatizou a estrutura da plataforma da Roamler, que é voltada a incentivar os usuários a concluírem um grande número de tarefas, pois somente isso permite uma atividade economicamente racional na plataforma. A avaliação do Tribunal Penal de Paris em relação à Stuart se concentrou principalmente no fato de a plataforma ter ou não tornado o trabalho por meio de seu sistema de *login* “livre” tão insustentável que os entregadores eram efetivamente forçados a mudar para o sistema de “turnos” (a conclusão foi que não havia provas suficientes de que isso ocorreu). As mesmas considerações podem ser encontradas na decisão da Suprema Corte húngara sobre a Foodora;

- expectativas: várias decisões sobre plataformas de entrega de encomendas no Reino Unido consideraram que um grau mínimo suficiente de mutualidade de obrigações pode ser visto nas expectativas mútuas das partes de que o trabalho será realizado. Argumentos similares apareceram em algumas decisões irlandesas sobre a Domino's;

- ausência de atividade empresarial: indo além, alguns tribunais contextualizaram o critério da ausência de obrigação de trabalhar como um sinal clássico de atividade empresarial. Assim, sua função precisa ser reavaliada quando a estrutura na qual o trabalho é realizado impossibilita uma organização genuinamente independente. Isso é apontado, por exemplo, pelas decisões relacionadas à Uber nas Supremas Cortes da França, da Suíça e do Reino Unido, e em tribunais de instância inferior nos Países Baixos e em Portugal, que levaram em conta, por exemplo, que a ausência de informações prévias sobre o destino de um passageiro impossibilitava que o motorista otimizasse a escolha das corridas ou o desempenho das tarefas. Algumas decisões (por exemplo, sobre a Joyners na Espanha) ainda enfatizaram a natureza de “pegar ou largar” das ofertas de tarefas, que não permite uma prestação de serviço autodeterminada;
- argumentos teleológicos: podem ser encontrados, por exemplo, na decisão da Suprema Corte da Espanha sobre a Glovo, que fez considerações sobre a necessidade de “adaptação das noções de dependência e alienação à realidade social da época”, ou na sentença da Suprema Corte do Reino Unido sobre a Uber, que se referiu ao objetivo da lei de emprego de oferecer proteção aos trabalhadores vulneráveis. A decisão do Tribunal Cível de Amsterdã sobre a Uber considerou necessário introduzir o conceito de “subordinação moderna”, pois a maior autonomia é uma característica geral das relações de trabalho atuais e o gerenciamento algorítmico é uma de suas manifestações. Essas considerações influenciaram o peso que os tribunais deram à questão tradicionalmente importante da obrigação de trabalhar em relação a outros fatores de sua avaliação geral.

Os conceitos de empregado nos países escandinavos são interessantes por não considerarem, em geral, a obrigação de trabalhar

como um indício necessário ou essencial do *status* de empregado. Como o Conselho do Trabalho da Finlândia explicou detalhadamente, o critério de gerenciamento e supervisão certamente seria reforçado pelo poder do empregador de ditar quando e quanto trabalho deve ser realizado, mas isso não é de forma alguma necessário, desde que o trabalho eventualmente prestado seja suficientemente determinado pelo empregador e sujeito ao seu controle. Do mesmo modo, as decisões da Suécia e da Noruega giraram sobretudo em torno da influência e do controle do suposto empregador sobre o trabalho efetivamente realizado e não enfatizaram muito a liberdade de decisão do suposto empregado sobre se e quando trabalhar.

A ausência de obrigação de trabalhar no contrato-quadro é irrelevante para as decisões austríacas e irlandesas, que avaliaram se a aceitação de tarefas individuais dá origem a repetidos contratos de curto prazo. O mesmo se aplica às duas decisões judiciais que caracterizaram a plataforma como uma agência de trabalho temporário (do Tribunal Recursal de Amsterdã e do Tribunal Administrativo de Genebra), já que a afiliação a uma agência desse tipo geralmente não exige a obrigação de aceitar todas as ofertas de colocação.

Cláusulas de exclusividade/não concorrência

Pelo menos no passado, algumas plataformas apresentavam cláusulas abrangentes de exclusividade para seus trabalhadores, o que os impedia de trabalhar para concorrentes ou mesmo de modo independente no campo de atividade da plataforma. Esse foi o motivo principal para que muitos tribunais trabalhistas e recursais franceses atribuíssem o *status* de empregados a motoristas da LeCab. As decisões sobre a Pimlico Plumbers no Reino Unido (inclusive a da Suprema Corte) deram peso significativo a uma cláusula de não concorrência, que impedia o reclamante de trabalhar como encanador em Londres por três meses após o término do contrato e de trabalhar para concorrentes por doze meses.

Os julgamentos da LeCab estipularam a necessidade de contextualizar uma cláusula de não concorrência teoricamente limitada, já que foi somente a combinação de uma proibição contratual de trabalho para outras plataformas e de uma proibição legal de pegar clientes por fora que privou o motorista de toda possibilidade de oferecer seus serviços por qualquer outro canal que não fosse o aplicativo da LeCab. Essa abordagem foi desenvolvida ainda mais pela Suprema Corte francesa que, ao decidir sobre a Uber, considerou relevante a combinação da proibição ao motorista de pegar outros passageiros enquanto estava conectado ao aplicativo com a proibição de trocar informações pessoais para contato futuro. Como os altos custos fixos de dirigir para a Uber forçavam os motoristas a trabalhar pelo aplicativo por um número significativo de horas semanais, essas limitações efetivamente os impediam de criar uma clientela própria. Essa avaliação foi posteriormente endossada por todas as decisões da Suíça e por uma parte significativa das decisões belgas e francesas sobre as plataformas de transporte particular. Um raciocínio semelhante fundamentou a ênfase dada pela Suprema Corte alemã à arquitetura de uma plataforma que reserva as ferramentas que permitem seu uso mais eficiente a trabalhadores com alta atividade. Isso forçava aqueles que desejavam usar a plataforma para atividades sérias de geração de renda (e não como uma forma moderadamente lucrativa de preencher o tempo livre) a concentrar toda a sua atividade ou a maior parte dela na plataforma em questão, em vez de distribuí-la por diferentes plataformas ou empresas.

Em contrapartida, a ausência de uma cláusula de exclusividade foi pelo menos um entre vários argumentos decisivos em tribunais na Bélgica, França, Alemanha, Hungria, Luxemburgo, Espanha, Suécia e Países Baixos, que rejeitaram o *status* de empregado de várias categorias de trabalhadores de plataforma. Outros tribunais reconheceram a limitação de trabalho paralelo, mas a consideraram irrelevante para suas conclusões. Em especial, o

Tribunal Administrativo de Malmö (cuja decisão foi confirmada pelo Tribunal Recursal Administrativo de Gotemburgo) enfatizou que a proibição de celebração de acordos com clientes “por fora” da plataforma não pode ser levada em conta nesse contexto, pois se trata de uma condição para o funcionamento do modelo de negócios. Uma decisão francesa de segunda instância sobre a Tok Tok Tok afirmou expressamente que uma cláusula de exclusividade clara e abrangente não impede a classificação dos motoristas como autônomos. Contudo, essa decisão foi invalidada por essa e por outras razões pela Suprema Corte francesa.

A jurisprudência suíça estabelecida entende o trabalho efetivo para um único cliente como um forte indício do *status* de empregador para fins de seguridade social, mesmo quando não há sinais de restrição ou prevenção intencionais de atividades concorrentes.

Direção e controle

Todas as definições nacionais de empregado contêm elementos de direção, autoridade e controle, e tradicionalmente esperam que os empregados estejam sujeitos a instruções, supervisão e monitoramento, além de poder disciplinar. Embora com nomes diferentes, regularmente esses elementos constituem um ou mais critérios dos variados testes para aferir o *status* empregatício nos tribunais. Em contrapartida, as definições de um terceiro grupo ou grupo intermediário, existentes na Áustria, Alemanha, Itália, Espanha e Reino Unido, geralmente não se referem a direção e controle.

Instruções

Os trabalhadores de plataforma normalmente desfrutam de uma liberdade significativa para determinar seu horário e local de trabalho, e isso está aumentando com a tendência de sistemas de plataforma sem horários fixos ou alocação de turnos. No entanto, há nuances importantes, que têm a ver principalmente com

o tipo de plataforma em questão. Portanto, parece útil analisar separadamente a jurisprudência existente sobre direção e controle para cada um desses tipos, com referência à determinação do serviço prestado.

a) Determinação pela plataforma

As plataformas de transporte particular e entregas são caracterizadas por um alto grau de padronização do serviço prestado e do preço cobrado. Isso exige certo nível de direção exercido pela plataforma em relação à sua força de trabalho. A avaliação judicial de vínculo de emprego regularmente leva em consideração a presença de instruções concretas e seu grau de detalhamento (já que instruções gerais e padrões de qualidade não são incompatíveis com o trabalho genuinamente autônomo). A natureza bastante geral dos requisitos e instruções de qualidade e segurança, bem como seu enquadramento parcial como sugestões e não como instruções precisas, foram normalmente enfatizados pelos tribunais que rejeitaram a reclassificação na Bélgica, na França, na Hungria e nos Países Baixos.

Entretanto, a maioria dos julgamentos concluiu que havia instruções relevantes para a definição do trabalho em plataformas de transporte particular e entregas. Na Bélgica, França, Espanha, Suíça e Reino Unido, todas as decisões que classificaram a Uber como empregadora indicaram instruções como fator relevante – por exemplo, relativas ao veículo utilizado, ao itinerário, ao tempo de espera para a chegada de um cliente, à realização da corrida sem interrupções, à presença de pessoas dentro do veículo, às roupas, ao comportamento durante a condução ou às interações com os clientes, com quem os motoristas não devem fazer acordos por fora. Mais recentemente, o estabelecimento de uma política rígida e obrigatória sobre a covid-19 também foi levado em conta nesse contexto. Ver, por exemplo, a decisão do Conselho Recursal de Acidentes da Finlândia sobre a Wolt, que foi excepcionalmente explícita em seu

entendimento de que: (1) todas as decisões algorítmicas deveriam ser entendidas como provenientes do empregador; (2) a mera possibilidade de a plataforma monitorar os trabalhadores era suficiente para a caracterização do vínculo; (3) a possibilidade de a plataforma emitir instruções, independentemente de ela o ter feito ou não, era suficiente para a caracterização do vínculo.

Em relação às plataformas de entrega de alimentos, o Tribunal do Trabalho de Lisboa detalhou as regras da plataforma relativas ao equipamento a ser usado (incluindo dimensões, limpeza etc. da mochila); o julgamento do CRT belga (sobre a Deliveroo, posteriormente revertido) citou instruções que iam desde normas de segurança até detalhes como a entrada em restaurantes por uma porta separada de *takeaway*. A Suprema Corte espanhola (em caso da Glovo) se referiu a instruções sobre o prazo de entrega ou a conduta durante a entrega; o Conselho Tributário dinamarquês (em caso da Wolt) e a Suprema Corte Italiana (em caso da Foodora) examinaram o tempo máximo fixado para entrega, a obrigação de estar em uma área de partida especificada no início de um turno e ativar o sistema de geolocalização, a obrigação de verificar os pedidos ao retirá-los e a exigência de notificar quando a entrega é finalizada com sucesso. Exemplos semelhantes foram apresentados no Reino Unido em casos sobre plataformas de entrega de encomendas. Os processos criminais contra a Stuart discutiram detalhes como as diretrizes de comportamento respeitoso em relação aos clientes, a proibição de usar o metrô e as obrigações de garantir que os telefones estivessem carregados. Com relação à plataforma de cuidados Joyners, os julgados pertinentes apontaram diretrizes relativas a vestuário, higiene, segurança, execução de tarefas específicas e limites das competências dos cuidadores.

Entretanto, alguns julgamentos reconheceram expressamente as mudanças introduzidas pelas plataformas para eliminar muitos

desses elementos obrigatórios e, conseqüentemente, confirmaram o *status* dos trabalhadores como autônomos. O Tribunal do Trabalho de Bruxelas (em uma decisão sobre a Uber) até mesmo que o pagamento não é efetivamente determinado pela Uber se o motorista puder aceitar ou recusar cada viagem.

Algumas decisões, como a do Tribunal Recursal de Amsterdã sobre a Deliveroo ou o parecer do Conselho do Trabalho da Finlândia sobre plataformas de entrega de alimentos, também apontaram a natureza da tarefa (atividade padronizada e de baixa qualificação) para concluir que instruções detalhadas e individualizadas simplesmente não são necessárias e, por isso, não podem ser decisivas. Na Alemanha, a própria lei exige que a dependência pessoal seja avaliada à luz da natureza da respectiva atividade. De acordo com isso, a decisão da Suprema Corte alemã sobre a Roamler observou expressamente que tarefas simples com margem de manobra muito limitada para elaboração individual têm maior probabilidade de serem executadas em relação de subordinação do que trabalhos altamente qualificados.

De modo mais geral, muitos julgamentos em diversos países atribuíram mais peso ao fato de que, apesar da ausência de instruções específicas e obrigatórias para cada tarefa individual, a plataforma determina e domina todos os aspectos do serviço prestado. Isso se deve, por um lado, aos contratos padrão inegociáveis redigidos (e alterados livremente) pela plataforma e, por outro, aos recursos do aplicativo, que efetivamente impõe uma estrutura rígida para a realização do trabalho e pode dar menos margem a desvios do que as instruções e o controle reais. Argumentos desse tipo, que apontam a imposição unilateral de termos e condições (principalmente sobre pagamento), podem ser encontrados em quase todas as sentenças que reconheceram o vínculo empregatício na Bélgica, Finlândia, França, Itália, Países Baixos, Portugal, Espanha, Suíça e Reino Unido.

Entre os aspectos da realização do trabalho dominados pela plataforma, os seguintes receberam atenção específica em diferentes julgamentos:

- a atribuição de motoristas/entregadores aos clientes (quase universal em julgamentos que qualificaram plataformas de transporte particular e de entrega como empregadoras);
- a determinação de um cronograma de turnos (destacada em várias decisões belgas, francesas, húngaras, italianas e espanholas);
- a imposição da rota a ser seguida: isso está sujeito a alguma controvérsia na jurisprudência belga, neerlandesa, francesa, italiana e espanhola, já que os aplicativos normalmente exibem uma rota, mas não exigem que o motorista ou entregador a siga. Embora alguns tribunais apontem isso como um sinal de ausência de direção e controle, outros a mencionam para fundamentar sua conclusão de que a plataforma está efetivamente determinando todos os aspectos do serviço prestado. Mais importante ainda, embora não proibam todo e qualquer desvio de rota, ao menos os aplicativos da Uber e da Uber Eats, na versão que foi levada a diversos tribunais, penalizavam diretamente a escolha de uma rota “ineficiente”, reduzindo a remuneração do trabalhador (a menos que eles se certificassem de comunicar um motivo justificável). Isso foi visto como um indicador decisivo de direção e controle por várias decisões belgas, neerlandesas, francesas, italianas e suíças. O Tribunal Cível de Amsterdã considera que a rota ainda é imposta pela Uber na versão mais recente do aplicativo, que basicamente permite a renegociação da rota e do preço entre o motorista e o cliente;
- preços e remuneração: a determinação unilateral pela plataforma (ou por seu algoritmo) do preço a ser cobrado do cliente e da taxa paga ao trabalhador é um elemento característico de

todas as plataformas de transporte particular e entregas. Esse foi considerado um fator crucial em praticamente todas as decisões (inclusive nas de última instância) que reconheceram o vínculo empregatício. Vários julgados franceses e suíços enfatizaram também a proibição ou a centralização de gorjetas.

A decisão do Tribunal Cível de Amsterdã sobre a Uber considerou, de forma mais geral, que a possibilidade de um motorista renegociar a rota e o preço “sugerido” pela Uber com o cliente não é incompatível com a “subordinação moderna”. Em oposição a isso, várias decisões (inclusive na Bélgica, na França e na Hungria) destacaram o papel puramente funcional das instruções e estabeleceram que elas não são decisivas para a classificação da relação. Para o Tribunal Penal de Paris, isso se aplica, por exemplo, à prática da Stuart de incentivar formas específicas de comportamento respeitoso em relação aos clientes, à proibição de que os entregadores peguem metrô e à obrigação de que mantenham seus celulares carregados. Em várias decisões, como a da Suprema Corte da Hungria sobre a Foodora, isso incluiu todas as instruções (inclusive éticas) relacionadas à entrega, bem como o uso de uma escala de turnos e até mesmo a obrigação de usar determinado material fornecido pela plataforma.

A ausência de poder de decisão sobre a política de compras e preços é um dos elementos que geram a presunção de vínculo empregatício na Bélgica. A legislação portuguesa inclui, na determinação da remuneração, regras específicas relativas ao desempenho e/ou conduta no trabalho e a restrição da autonomia em relação a vários elementos da realização do trabalho entre os critérios que geram presunção.

b) Determinação por uma empresa cliente ou parceira

Há muito menos jurisprudência sobre os tipos de trabalho em plataforma para os quais os detalhes do serviço prestado são

determinados pelo cliente da plataforma em um grau significativo (ver *supra*, introdução à seção 2). Uma linha de argumentação empregada, por exemplo, pelo Tribunal do Trabalho de Bruxelas, levou em conta o fato de as instruções se originarem de diferentes atores como indício de prestação de trabalho autônomo, pois nele é recomendável acomodar os desejos de diferentes parceiros comerciais. Sob outra perspectiva, o fato de um trabalhador estar sujeito tanto a instruções gerais/administrativas da plataforma quanto a especificações de tarefas pelo cliente indica a existência de uma agência de trabalho temporário. Isso levou uma minoria dos julgamentos a reclassificar as plataformas como agências de trabalho temporário.

Nesse sentido, a decisão do Tribunal Administrativo de Genebra sobre a Uber Eats foi algo atípico entre centenas de julgamentos sobre plataformas semelhantes de entrega de alimentos em toda a Europa, e foi revertida pela decisão de última instância do Tribunal Federal suíço. Este concordou com a abordagem convencional de considerar os motoristas sujeitos exclusivamente à direção da plataforma, e não dos restaurantes como supostas empresas usuárias. Em relação ao julgamento da *Temper* neerlandesa, é difícil tirar conclusões, já que as únicas informações públicas disponíveis consistem em comunicados à imprensa sobre uma decisão não publicada da Inspeção do Trabalho, que considerou que a designação de trabalhadores supostamente autônomos para empresas dos setores de hospitalidade, caridade, varejo e logística deve ser vista como atividade de agência de trabalho temporário. Podemos esperar uma avaliação mais detalhada da decisão do Tribunal Cível de Amsterdã sobre um caso pendente sobre essa plataforma.

Poucos casos discutiram microtarefas presenciais. Tanto na França quanto na Alemanha, isso apareceu em um único caso, que foi objeto de recurso até a última instância, com diferentes avaliações por parte dos tribunais dos diferentes níveis. Em ambos os

países, dois de três julgamentos – inclusive um da Suprema Corte da França – consideraram o grau de direção exercido pela plataforma insuficiente, já que a plataforma fornece apenas uma estrutura de atribuição das tarefas, cujo conteúdo é especificado pelo cliente. Em contrapartida, tanto a Suprema Corte alemã quanto o Tribunal Recursal de Douai reverteram as decisões das instâncias inferiores, referindo-se sobretudo à existência de instruções detalhadas, que foram consideradas atribuíveis à plataforma, já que ela as transmite, controla sua correta execução e determina o pagamento. Em nenhum desses dois casos foi sugerida a interpretação da relação contratual como de agência de trabalho temporário, pois os trabalhadores dessas plataformas não têm contato direto com os clientes da plataforma. Isso se aplica também a todas as decisões austríacas referentes ao mesmo tipo de plataforma (que evidenciaram avaliações divergentes de juízes da mesma corte).

Em contrapartida, somente um julgamento tratou do *status* de possível empregador de um cliente (*crowdsourcer*). Nesse caso (referente a uma empresa de ônibus que utilizou os serviços de um motorista de ônibus encontrado por meio de uma plataforma, decidido pelo Tribunal Recursal do Trabalho de Hesse), não há alegação de que a plataforma tenha desempenhado funções de empregador em nenhum momento. Aqui, a função da plataforma limitou-se a permitir que o reclamante criasse um perfil, com base no qual ele foi contratado pelo suposto empregador.

Um número significativamente maior de decisões tratou de situações nas quais os trabalhadores de uma plataforma de transporte particular e entregas tinham uma relação contratual direta não com a própria plataforma, mas com uma subcontratada ou intermediária. Na Áustria, França, Itália e Suécia isso resultou em vários processos nos quais foi levantada a questão de saber se a plataforma e/ou a subcontratante poderiam ser vistas como empregadoras. A tendência geral nos países que contam (de longe) com o maior

número de casos decididos, França e Espanha, é reconhecer a arquitetura contratual escolhida pelas partes envolvidas, mesmo quando a função da subcontratada parece limitada à organização do trabalho por meio da plataforma, na qual todas as instruções relacionadas ao conteúdo são dadas pelo aplicativo, que também determina a remuneração e controla o desempenho. Depende então da legislação nacional até que ponto a plataforma ainda é responsável solidária ou subsidiariamente pelos direitos da força de trabalho de sua subcontratada.

Os únicos dois casos nos quais os tribunais decidiram considerar um entregador como empregado direto da plataforma, ignorando o papel da subcontratada, tinham um histórico de direito penal. Um deles, decidido pelo Tribunal Cível de Turim em novembro de 2021, apresentou um caso de grave exploração dos trabalhadores, que era “organizada” por um indivíduo que nem sequer tinha a possibilidade técnica de controlar a “sua” força de trabalho, mas basicamente gerenciava a comunicação com os entregadores para pressioná-los a trabalhar nos horários e da maneira que a Uber Eats desejava. O outro, decidido pelo Tribunal Penal de Paris em janeiro de 2023, considerou a existência de uma subcontratada da Stuart “puramente teórica”. Os tribunais da Áustria (numa decisão sobre a Uber) e da Suécia (numa decisão sobre a Foodora) optaram por considerar as empresas de transporte particular como empresas usuárias de trabalho temporário por meio de uma agência de fachada, já que as subcontratadas apenas disponibilizavam os trabalhadores para a plataforma sem qualquer contribuição organizacional digna de nota. Ambas as coisas – isto é, a reclassificação de trabalhadores de plataforma como empregados diretos da plataforma ou como empregados da agência de trabalho temporário – também figuraram em decisões espanholas da inspetoria do trabalho, de instituições de seguridade social e de vários tribunais, mas a maioria dos julgados de instâncias superiores rejeitou essa abordagem

sempre que a subcontratada desempenhava um papel significativo, principalmente em termos de gestão de pessoal e, muitas vezes, de equipamentos. Enquanto ainda houver uma separação clara dos ativos de cada subcontratada (que, na Espanha, muitas vezes são de propriedade integral das plataformas), os tribunais também rejeitam a existência de um “grupo de empregadores”.

c) Determinação por um cliente individual

Por fim, várias plataformas oferecem diversos serviços, como ajuda doméstica, serviços de faz-tudo e coisas desse tipo, e são voltadas principalmente para residências. Essas plataformas normalmente permitem que os clientes escolham um indivíduo (em vez de designar um trabalhador com base em um algoritmo) e entrem em contato com ele para negociar a especificação da tarefa e o preço.

Essas características foram consideradas cruciais nos três países com jurisprudência sobre plataformas que oferecem serviços de limpeza. Com relação às instruções, todas as decisões neerlandesas, dinamarquesas e norueguesas enfatizaram que as plataformas (Helpling, Hilfr, Happy Helper e Vaskerhvit) oferecem apenas orientação voluntária sobre a realização do trabalho e o tratamento de situações específicas enfrentadas pelos faxineiros. Em todas essas decisões, atribuiu-se importância particular ao acordo individual de preços entre o faxineiro e o cliente – embora a Hilfr e a Happy Helper exigissem o pagamento de uma taxa mínima por hora, seguindo parcialmente um acordo coletivo. Nas decisões, os faxineiros foram considerados autônomos na Dinamarca (Hilfr, Happy Helper), empregados do cliente na Noruega (Vaskerhvit) e empregados de agências de trabalho temporário (empregados pela plataforma e contratados para as residências) nos Países Baixos. Essa decisão, que pode marcar um novo caminho para que os trabalhadores dessa categoria sejam reconhecidos como empregados de suas plataformas, considera que a combinação da

função da Helpling (de recrutar e treinar os trabalhadores, organizar o trabalho e o pagamento em troca de uma comissão e influenciar vários aspectos da execução por meio de seus termos e condições e de recomendações) e da função do cliente de dar instruções concretas corresponde exatamente ao conceito legal de trabalho temporário por meio da agência. Ainda há possibilidade de recurso dessa decisão perante a Suprema Corte do país.

Plataformas como a TaskRunner e a Tiptapp, que estão no centro das discussões na Suécia, concedem ainda mais autonomia a seus trabalhadores que as plataformas especializadas em limpeza, pois nem sequer especificam o tipo de serviço, mas permitem que várias tarefas sejam acordadas com os clientes. Tais considerações (determinação de tarefas e definição de preços por acordo entre trabalhador e cliente) foram um dos principais motivos para os tribunais suecos revogarem a classificação dessas duas plataformas como empregadoras pela Autoridade do Trabalho. Em contrapartida, em relação às plataformas de cuidados, o único caso judicial decidido até agora (sobre a Joyners na Espanha) constitui o segundo exemplo (além da Helpling nos Países Baixos) em que uma residência particular foi considerada uma “empresa” usuária dos serviços de uma agência de trabalho temporário. Assim, tanto a sentença de primeira instância quanto o acórdão de segunda instância nesse caso confirmaram um vínculo empregatício com a plataforma, classificando-a como uma agência de trabalho temporário não declarada.

Em oposição a isso, o fato de um encanador ter algum poder discricionário em relação ao serviço que considera necessário e poder renegociar a estimativa de honorários feita pela Pimlico Plumbers diretamente com o cliente foi insuficiente para impedir que os tribunais do Reino Unido o considerassem um *worker* em todas as quatro instâncias. Isso, no entanto, precisa ser visualizado no contexto de outros indícios importantes de subordinação e integração organizacional nesse caso, normalmente inexistentes quando

se trata de plataformas que intermedeiam trabalhos de baixa qualificação.

Por fim, a conclusão de que a plataforma e os clientes detêm conjuntamente o *status* de empregador foi, até o momento, excepcional – aparentemente o único exemplo disso é uma decisão administrativa sobre a Uber na Bélgica, na qual uma associação a que os passageiros precisavam pertencer formalmente para usar os serviços da Uber foi identificada como coempregadora ao lado da Uber. No entanto, essa decisão foi revertida, e o caso está atualmente pendente no Tribunal Recursal de Bruxelas.

Controle e sanções

A ausência de controle e supervisão imediatos das atividades dos trabalhadores das plataformas foi citada como algo que contradiz o *status* de empregado, por exemplo, em vários julgamentos belgas, franceses, húngaros e espanhóis sobre plataformas de entrega de alimentos.

É possível argumentar que o único tipo de plataforma com uma “fase de controle” distinta são as plataformas de *crowdsourcing*, que avaliam materiais enviados pelo trabalhador e decidem se a tarefa foi concluída corretamente. Esse foi um argumento-chave para que a Suprema Corte alemã, o Tribunal de Apelações de Douai e o Tribunal Administrativo Federal da Áustria concluíssem que esse tipo de plataforma atuava como empregadora. Em contrapartida, outros julgamentos, incluindo o da Suprema Corte francesa, concentraram-se na ausência de supervisão durante o processo de execução das tarefas para rejeitar uma reclassificação da plataforma de *crowdsourcing*. Muitos tribunais (por exemplo, na Bélgica e na França) enfatizaram também a ausência de um mecanismo disciplinar concreto para punir os trabalhadores. As visitas de controle geralmente são previstas somente no caso de trabalhos mais complexos e mais qualificados (que foram discutidos pelo Judiciário

apenas excepcionalmente). Assim, o direito contratual da plataforma de realizar essa visita de controle foi fundamental para a classificação dos inspetores na França (Socotec) e dos cuidadores na Espanha (Joyners) como empregados.

Três aspectos foram repetidamente apontados como indicadores importantes da presença de controle e sanções:

a) Rastreamento por GPS

A constante possibilidade de localização dos trabalhadores de plataformas dá a elas uma ferramenta para monitorar suas atividades que, de certa maneira, excede o escopo de formas mais tradicionais de monitoramento por parte dos empregadores. O rastreamento constante foi apontado em praticamente todas as decisões sobre plataformas de transporte particular e entregas. Diversos tribunais belgas, franceses, húngaros, espanhóis e suecos descartaram expressamente sua classificação como meio de controle, indicando que a função de rastreamento é algo inerente ao modelo de plataforma de prestação de serviços e não tem como principal motivação o desejo da plataforma de controlar seus trabalhadores.

No entanto, essa posição não foi endossada pela maioria das decisões de tribunais superiores sobre várias plataformas, favoráveis ao reconhecimento do *status* de empregado, que consideraram o controle por geolocalização um elemento decisivo. No caso da Take Eat Easy, o rastreamento por GPS foi enfatizado pela Suprema Corte francesa como um dos dois fatores suficientes para concluir que seus trabalhadores deveriam ser vistos como empregados. No caso dos Helpers da Tiptapp, uma decisão da Autoridade Sueca, posteriormente modificada, considerou o nível de controle particularmente rígido, tendo em vista a combinação de rastreamento por GPS com a obrigação de tirar e enviar fotos como prova.

b) Avaliações e reclamações

Embora algumas decisões na Bélgica, França, Espanha e Suécia considerem os sistemas de avaliação pelos clientes operados pela maioria das plataformas uma mera ferramenta de incentivo, sem caráter disciplinar, a jurisprudência dos níveis superiores em todos os países tem cada vez mais dado peso ao papel desses sistemas como ferramenta de controle e base para sanções. Eles também foram incluídos em algumas disposições legais que introduzem a presunção do *status* de empregado, constituindo, por exemplo, dois de cinco critérios que geram tal presunção de acordo com a legislação portuguesa.

O sistema de avaliações da Uber foi explorado principalmente em decisões de tribunais belgas, neerlandeses, franceses, suíços e britânicos sobre plataformas. Elas debateram um procedimento em caso de avaliações negativas estabelecido em uma “carta” (que inclui advertências, contato pessoal, períodos de observação, cancelamento temporário e, às vezes, permanente do cadastro em caso de não haver melhora). O CRT também observou que a avaliação do cliente não serve para informar outros clientes, mas é comunicada apenas à Uber. Além disso, o Tribunal Federal suíço enfatizou que os motoristas não têm a possibilidade de revisar e comentar as avaliações individuais, e apontou o risco de sanções e eventual cancelamento do cadastro de entregadores do Uber Eats, que recebem avaliações negativas dos restaurantes. Julgados belgas e franceses se referiram às medidas tomadas pela Deliveroo em casos de avaliações negativas dos clientes, e várias decisões italianas e espanholas comentaram o caráter disciplinar do sistema de avaliações da Glovo.

Os sistemas de avaliações também desempenharam um papel nos julgamentos sobre plataformas que oferecem serviços mais determinados pelo cliente. Em especial, as conclusões da Autoridade para o Ambiente de Trabalho sueca sobre a TaskRunner e a Tiptapp atribuíram uma importância considerável aos sistemas de

avaliações como base para promoções e despromoções e sanções. O mesmo se aplica às decisões de primeira e segunda instâncias sobre a plataforma de cuidados Joyners na Espanha. Em contrapartida, os tribunais suecos e o Conselho de Concorrência dinamarquês não consideram o direito da TaskRunner, da Tiptapp e da Hilfr de suspender ou desativar contas em caso de repetidos casos de insatisfação dos clientes, um indício significativo de poder disciplinar.

Além das avaliações, decisões de Bélgica, Países Baixos e Portugal abordaram uma política da Uber relativa a reclamações individuais sobre motoristas – em casos assim, a plataforma decide unilateralmente sobre as consequências, como a redução do preço da viagem ou até mesmo o descadastramento.

c) Pontuação por conduta e desempenho

Além do retorno dos clientes, as plataformas frequentemente se baseiam em métricas de desempenho e (má) conduta como base para determinar os níveis de remuneração, condições de trabalho e sanções. Já fizemos referência a questões como a recusa repetida de tarefas (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo)”) ou a escolha de uma rota ineficiente (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”, subitem “Instruções”, tópico a).

Mais detalhes sobre os sistemas da Uber e da Deliveroo de emissão de advertências, reajuste de taxas em caso de conduta indesejada e desativação temporária ou definitiva de contas de motoristas ou entregadores são discutidos em várias decisões belgas, neerlandesas, francesas e suíças. A Suprema Corte espanhola e o Tribunal Cível de Palermo avaliaram as fortes características disciplinares da política da Glovo, que inclui, por exemplo, a redução da pontuação de um entregador que usa a opção de cancelamento “livre” de turnos e seu reflexo na oferta algorítmica de novos turnos. O sistema de bônus e ônus da Take Eat Easy baseado em “*strikes*” destaca-se como

a principal motivação da reclassificação da plataforma como empregadora pela Suprema Corte francesa. É importante ressaltar que as pontuações por conduta e desempenho também são usadas por plataformas que, conforme descrito anteriormente, têm influência limitada na definição dos serviços prestados. As decisões da Autoridade para o Ambiente de Trabalho da Suécia (depois modificadas) sobre o TaskRunner e o Tiptapp deram muito peso aos regimes de incentivo e sanção aplicados por essas plataformas (monitoramento de erros “pequenos”, “médios” e “grandes” como base para suspensão temporária ou permanente; promoções para um *status* mais favorável dependendo do número de tarefas concluídas). Para o Tribunal Recursal de Douai, cuja decisão foi reformada, as práticas da Clic and Walk de não aceitar tarefas sem reembolso de despesas e a eventual desativação da conta de um Clickwalker por repetidos problemas de desempenho foram fundamentais para a classificação da plataforma como empregadora. Argumentações parecidas podem ser encontradas no acórdão da Suprema Corte alemã sobre a Roamler. As decisões sobre a Pimlico Plumbers no Reino Unido também se referiram a um sistema de sanções por “má conduta”.

Um problema geral relacionado às sanções é que praticamente nenhum tribunal parece ter uma visão detalhada do funcionamento interno dos algoritmos usados pelas plataformas em questão. Se um mecanismo de sanção pode ou não ser levado em conta depende, portanto, do conhecimento ou da suspeita da parte autora, que podem ser reconhecidos pela plataforma ou levados em conta pelo tribunal por falta de prova em contrário da ré. Essa questão é mais bem explorada nos casos que se concentram nas práticas de gerenciamento algorítmico pela plataforma².

² Para uma visão geral, ver Christina Hiessl, “Case Law on Algorithmic Management at the Workplace: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions”, 2023; disponível on-line.

Integração organizacional vs. atividade empresarial independente

Entre os testes tradicionais de vínculo empregatício, poucos consideram o grau de integração organizacional nos negócios da empresa comitente como um fator relevante. No entanto, a jurisprudência de vários países passou a considerar cada vez mais como fatores-chave os elementos de integração organizacional, e não só os elementos mais tradicionais de direção e controle. A necessidade dessa mudança de foco foi expressamente estipulada pelos tribunais superiores de alguns países (por exemplo, Alemanha, Itália, Espanha e Turquia). Na Irlanda e na Suíça, onde não há uma definição legal de empregado, uma métrica de integração organizacional foi incluída expressamente pelos tribunais como um dos quatro critérios ou um dos seis “critérios adicionais”, respectivamente, para tal aferição. A integração organizacional é especialmente relevante para o teste aplicado pelos tribunais de seguridade social da Suíça.

Referências legais expressas à integração organizacional incluem a definição do Reino Unido de *workers (limb [b])* e a estipulação espanhola de uma presunção de vínculo empregatício no caso de prestação de serviços em nome e dentro do escopo da organização e da administração da parte contratante.

Algumas das questões levantadas como indícios de integração organizacional pelos tribunais em determinados países já foram discutidas anteriormente neste relatório (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, itens “Duração do contrato e número de horas de trabalho”, “Prestação pessoal do trabalho” e “Cláusulas de exclusividade/não concorrência”). Aqui, o foco recairá sobre a questão de saber se os trabalhadores aparecem como empresas independentes no mercado (e não como parte integrante do negócio da plataforma) e se estão envolvidos em atividade empresarial genuína (e, portanto, não trabalham em relação de dependência da plataforma).

Apresentação como uma empresa independente

A percepção geral de um indivíduo como empregado em termos econômicos ou sociais é um dos dez critérios do teste sueco do *status* de empregado e um aspecto fundamental da avaliação dos tribunais suíços do *status* de empregador para fins de seguridade social. A ausência de apresentação como empresa ou cocontratante em relação a outras pessoas é um dos nove fatores para a presunção de vínculo de emprego na Bélgica e pode ser considerada parte da etapa de “avaliação geral” do exame de acordo com a legislação finlandesa. Além disso, métricas de aparência ou percepção também foram levadas em conta por tribunais em alguns outros países em fundamentações sobre a classificação de trabalhadores de plataformas.

Nesse contexto, alguns tribunais têm dado atenção específica ao fato de um trabalhador estar vestindo ou exibindo a marca da plataforma durante o trabalho. Assim, os julgamentos sobre a Pimlico Plumbers (inclusive a decisão da Suprema Corte do Reino Unido) apontaram o uso obrigatório de uma van, de um uniforme com o logotipo da empresa e de um cartão de identificação da empresa como fortes indícios de integração organizacional. Considerações semelhantes podem ser encontradas, por exemplo, nos casos da LeCab na França, da Foodora na Hungria, da Domino’s Pizza na Irlanda, da Amazon na Espanha ou da iCabbi no Reino Unido, muitos dos quais foram decididos por tribunais de última instância.

Em contrapartida, a ausência de obrigação de usar a marca da plataforma reforçou a aparência de contratados genuinamente autônomos na visão de muitos tribunais (ver, por exemplo, a decisão do Tribunal Recursal de Paris sobre a Stuart), mesmo que a decisão, por fim, tenha classificado esses contratados como empregados (como nas decisões sobre a Joyners espanhola). A ausência do logotipo da Uber no veículo ou na roupa dos motoristas também foi enfatizada, por exemplo, pelo Tribunal Empresarial de Bruxelas. Essa avaliação pode ser contrastada com as decisões

administrativas sobre a Uber na Bélgica, que se basearam menos na aparência física dos motoristas que no modo como aparecem no aplicativo da Uber, na visão do cliente. Os tribunais suíços também consideram que o fato de os motoristas serem obrigados a estar reconhecíveis como motoristas da Uber é relevante para a sua classificação como empregados.

Os entregadores de alimentos normalmente são equipados com mochilas e, às vezes, roupas e outros itens que exibem o logotipo da plataforma. Isso pode se basear em uma obrigação contratual, como foi o caso nas decisões sobre a Foodora, a Take Eat Easy e as “mais antigas” sobre a Deliveroo. Além disso, mesmo depois que a Deliveroo aboliu formalmente a obrigação de uso dos materiais que fornece a seus entregadores, várias decisões neerlandesas e francesas sustentaram que ainda há fortes incentivos para usá-los (por exemplo, para atender aos padrões de qualidade e higiene e para serem reconhecidos como entregadores de alimentos), e uma recente decisão portuguesa apontou o caráter estrito das exigências feitas aos entregadores que desejem usar sua própria mochila.

De maneira geral, um ponto enfatizado mais expressamente pelos tribunais suíços foi a apresentação do trabalhador ao cliente como um motorista/entregador aleatório, que não está escolhendo nem sendo escolhido por ele, pois nenhum dos dois lados sequer é informado do nome completo do outro.

Atividade empresarial genuína

a) Risco econômico

A assunção de risco econômico é avaliada de maneira controversa nos diferentes tribunais, pois eles usam critérios diversos para identificar a presença ou não de risco econômico.

Na Bélgica, a ausência de risco financeiro ou econômico (entendidos principalmente como investimento na empresa ou

participação em seus ganhos e perdas), de responsabilidade em relação aos meios financeiros da empresa ou de uma obrigação de resultados em relação ao trabalho acordado são três dos oito (anteriormente nove) elementos que geram a presunção de vínculo de emprego. Esses critérios, em geral, foram considerados preenchidos por motoristas da Uber e entregadores da Deliveroo por todos os órgãos decisórios. Critérios semelhantes (ausência de participação nos lucros e prejuízos) foram usados, por exemplo, pelas decisões espanholas e dinamarquesas relativas a entregadores de alimentos. Os tribunais suíços também observam, de modo geral, que o risco empresarial recai sobre a Uber e não sobre os motoristas – com os tribunais de seguridade enfatizando a ausência de investimento próprio significativo e a justiça do trabalho apontando que a empresa arca com o risco de não pagamento por parte dos clientes ou com eventuais multas por violação dos regulamentos do serviço de táxi. Considerações semelhantes (risco de não pagamento pelo cliente, responsabilidade por defeitos) fundamentaram as conclusões do Conselho de Concorrência da Dinamarca (sobre a Hilfr e a Happy Helper), dos tribunais suecos (sobre a TaskRunner e a Tiptapp) e da Diretoria de Inspeção do Trabalho da Noruega (sobre a Vaskerhvitt) sobre faxineiros e prestadores de pequenas tarefas domésticas. O fato de que, no caso dessas plataformas, tais riscos recaem sobre os trabalhadores e não sobre a plataforma foi um dos principais motivos para que os órgãos decisórios rejeitassem as alegações de vínculo empregatício entre a plataforma e o trabalhador.

Algumas decisões (por exemplo, sobre plataformas de transporte particular na França e na Turquia, plataformas de entrega de alimentos na Finlândia, na Noruega e na Espanha, de encanadores e entregadores de encomendas no Reino Unido) também trataram do risco econômico inerente a uma atividade que exige investimentos fixos (por exemplo, aluguel ou manutenção

de veículos ou de equipamentos, taxas de plataforma) quando a plataforma não garante oportunidades de trabalho ou renda fixa. Várias decisões francesas, húngaras e espanholas (estas mais antigas) atribuíram algum peso ao fato de os entregadores de comida serem pagos apenas por entregas bem-sucedidas ao considerá-los autônomos. Os tribunais suecos enfatizaram que a TaskRunner e a Tiptapp não garantem nenhuma taxa mínima de pagamento (que seria um dos dez indícios de uma relação empregatícia na Suécia). Em contrapartida, o direito dos entregadores da Amazon a taxas fixas mínimas de pagamento por hora foi apontado pela Inspeção do Trabalho da Espanha como um importante indício do *status* de empregados, mesma observação feita pelo Conselho Recursal de Acidentes da Finlândia em relação aos entregadores da Wolt. Em oposição a isso, o direito dos faxineiros da Hilfr e da Happy Helper a taxas mínimas por hora não foi suficiente para que o Conselho de Concorrência da Dinamarca os considerasse empregados, e o mesmo se aplica à decisão da Suprema Corte da Hungria sobre a Foodora. Em contrapartida, várias decisões finlandesas apontaram que, para ser relevante como indício de trabalho autônomo, a situação deve ser claramente diferente da situação dos empregados com remuneração (parcialmente) relacionada ao desempenho.

Na Suécia, o recebimento de uma remuneração fixa (mesmo que parcial) é um dos dez indicadores levados em conta na hora de reconhecer o vínculo empregatício.

b) Oportunidades empresariais versus dependência em relação à plataforma

Em suma, a importância dada aos indicadores de risco econômico mencionados é com frequência (explícita ou implicitamente) limitada, considerando-se o fato de que esse risco não está associado a oportunidades econômicas correspondentes. É possível

argumentar que a permissão para que a empresa comitente sobrecarregue sua força de trabalho com os riscos econômicos do negócio, ao mesmo tempo que negam oportunidades de desenvolvimento associadas a uma conduta genuinamente independente, minaria o objetivo da legislação social e trabalhista.

Essas oportunidades em geral estão ausentes se as atividades do trabalhador forem estrutural e organizacionalmente dependentes da empresa comitente. A dependência nesse sentido é o critério central na definição de empregado segundo a legislação alemã e a jurisprudência suíça, e é efetivamente (embora sob diferentes títulos, de acordo com a estrutura do teste nacional de *status* de emprego) levada em consideração pelos tribunais de todos os países.

Com relação ao trabalho em plataformas, já foi apontado (seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo)”) que a ausência da obrigação de trabalhar e a livre determinação das horas de trabalho foram tradicionalmente vistas como indicadores fundamentais de ausência de dependência e de empreendedorismo genuíno, e tais critérios foram mencionados em praticamente todas as decisões que rejeitaram a reclassificação de trabalhadores de plataformas como empregados. No entanto, cada vez mais, as decisões – incluindo tribunais de instância final da França, Alemanha, Irlanda, Itália, Países Baixos, Espanha, Suíça e Reino Unido – descartaram expressamente a ideia de que essa liberdade de se e quando trabalhar é suficiente para indicar independência real e oportunidades empresariais. Nesse sentido, os tribunais e órgãos administrativos de Bélgica, Irlanda, Itália, Países Baixos, Espanha, Suíça e Reino Unido consideraram que as opções disponíveis aos trabalhadores de plataforma para otimizar sua atividade e, portanto, sua situação financeira, dependiam inteiramente de um aplicativo que lhes oferece tarefas com base em um algoritmo não transparente. O Tribunal Cível de Amsterdã observou que

mesmo as precondições para o recebimento dos *status* de “Platina” ou “Diamante” da Uber, que colocam o motorista em uma posição mais favorável nesse aspecto, podem ser alteradas unilateralmente a qualquer momento pela plataforma. De acordo com o julgamento da Suprema Corte do Reino Unido sobre a Uber, “na prática, a única maneira de aumentar seus ganhos é trabalhando mais horas e atendendo constantemente às métricas de desempenho da Uber”.

Nas decisões suíças sobre a Uber em questões de seguridade social, o fato de a capacidade dos motoristas de exercer sua atividade econômica depender da existência e do funcionamento da plataforma é o primeiro e principal aspecto que inclina a balança em favor do reconhecimento do vínculo de emprego. Os tribunais finlandeses dão importância expressa ao nível de renda dos trabalhadores de plataformas em tempo integral e examinam se é suficiente para cobrir as despesas típicas de um trabalhador autônomo (como contribuições para a seguridade social), além de uma renda adequada.

c) Materiais e meios de produção

Uma questão central para muitos tribunais ao avaliar a integração organizacional é a propriedade dos materiais e da infraestrutura necessários para a atividade do trabalhador. A propriedade de instrumentos e equipamentos é um dos dez critérios para avaliar a situação de emprego na jurisprudência sueca, um dos “indicadores secundários” das diretrizes mencionadas na jurisprudência húngara e um dos seis fatores adicionais levados em conta pelos tribunais suíços. Na Bélgica, a propriedade e o financiamento ou garantia de equipamentos pela empresa é um fator para o estabelecimento de uma presunção de vínculo empregatício e na Espanha a distinção entre empregados e trabalhadores da terceira categoria (*Trades*) é determinada de maneira crucial pela questão

de o indivíduo trabalhar com infraestrutura produtiva, material e organização empresarial próprias.

Em alguns casos, cujos fatos geralmente ocorreram há vários anos, os tribunais puderam se basear nas políticas das plataformas de fornecer veículos e/ou telefones ou forçar os trabalhadores a alugar esses itens. Foi assim, por exemplo, nos casos franceses da LeCab, da decisão espanhola sobre a Uber e dos casos britânicos da Pimlico Plumbers, bem como de algumas empresas de entrega de encomendas. Atualmente, a tendência geral é que as plataformas não forneçam nenhum item ou tornem seu uso voluntário (como é o caso da maioria das plataformas de entrega de alimentos). Assim, várias decisões que indeferiram o reconhecimento do *status* de empregado na França, na Alemanha, na Espanha e na Suécia enfatizaram a propriedade do equipamento como um dos principais motivos de sua avaliação. Da mesma forma, o Conselho de Concorrência dinamarquês ressaltou que os itens de limpeza são fornecidos pelo cliente, não pela Hilfr ou pela Happy Helpers. Em contrapartida, a Suprema Corte da Hungria considerou insuficiente o dever de usar mochila térmica e uniforme para indicar o vínculo empregatício.

Especialmente na Espanha, a grande virada na jurisprudência na direção de reclassificar os entregadores de comida como empregados (em todas as decisões proferidas desde o final de 2019) veio com o reconhecimento da plataforma e da infraestrutura digital como o principal meio de produção, de modo que o uso de uma bicicleta e de um telefone próprios deixou de ser visto como suficiente para sustentar a classificação feita pelas plataformas dos entregadores como Trades. A Suprema Corte confirmou essa abordagem em sua decisão sobre a Glovo. Também na Áustria, o uso de carro, telefone e computador próprios para executar e reportar microtarefas é considerado insignificante em comparação com a importância abrangente do portal da plataforma como o

principal recurso operacional – com referência adicional ao uso paralelo dos recursos próprios pelos trabalhadores para fins privados. Referências semelhantes ao papel decisivo do aplicativo e da infraestrutura digital – que organiza a execução do trabalho, processa pagamentos e decide quais informações e quais oportunidades são oferecidas a cada trabalhador da plataforma – podem ser encontradas em decisões que reclassificam esses trabalhadores em todos os países. Além disso, algumas decisões reconhecem que a informação em si constitui um fator produtivo de importância crucial na realidade econômica moderna. Elementos dessa abordagem podem ser encontrados, por exemplo, na jurisprudência neerlandesa, francesa, portuguesa, espanhola, suíça e britânica.

Alguns julgados (por exemplo, sobre a Joyners, a Glovo e várias plataformas de transporte particular na Espanha) enfatizaram que os trabalhadores de plataformas muitas vezes não têm uma infraestrutura de negócios genuína.

Conforme já mencionado, em situações de subcontratação, instrumentos e equipamentos são frequentemente fornecidos pela subcontratante. Esse fato teve um papel importante nas jurisprudências francesa e espanhola, que identificaram essas subcontratadas como empregadoras – principalmente quando elas fornecem um veículo e/ou smartphone e estabelecem determinadas regras sobre quando e como eles podem ou devem ser usados para o trabalho na plataforma.

Dependência econômica

Nenhum dos testes nacionais de *status* empregatício considera a efetiva dependência econômica (em oposição à integração organizacional, que às vezes é chamada de “dependência econômica” na terminologia nacional) como elemento principal. Somente as jurisprudências neerlandesa, suíça e turca reconhecem a dependência econômica como um fator a ser levado em conta no contexto

de outros critérios, sendo que, no caso da Suíça, há uma doutrina explícita de que a dependência econômica ou sua ausência não podem ser conclusivas por si sós, mas apenas constituir um indicador adicional. Em contrapartida, as jurisprudências austríaca, alemã e húngara rejeitam expressamente a relevância da dependência econômica, algo apontado em todas as decisões desses países.

Em oposição a isso, o *status* análogo ao de empregado na Alemanha e de Trade na Espanha depende de o trabalhador receber efetivamente a maior parte de sua renda pela plataforma. Como os numerosos casos espanhóis sobre entregadores de comida versaram todos sobre a distinção entre o *status* de Trade (classificação defendida pelas plataformas) e o *status* de empregado “pleno” (classificação defendida pelos autores), esse critério de dependência econômica nunca foi questionado. Nos casos alemães, o *status* de empregado não foi alegado e, portanto, não houve avaliação disso pelos tribunais. De maneira semelhante, embora as disposições francesas sobre trabalhadores de plataformas autônomos contenham uma referência à dependência econômica e técnica, isso não foi objeto de interpretação judicial nos casos mencionados, pois o *status* reivindicado pelos autores foi o de empregado.

Assim, somente os tribunais neerlandeses e suíços se referiram à dependência econômica como um fator adicional que embasou o seu reconhecimento da existência de vínculo empregatício. No entanto, pelo menos alguns elementos que levam em conta essa dependência podem ser encontrados em outros julgados – por exemplo, as considerações da Suprema Corte do Reino Unido, mencionadas anteriormente, sobre a interpretação do conceito de *worker* de uma forma que sirva ao propósito de proteger indivíduos vulneráveis.

Critérios com foco na empresa comitente

Embora a avaliação do *status* de empregado naturalmente se concentre na situação do suposto empregado em todos os países, alguns tribunais ampliaram o foco para o modelo de negócios da empresa comitente e apontaram o que pode ser visto como indicadores do *status* de *empregador*.

Negócio principal da empresa

Nenhum dos testes nacionais para avaliação do *status* de empregado inclui estruturalmente uma métrica semelhante ao segundo elemento do teste ABC californiano (ver seção 3 – O teste ABC californiano), que leva em consideração se o trabalho do suposto empregado faz parte do “curso normal dos negócios” da empresa principal. Só excepcionalmente os tribunais se referiram expressamente ao fato de as atividades dos trabalhadores formarem o núcleo dos negócios da plataforma como um fator relevante para apoiar sua conclusão – esse é, por exemplo, o caso do Superior Tribunal Irlandês, do Tribunal Recursal de Amsterdã (em decisão confirmada pela Suprema Corte neerlandesa) e da Inspeção do Trabalho da Espanha.

Um argumento semelhante foi invocado pelas decisões da Suprema Corte da Espanha e do Tribunal Cível de Palermo, ambos enfatizando que, por analogia à categorização que o TJUE fez da Uber como empresa de transportes, a Glovo deve ser vista como uma empresa de entrega de alimentos. De acordo com isso, os entregadores não estão usando os serviços de TI da Glovo para administrar um negócio independente, mas possibilitam à Glovo realizar seu negócio de entrega de alimentos.

Disponibilidade da força de trabalho

Além disso, há pelo menos evidências esparsas de que os tribunais dão peso ao fato de que as plataformas estão dispondo de uma força

de trabalho na qual podem confiar para realizar todos os serviços demandados pelos clientes – assim como um empregador pode confiar na obrigação contratual de seus trabalhadores de agir de acordo com as instruções dadas. Provavelmente, o reflexo mais forte desse raciocínio pode ser encontrado na decisão da Suprema Corte alemã sobre a Roamlr, que destaca os equivalentes funcionais dessas obrigações contratuais (incentivos econômicos e gamificação que garantem a disponibilidade quase permanente de um grupo de trabalhadores), por meio dos quais a plataforma atinge um grau de previsibilidade de desempenho empresarial semelhante ao de um empregador tradicional. De modo semelhante, o Tribunal Cível de Amsterdã enfatiza que o modelo de negócios da Uber é fornecer serviços de táxi confiáveis e constantemente disponíveis, e que a empresa gerencia ativamente sua força de trabalho para garantir isso. Pelo menos traços desse tipo de argumentação estão presentes na decisão da Suprema Corte da Espanha sobre a Glovo e no julgamento da Uber pela Suprema Corte do Reino Unido.

Gerenciamento da força de trabalho

Embora geralmente não seja um elemento central da fundamentação, alguns tribunais observam padrões “análogos aos de empregador” no modo como as plataformas gerenciam sua força de trabalho como um elemento adicional de sua avaliação. Por exemplo, plataformas como a Uber e a Deliveroo contrataram seguros coletivos para acidentes de trabalho e para a sua frota, conforme observado em alguns casos neerlandeses, finlandeses, portugueses e suíços. O Tribunal Recursal de Amsterdã afirma que isso é, no mínimo, incomum entre parceiros comerciais efetivamente independentes e torna ainda menos concebível interpretar os trabalhadores como empresas separadas. Em contrapartida, as decisões turcas sobre a Uber enfatizam que os motoristas da plataforma pagam seus próprios prêmios de seguro. A responsabilidade do

empregador por questões de saúde e segurança é um dos “indicadores secundários” das diretrizes mencionadas na jurisprudência húngara para avaliar o *status* de empregado.

Estruturas de contratação que incluem triagem prévia e avaliação de qualidade, entrevistas de emprego presenciais e fornecimento de treinamento (ou a ausência disso) foram consideradas relevantes, por exemplo, pelos tribunais neerlandeses, franceses e suíços, bem como pela Inspeção do Trabalho da Espanha e pela Autoridade Sueca para o Ambiente de Trabalho. A padronização do treinamento aparece em especial nas escassas decisões sobre trabalhos que exigem qualificações profissionais, como as decisões de primeira e segunda instâncias sobre inspetores na França (Socotec) e cuidadores na Espanha (Joyners). Alguns tribunais na França, na Itália, na Espanha e nos Países Baixos (em especial quando decidiram sobre entregadores de alimentos) também se referiram ao sistema de promoções das plataformas para aqueles que desempenham o trabalho com frequência e/ou de maneira satisfatória, que se assemelha a uma estrutura de carreira interna da empresa. Esse é o caso até mesmo de algumas plataformas com influência muito limitada sobre o conteúdo do trabalho realizado, conforme apontado pelas decisões suecas sobre a TaskRunner e a Tiptapp. A jurisprudência turca também considerou o método de pagamento potencialmente relevante.

No entanto, a importância dessas considerações para as decisões em questão nem sempre está clara. Em especial, o Conselho de Concorrência dinamarquês não classificou a Hilfr como empregadora, embora várias políticas voltadas a seus “Superhilfrs” tenham sido introduzidas com base em um acordo coletivo e se assemelhem muito com o que seria uma relação empregador/empregado (pagamento de salário mensal com holerite, um “procedimento de demissão” que exige uma justificativa objetiva, notificação por escrito e a observação de períodos de aviso-prévio, a inclusão dos trabalhadores em esquemas de impostos e seguridade

social específicos para empregados e a concessão de benefícios obrigatórios, como auxílio doença). De modo parecido, os tribunais suecos consideraram expressamente que o fornecimento de seguro coletivo é compatível com a classificação da TaskRunner e da Tiptapp como atores independentes, que oferecem um pacote de serviços para trabalhadores e clientes.

Em contrapartida, a jurisprudência finlandesa chegou a dedicar uma etapa separada da avaliação do *status* de empregado para analisar elementos desse tipo. Ainda mais significativo, o Conselho Recursal de Acidentes da Finlândia observou que, embora não houvesse necessidade (porque os critérios gerais já haviam levado a um resultado claro), sua conclusão a favor do *status* de empregado foi, de qualquer forma, também corroborada por uma “avaliação geral”, que permitiu verificar a ausência de uma inscrição dos trabalhadores no Registro Comercial, o uso de um contrato padrão sem espaço para negociação, um risco financeiro comparável ao de empregado com elementos de pagamento relacionados ao desempenho e uma remuneração muito baixa para incluir as contribuições para a seguridade social de pessoas autônomas.

Conclusões

É difícil chegar a conclusões gerais sobre os padrões dominantes nas jurisprudências nacionais, principalmente tendo em vista a heterogeneidade das plataformas e as alterações regulares de suas estruturas e padrões de trabalho, a escassez de jurisprudência sobre alguns tipos de plataforma e a inconstância das avaliações judiciais em muitos países.

Algumas questões parecem ser específicas de cada país. Por exemplo, o Reino Unido é o único entre catorze países com jurisprudência sobre entregadores de comida onde os tribunais consideraram

que uma cláusula de substituição é uma barreira intransponível ao reconhecimento de vínculo empregatício. Embora o *status* de trabalhador da terceira categoria (*limb* [b]) tenha surgido como uma opção importante para a recategorização de trabalhadores *gig*, incluindo motoristas, os tribunais superiores do Reino Unido e da Irlanda defenderam uma interpretação estrita da “mutualidade de obrigações”, considerada incompatível com a ausência de obrigação de se e quando trabalhar. O mesmo pode ser verdade para a Áustria e a Bélgica, onde ainda não há decisões de instâncias superiores.

Outros temas são (quase) universais, como, por exemplo, a questão de como lidar com a ausência de uma obrigação de trabalhar. As notáveis inovações judiciais a esse respeito são particularmente visíveis em países com uma abordagem até então muito rígida em relação ao critério de uma obrigação de trabalhar por um número mínimo de horas – como evidenciado, por exemplo, na Alemanha, em especial nos julgamentos de instâncias inferiores, o que tornou tão crucial sua reinterpretação pela Suprema Corte na decisão do caso Roamler. Na Espanha, a chave para o reconhecimento do *status* empregatício foi a reavaliação das ideias sobre o que constitui o meio de produção mais relevante para uma atividade econômica – uma questão de importância muito menor em outros países. Entretanto, essa é apenas uma manifestação de uma tendência mais universal de se concentrar mais em elementos de integração organizacional, o que também é evidente, por exemplo, na França, na Alemanha, na Irlanda, na Itália, nos Países Baixos, na Suíça e no Reino Unido.

Também está claro que, embora a jurisprudência de alguns países pareça ter consolidado alguma previsibilidade em relação à classificação de alguns tipos de plataforma (principalmente na Itália, na Espanha e na Suíça), não se pode afirmar o mesmo em relação à maioria das plataformas em diversos países. Ainda há incertezas específicas com relação à França, que – apesar de ter

produzido um número muito maior de decisões judiciais sobre vínculo empregatício de trabalhadores de plataforma que qualquer outro país – ainda se caracteriza pela quase total imprevisibilidade dos resultados à luz da prática errática de tomada de decisões pelos tribunais.

Entre os padrões e desenvolvimentos que parecem consistentes para todos os países, podemos citar

- a importância cada vez menor atribuída às designações contratuais como “autônomo” e, potencialmente, também à duração da prestação do trabalho (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, itens “Designação contratual/vontade das partes” e “Duração do contrato e número de horas de trabalho”);
- menor insistência na prestação exclusivamente pessoal do trabalho e, principalmente, na sua base em uma obrigação contratual (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Prestação pessoal do trabalho”);
- uma abordagem mais abrangente da questão da obrigação de trabalhar, seja pela aceitação efetiva de incentivos ou expectativas no lugar de obrigações estritas, seja por uma interpretação propositiva que reavalie o papel desse critério como um indicador de independência empreendedora (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo)”);
- uma compreensão mais ampla dos conceitos de instruções, controle e sanções (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”);
- uma mudança de foco para critérios de integração organizacional (em oposição a independência/empreendedorismo genuíno) e uma avaliação mais aprofundada dos fatores que determinam essa integração (ver seção 2 – Tipologia e padrões

dominantes, item “Integração organizacional *vs.* atividade empresarial independente”).

Em contrapartida, apenas evidências muito esparsas apontam para a adoção da dependência econômica como um critério relevante ou para a avaliação de indicadores do *status* de *empregadora* da empresa comitente (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, itens “Dependência econômica” e “Critérios com foco na empresa comitente”).

A visão geral comparativa também permite, ao menos, algumas conclusões provisórias em relação

- aos diferentes papéis das terceiras categorias entre empregado e autônomo: uma análise da jurisprudência da Itália e do Reino Unido sugere que a introdução de um terceiro grupo com direitos limitados facilitou a reclassificação pelos tribunais, mas também foi acompanhada de uma abordagem relativamente rigorosa do conceito de empregado. Isso pode indicar que, ali, os tribunais viram menos necessidade de reconsiderar a interpretação da noção de empregado do que em países com uma distinção binária simples entre empregado e autônomo – com a consequência de que os trabalhadores de plataformas não tiveram acesso a toda a gama de direitos trabalhistas³. Em contrapartida, as decisões na Espanha agora estão regularmente “promovendo” os trabalhadores de plataforma do *status* de Trade para o *status* de empregado regular, e os tribunais franceses (incluindo a Suprema Corte) decidiram pelo reconhecimento de um vínculo empregatício mesmo após a

³ Note-se, no entanto, que a jurisprudência italiana parece estar se movendo na direção de uma assimilação cada vez mais abrangente do *status* de “*lavoro eterorganizzato*” ao de empregados regulares, e que as decisões mais recentes mostram que o *status* de empregado regular não está de forma alguma fora de cogitação para entregadores.

introdução de direitos especiais para trabalhadores autônomos de plataformas⁴. A escassez de jurisprudência na Áustria e na Alemanha não permite tirar conclusões sobre a possível relevância das terceiras categorias existentes nesses países para os trabalhadores de plataformas;

- à relevância das presunções legais do *status* de empregado ou de autônomo: a presunção do *status* empregatício com base em vários critérios, conforme prevista na legislação belga, parece ser altamente relevante para situações típicas de trabalho em plataformas. Ao mesmo tempo, a situação belga ilustra que testar a aplicabilidade de uma presunção pode ser um exercício sem sentido se isso for seguido de uma avaliação completa dos critérios “efetivos” incluídos na definição de vínculo empregatício. A maioria dos casos sobre trabalhadores de plataformas não apresenta disputas relevantes sobre os fatos do caso – as controvérsias dizem respeito à questão jurídica de saber se a situação em questão está coberta ou não pela noção de empregado. Assim, as presunções legais – que podem desempenhar um papel crucial quando as partes têm dificuldade em provar suas alegações de fato – não parecem ter um papel muito significativo nesses casos. Além disso, o grau de divergência entre as avaliações individuais dos órgãos decisórios belgas de quantos critérios são cumpridos nos casos da Deliveroo e da Uber evidencia que essa presunção é, em si, difícil de aplicar. O mesmo não pode ser dito sobre a presunção espanhola, com sua referência genérica

⁴ Como mencionado anteriormente na Parte 1 – Resumo da jurisprudência em dezoito países, item “França”, subitem “Uber, LeCab, Kapten, Bolt, SnapCar e Marcel”, pode-se também interpretar a recente e aparentemente contraditória jurisprudência da Suprema Corte da França como uma tentativa de se manter fiel aos princípios desenvolvidos em sua decisão sobre a Uber, que não exclui a possibilidade de uma plataforma trabalhar com motoristas genuinamente independentes, uma vez que a própria legislação considera que essa categoria existe.

ao trabalho “em nome e dentro do escopo da organização” da empresa comitente. No entanto, essa presunção é no máximo mencionada brevemente no início dos julgados relevantes e não parece influenciar a avaliação dos tribunais de forma alguma. O mesmo se aplica à presunção mais concreta do *status* de empregado estipulada pela “Ley Rider” para essa categoria específica. Tal disposição só foi mencionada muito excepcionalmente nas muitas sentenças prolatadas após sua entrada em vigor – geralmente no final, como uma confirmação adicional das conclusões tiradas pelo tribunal com base na jurisprudência anterior (ver uma decisão do Tribunal Recursal de Castilla de junho de 2023 e outra do Tribunal Recursal de Gran Canaria de outubro de 2023, ambas sobre a Glovo). Até o momento, a presunção prevista na legislação neerlandesa não teve nenhuma relevância para os poucos casos existentes sobre trabalhadores de plataforma, já que a maioria deles foi apresentada por um sindicato que buscava a requalificação de todos os trabalhadores (e não apenas daqueles que tinham um tempo de trabalho semanal de mais de vinte horas). Por outro lado, a presunção francesa de *atividade autônoma* em caso de inscrição em um registro empresarial foi regularmente citada nas decisões que recusaram uma reclassificação e parece ter desempenhado um papel significativo na relutância dos tribunais em reclassificar os motoristas. Nesse contexto, os tribunais enfatizaram que os elementos que indicam o *status* de empregado precisam ser particularmente acentuados para superar essa presunção. Disso, pode-se concluir que as presunções a favor do *status de empregado*, que precisarão ser criadas em toda a UE no âmbito da implementação da recém-adotada diretiva de trabalho de plataforma, poderiam ter o mesmo impacto na direção oposta. Esse impacto parece ter sido ao menos indicado no primeiro julgamento português, que se baseou fortemente na presunção, recentemente em vigor, do *status* de

empregador das plataformas. Por fim, as jurisprudências francesa e húngara apresentam casos em que os tribunais destacam o ônus da prova do reclamante como um motivo para não se convencerem das evidências que indicam vínculo empregatício. Isso diz respeito, por exemplo, à questão de saber se os entregadores que não reservavam turnos ainda tinham uma boa chance de receber um número suficiente de pedidos – de modo que não haveria obrigação indireta de uso dessa escala. Tais conclusões indicam efetivamente que uma inversão do ônus da prova poderia ter influenciado o resultado.

- à abordagem dos tribunais de relações entre várias partes: esse tipo de abordagem está se tornando cada vez mais importante, tendo em vista o aumento das subcontratações na economia de plataformas. Em especial nos casos espanhóis, os reclamantes frequentemente identificaram vários (até dezesseis) réus, incluindo a plataforma, suas subsidiárias, subcontratadas, agências de trabalho temporário e (em caso de insolvência de qualquer uma dessas empresas, que frequentemente cooperam estreitamente) liquidantes no sentido do Art. 3 da Diretiva de Insolvência do Empregador 2008/94/EC. Contudo, a grande maioria das ações é movida contra um único réu, o que torna difícil para o órgão decisório lidar com situações em que elementos de subordinação possam ter existido em relação a diferentes partes, incluindo os clientes da plataforma. Como descrito com mais detalhes na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”, subitem “Instruções”, tópicos b e c), a jurisprudência sobre plataformas em que uma empresa ou cliente privado tem um papel mais significativo na determinação do serviço ainda é muito escassa. Até o momento, apenas quatro plataformas enfrentaram decisões que as reclassificaram como agências de

trabalho temporário: Uber Eats na Suíça, Helpling e Temper nos Países Baixos e Joyners na Espanha. De maneira surpreendente, principalmente em relação às microtarefas no local, modalidade na qual o fato de a plataforma e o cliente compartilharem a direção do trabalhador fica particularmente evidente, as soluções que envolvem o reconhecimento de uma agência de trabalho temporário nunca foram consideradas – de modo que os tribunais ou viram elementos suficientes para confirmar um vínculo empregatício “comum” entre a plataforma e o trabalhador ou declararam este último como autônomo. Além disso, a possibilidade de os restaurantes darem instruções individuais aos entregadores de alimentos não é considerada suficiente para fazê-los aparecer como empresas usuárias (a única decisão desse tipo – sobre a Uber Eats – foi reformada pela Suprema Corte da Suíça). As decisões sobre a Joyners na Espanha e sobre a Helpling pelo Tribunal de Apelações de Amsterdã constituem uma abordagem interessante das características únicas do trabalho em plataforma realizado em residências particulares, situações em que as plataformas frequentemente têm uma influência limitada ou nula sobre as tarefas individuais (o que fez com que as alegações de *status* de empregado fossem indeferidas em outros casos), mas ainda assim determinam a estrutura organizacional. As complicações que surgem no caso de uso de subcontratados também foram descritas na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”, subitem “Instruções”, tópicos b e c. A esse respeito, conceitos legais como coemprego⁵, trabalho para

⁵ Diz respeito a uma situação em que, embora o status de empregadora da subcontratada seja confirmado, descobre-se que os empregados trabalham sob a autoridade do cliente (plataforma), de modo que a relação jurídica é requalificada como trabalho em uma agência de trabalho temporário não declarada.

uma agência de trabalho temporário oculta ou responsabilidades da subcontratante podem ser úteis quando a identificação de um empregador for difícil – embora esses conceitos não abordem todas as possíveis desvantagens que os trabalhadores enfrentam quando são considerados empregados de uma subcontratada e não da própria plataforma⁶. Outra camada de complicação é adicionada pelo fato de a maioria das plataformas serem multinacionais com várias subsidiárias. Embora a maioria dos casos na maioria dos países seja movida contra a subsidiária nacional da plataforma em questão e, em muitos deles, não haja mais discussão sobre esse ponto, há também contraexemplos importantes. Houve processos envolvendo a Uber (na Suíça) que precisaram subir até a Suprema Corte apenas para definir se a matriz neerlandesa ou a subsidiária suíça seria a destinatária correta das cobranças de contribuição para a seguridade social. Depois que a Suprema Corte identificou a empresa matriz como parte legítima, o caso pôde se concentrar na questão de saber se os motoristas eram de fato empregados da Uber, o que exigiu que o caso passasse por todas as instâncias uma segunda vez até que a Suprema Corte confirmasse o *status* de empregado. Em contrapartida, a subsidiária nacional foi implícita ou explicitamente (em várias decisões na França, na Itália e no Reino Unido) identificada como a “Uber certa” para responder por ações de reconhecimento de vínculo empregatício. Algumas outras decisões francesas concluíram o oposto e indeferiram tais pedidos somente por esse motivo. Apenas uma decisão italiana indicou que considera

⁶ Ver Christina Hiessl, “Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments & points of departure for (supranational) regulation”, *European Labour Law Journal*, 14 (4), 2023, p. 514-40, disponível on-line.

todas as empresas da “galáxia Uber” solidariamente responsáveis por todas as questões, pois não se pode exigir que os reclamantes entendam o papel que cada uma delas desempenha em termos de cadeia hierárquica⁷. Por fim, e de modo intrigante, as decisões norueguesas e suecas de segunda instância sobre a Vaskerhvitt, a Tiptapp e a TaskRunner destacaram terem se limitado a questões de responsabilidade pela saúde e segurança no local de trabalho, sendo que a decisão norueguesa chegou a declarar expressamente que, embora o cliente deva ser visto como empregador em relação à saúde e à segurança, a plataforma ainda pode ser considerada uma empregadora em relação a outras áreas do direito;

- à importância fundamental do direito processual: as decisões analisadas neste relatório indicam diferenças significativas entre os sistemas nacionais, por exemplo, quando se trata do grau em que

- permitem que não apenas os trabalhadores, mas também atores institucionais, como sindicatos, instituições de seguridade social ou inspetorias do trabalho, obtenham uma avaliação judicial de determinadas relações contratuais;

- facilitam uma abordagem uniforme nos diferentes órgãos de tomada de decisão e, potencialmente, também nas diferentes áreas do direito;

- as decisões proferidas ainda são relevantes para os modelos de plataforma usados no mercado atual.

O passado recente⁸ apresenta um grande número de decisões puramente processuais, uma vez que os tribunais reconheceram a necessidade de esclarecimento preliminar de questões como a

⁷ Ibidem.

⁸ Com exceção do julgamento de 2021 sobre a Clic and Walk, todas as decisões mencionadas aqui foram prolatadas em 2022 ou depois.

representatividade de um sindicato (em relação às plataformas de entrega de alimentos na Itália e à Temper nos Países Baixos), a legitimidade de um sindicato para apresentar uma reclamação (Tribunal Recursal de Amsterdã sobre a Temper; Suprema Corte espanhola sobre a Glovo), a competência dos tribunais do trabalho ou da Câmara Trabalhista da Suprema Corte para decidir sobre o *status* empregatício (Suprema Corte da França sobre a Take Eat Easy e a Clic and Walk), exceções de pré-executividade de sentenças de primeiro grau a favor do trabalhador (Tribunal Recursal de Amsterdã sobre a Uber), ou como lidar com a incapacidade dos reclamantes de provar aspectos essenciais de seu suposto vínculo empregatício (Suprema Corte da França sobre a Take Eat Easy).

Tendo vista a rápida evolução do modo como as plataformas funcionam, parece significativo observar que alguns aspectos do raciocínio e dos fundamentos em que os tribunais se basearam para reclassificar os trabalhadores de plataformas como empregados correm o risco de perder sua relevância com o tempo. Até o momento, houve poucos casos em que um tribunal (principalmente de instância superior) teve a oportunidade de decidir sobre um modelo de plataforma que não estivesse obsoleto quando o veredicto foi proferido. O exame de um modelo de plataforma em sua forma atual é excepcionalmente possível em ações judiciais que pedem que um tribunal declare que as operações em andamento de uma plataforma são ilegais (como nas movidas por concorrentes, como empresas de táxi⁹) ou que tratem de um acordo coletivo de aplicação obrigatória (como nas movidas por sindicatos¹⁰). Isso

⁹ Ver, por exemplo, a decisão de 2019 do Tribunal Empresarial de Bruxelas sobre a Uber ou a decisão de 2022 da Suprema Corte Francesa sobre a Kapten/Transopco.

¹⁰ Ver as ações judiciais dos sindicatos neerlandeses contra Deliveroo, Helpling, Temper e Uber, as ações coletivas contra Glovo, Deliveroo e Amazon e a ação (malsucedida) movida contra a Deliveroo no Reino Unido.

pode justificar uma atenção específica a essas raras decisões quando avaliamos a situação de determinado país¹¹.

Essa evolução da economia de plataforma é particularmente relevante para os elementos descritos na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”, que argumenta que as plataformas exercem direção e controle de acordo com os testes tradicionais de *status* empregatício. Nesse sentido, é instrutivo ler, por exemplo, o julgamento do Tribunal Recursal de Amsterdã, que descreve várias mudanças introduzidas pela Deliveroo desde que a sentença de primeira instância foi prolatada. Isso inclui, por exemplo, a abolição das escalas de turnos (e, conseqüentemente, a influência da plataforma na atribuição de prioridades para reservas de turnos ou na imposição de conseqüências em caso de não comparecimento), bem como outros elementos que penalizavam determinado comportamento. Isso está de acordo com a direção geral das mudanças introduzidas pela Uber ao longo do tempo, que aboliram alguns elementos restritivos e punitivos aos quais se atribuiu grande peso nos julgamentos descritos. O quadro geral sugere que, quanto mais trabalhadores estiverem ativos em uma determinada plataforma, mais ela pode “se dar o luxo” de abrir mão de elementos como instruções, sanções ou até mesmo sistemas especiais de incentivo – já que a concorrência entre entregadores ou motoristas garante que sempre haverá alguém disposto a aceitar rotas menos atraentes ou substituir um colega que cancelou um compromisso anterior. Isso torna a posição dos trabalhadores mais precária e menos provável de ser caracterizada como uma situação de emprego de acordo com os critérios tradicionais.

¹¹ É interessante notar, por exemplo, que nos dois únicos países onde os tribunais avaliaram o potencial *status* de empregadora da Deliveroo antes e depois da mudança da plataforma para um sistema de “*login livre*” os tribunais enfatizaram que isso não influenciou o resultado.

Com isso em mente, a mudança de foco para critérios de integração organizacional anteriormente mencionada pode ser considerada ainda mais crucial, e a jurisprudência de vários países provavelmente precisaria avançar ainda mais nessa direção para que seja mantida a reclassificação dos trabalhadores de plataformas cujo trabalho e remuneração são de fato determinados unilateralmente pelas plataformas. Para os tipos de plataforma que não dominam a realização do trabalho dessa maneira, as evidências mencionadas anteriormente, até agora muito escassas, de reclassificação como agências de trabalho temporário podem constituir uma opção válida de caminho a seguir.

Em todo caso, os tribunais de todos os países enfrentam um grande desafio ao tentar garantir que as proteções trabalhistas e sociais se apliquem aos trabalhadores que efetivamente precisam delas. Resta saber se isso pode levar a jurisprudência dos diferentes países a incluir novos fatores em sua avaliação. Conforme demonstrado, a minoria dos tribunais incluiu elementos que não poderiam ser alterados deliberadamente pelas plataformas a fim de evitar o reconhecimento de vínculo de emprego – como a consideração da natureza (pouco qualificada) do trabalho (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”, subitem “Instruções”) e, em particular, critérios que se concentrem na atividade comercial da empresa comitente (seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Critérios com foco na empresa comitente”), e a disposição sobre uma força de trabalho prontamente disponível (seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Critérios com foco na empresa comitente”, subitem “Negócio principal da empresa”), e até mesmo o critério tradicionalmente evitado de dependência econômica (seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Dependência econômica”). Nesse sentido, exemplos internacionais, como o teste ABC californiano (ver seção 3), podem ser uma fonte de inspiração.

Por fim, um olhar não restrito à questão emprego *vs.* trabalho autônomo mostra que mesmo o reconhecimento do *status* de empregado ou de terceira categoria pode ser insuficiente para garantir condições de trabalho decentes para os trabalhadores de plataformas. Outros aspectos fundamentais que estão desempenhando um papel cada vez mais importante na jurisprudência são, em especial,

- a continuidade da relação contratual. Essa é claramente uma questão nas decisões que classificam os trabalhadores de plataforma como empregados do cliente e não da plataforma (por exemplo, as decisões de primeira instância sobre a Helpling e a Vaskerhvitv nos Países Baixos e na Noruega), assim como as decisões (na Áustria e na Irlanda) que consideram que houve a celebração de uma série de contratos por prazo determinado de curta duração com a plataforma. Tais decisões deixam os trabalhadores sem proteção nos períodos entre esses contratos, o que compromete significativamente a eficácia de vários direitos trabalhistas e de seguridade social;
- o cálculo do tempo de trabalho. Aqui, em especial, há uma dificuldade em lidar com os períodos durante os quais um trabalhador de plataforma está conectado, mas não está de fato conduzindo um cliente, entregando itens etc., especialmente se não houver obrigação de aceitar tarefas. Dessa forma, os registros de *login* geralmente não são acolhidos como registros de tempo de trabalho, o que dificulta a comprovação do tempo efetivamente trabalhado. Essas questões de tempo de trabalho são o principal ponto de controvérsia nos casos espanhóis envolvendo trabalhadores de plataforma que já são classificados como empregados (de subcontratadas);
- a aplicabilidade dos acordos coletivos. Essa é uma questão importante em países nos quais acordos coletivos das filiais

são efetivamente aplicáveis a empregadores não afiliados. Esse é o caso dos Países Baixos (onde a alegação de aplicabilidade de determinado acordo permite que os sindicatos busquem decisões judiciais sobre as relações contratuais de várias plataformas com modelos de negócios similares); da Suíça (onde esse aspecto torna a alegada categorização da Uber Eats como um serviço postal interessante do ponto de vista dos direitos trabalhistas); da Espanha (onde várias plataformas usam subcontratadas para obter a aplicabilidade de um acordo coletivo diferente) e ainda mais da Itália, onde a lei permite derivações abrangentes das normas do direito do trabalho por meio de acordos coletivos para trabalhadores de plataformas.

- responsabilidade por subcontratadas. Isso está em questão em vários julgamentos que envolvem múltiplas partes, e é particularmente pertinente se considerarmos a frequência com que se tornam insolventes as plataformas e suas subcontratadas. A esse respeito, por exemplo, a relutância dos tribunais espanhóis em reclassificar os trabalhadores de plataformas como empregados diretos da plataforma ou de agências de trabalho temporário pode estar relacionada ao fato de que a plataforma é responsável solidária por suas subcontratadas de qualquer forma (ver especialmente uma decisão do Tribunal Recursal da Catalunha de maio de 2023, que enfatiza que essa questão é totalmente irrelevante para o resultado). Em contrapartida, na Áustria, a plataforma é apenas subsidiariamente responsável, mesmo no caso de uma agência de trabalho temporário não declarada, conforme enfatizado pela decisão de segunda instância em caso da Uber. É notável que a disposição portuguesa que introduz uma presunção de vínculo empregatício para trabalhadores de plataforma afirme expressamente que os tribunais também podem identificar uma subcontratada como

o verdadeiro empregador, mas, nesse caso, a plataforma é solidariamente responsável pelas reivindicações do empregado decorrentes do contrato de trabalho, incluindo contribuições para a seguridade social e multas por infrações trabalhistas.

Seção 3.

Comparação com o teste ABC californiano e com a jurisprudência do TJUE

Esta seção oferece algumas considerações sobre como as conclusões anteriormente discutidas sobre a jurisprudência nacional relativa a trabalhadores de plataforma na Europa poderiam ser comparadas ao teste ABC californiano, muito debatido e aclamado internacionalmente, bem como à jurisprudência do TJUE sobre a noção de empregado/trabalhador.

O teste ABC californiano

De acordo com a seção 2750(b)(1) do Código de Trabalho do estado da Califórnia, uma pessoa que fornece trabalho ou serviços mediante remuneração é considerada um empregado e não um contratante independente, a menos que a empresa principal demonstre que as três condições a seguir são atendidas:

- (A) A pessoa está livre do controle e da direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto nos termos do contrato de execução do trabalho quanto de fato;
- (B) A pessoa realiza um trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante;
- (C) A pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente de mesma natureza que o trabalho realizado.

Em comparação com os testes aplicados nos países incluídos neste relatório, esse teste se destaca principalmente em dois aspectos.

Em primeiro lugar, a inversão do ônus da prova vai mais longe do que em qualquer um dos países europeus descritos, quatro dos quais preveem uma presunção de vínculo empregatício sob certas condições (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Conclusões”). O âmbito da presunção californiana é notavelmente amplo, pois se aplica tão logo haja prestação de serviço em troca de remuneração.

A disposição europeia que mais se assemelha à presunção prevista pelo ABC é certamente a prescrita pela lei espanhola, que exige a prestação de serviços mediante remuneração “em nome e dentro do escopo da organização e da administração” da parte contratante. Isso ainda deixa ao reclamante a necessidade de provar um quesito relativamente complexo em comparação com a formulação totalmente direta do dispositivo californiano. No entanto, o grande número de casos que discutem a reclassificação de trabalhadores de plataforma na Espanha (significativamente maior do que em qualquer outro país europeu) pode ser visto como um indicador de que a existência dessa inversão do ônus da prova facilitou a apresentação de reclamações. Também parece plausível supor que esse alto número de ações judiciais tenha facilitado a consolidação da jurisprudência muito antes de o caso chegar à Suprema Corte. A visão geral dos casos espanhóis mostra que, se no período de 2018/2019 os resultados variaram nas diversas decisões sobre entregadores, no período seguinte a classificação desses trabalhadores como empregados foi confirmada em todas as decisões. A Espanha é o único país com uma tendência tão clara de consolidação, pois a jurisprudência de outros países ou foi consistente em sua classificação dos trabalhadores de plataforma desde o início ou ainda é errática e/ou tão escassa que é impossível discernir qualquer tendência neste momento. É interessante notar que vários tribunais

espanhóis fazem referência expressa ao ABC e à jurisprudência nele baseada em suas decisões sobre trabalhadores de plataforma.

Em segundo lugar, o teste californiano se destaca em comparação com seus equivalentes europeus por seus critérios (B) e (C). O critério (A) assemelha-se essencialmente às noções de direção e controle, conforme comumente aplicadas nos testes europeus de *status* de empregado (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Direção e controle”) e pode basicamente exigir uma avaliação complexa das circunstâncias do caso. Entretanto, o fato crucial de que, de acordo com o ABC, o empregador deve provar cumulativamente a existência de todos os três critérios significa que uma alegação de *status* de contratante independente pode ser facilmente refutada se os critérios (B) ou (C) não forem visivelmente atendidos.

Portanto, o critério (C) se concentra no trabalhador e garante que aqueles que prestam o tipo de serviço em questão (dirigir, entregar etc.) exclusivamente para a plataforma sejam classificados como empregados. Nenhum dos países europeus incluídos neste relatório usa um critério comparável para estabelecer o *status* de trabalhador; isso é considerado, na melhor das hipóteses, um indicador para uma avaliação geral das métricas de integração organizacional e dependência (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Integração organizacional *vs.* atividade empresarial independente”). As disposições que mais se assemelham a esse quesito são provavelmente as definições de terceiros grupos entre empregado e autônomo na Alemanha e na Espanha, que se concentram em trabalhadores que prestam serviços predominantemente para um cliente. Entretanto, nem o *status* de trabalhador análogo a empregado nem o *status* de Trade na Espanha dão ao trabalhador acesso ao salário mínimo nacional, como acontece com o *status* de empregado na Califórnia.

Talvez ainda mais notável desde uma perspectiva europeia seja o critério (B), que se concentra na empresa e efetivamente a impede de

negar o *status* de empregado àqueles trabalhadores cujas atividades de trabalho correspondem à sua atividade principal. Conforme descrito anteriormente, considerações desse tipo não são uma parte estrutural de nenhum teste de *status* empregatício realizado por tribunais europeus, e são raras as referências a essas questões na estrutura de uma avaliação geral. Resta saber se as referências esparsas mencionadas na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Critérios com foco na empresa comitente”, subitem “Negócio principal da empresa” (por tribunais neerlandeses, irlandeses, italianos e espanhóis) serão seguidas de forma mais ampla pela jurisprudência europeia.

Em suma, o teste californiano parece significativamente mais simples e mais favorável ao reclamante do que qualquer outro usado atualmente nos países europeus abordados neste relatório. Dito isso, os critérios do ABC também não são necessariamente uma panaceia para lidar com problemas de classificação. Por exemplo, a aplicação do critério (B) é difícil no caso de plataformas que se espraiam por diferentes setores de atividade (como é atualmente o caso da Uber). Além disso, o fato de o *status* de empregado em muitos países europeus dar aos trabalhadores acesso a um conjunto muito mais diversificado de direitos do que nos Estados Unidos pode tornar a adaptação de um conceito igualmente amplo de empregado mais desafiadora nesses países. Embora uma avaliação detalhada de tais questões esteja também no escopo deste relatório, o exemplo do teste ABC ilustra com clareza o espaço existente para o desenvolvimento de maneiras de facilitar pedidos de reclassificação.

Na prática, a aplicabilidade do teste ABC às plataformas de transporte particular Uber e Lyft na Califórnia foi confirmada pelo Tribunal Superior da Califórnia em agosto de 2020. No entanto, isso ficou superado pela aprovação de uma emenda à legislação conhecida como “Prop 22”, que criou uma exceção para o trabalho baseado em aplicativos. Uma decisão do Tribunal Superior da Califórnia de agosto de 2021 considerou a emenda

inconstitucional, restaurando assim – se o recurso for indeferido – a aplicabilidade do teste ABC às empresas de plataforma. No nível federal, a introdução do teste ABC foi proposta por um projeto de lei aprovado pela Câmara dos Deputados dos Estados Unidos no início deste ano (o Protegendo o Direito de Organização ou PRO Act). Embora seja apoiado pelo presidente Biden, que pediu repetidas vezes ao Congresso que encampasse o PRO Act, as perspectivas de aprovação do projeto de lei são ainda incertas.

A jurisprudência do TJUE

Até o momento, a jurisprudência do TJUE não avaliou de maneira abrangente as situações típicas de trabalho em plataforma em relação ao conceito de empregado. As duas decisões sobre a Uber (Casos *Élite Taxi*, C-434/15, e *Uber France*, C-320/16) não se referiram ao *status* dos motoristas de acordo com a legislação trabalhista. No entanto, essas decisões se mostraram uma referência valiosa para os tribunais nacionais que foram confrontados com pedidos de reclassificação de trabalhadores de plataforma, pois sustentam claramente que a Uber deve ser vista como uma empresa de transportes. Isso foi levado em conta, por exemplo, por decisões na Bélgica, na Itália e na Espanha como ponto de partida para sustentar que a plataforma não era um mero intermediário que conectava microempresas independentes e clientes, mas prestava um serviço por meio de seus trabalhadores.

Quanto à noção de trabalhador/empregado, a jurisprudência de longa data do TJUE sustentou inúmeras vezes que a classificação de uma relação contratual no âmbito da legislação nacional não é decisiva para seus julgamentos, pois a legislação da UE guarda autonomia em relação a ela (por exemplo, Casos *Fenoll*, C-316/13, e *Sindicatul Familia Constanța*, C-147/17). Não está

totalmente claro se o TJUE atribui à vontade das partes – que pode ser levada em consideração, pelo menos até certo ponto, no nível nacional (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Designação contratual/vontade das partes”) – alguma relevância nesse contexto. De qualquer forma, sua concepção é claramente baseada em uma construção firme da primazia dos fatos. A relação contratual deve ser “definida de acordo com critérios objetivos que caracterizam a relação de emprego, levando em consideração os direitos e as responsabilidades das pessoas envolvidas” (Caso UX, C-658/18), e a independência “meramente nocional” não pode ser uma base para o *status* de autônomo (Caso Allonby, C-256/01).

De acordo com a fórmula bem estabelecida do TJUE, a característica essencial de uma relação de emprego é que, por um determinado período de tempo, uma pessoa presta serviços para e sob a direção de outra pessoa em troca de remuneração (ver, por exemplo, Casos N., C-46/12, e Haralambidis, C-270/13, Fenoll, C-316/13, Matzak, C-518/15). A definição, portanto, contém os seguintes elementos:

- o exercício de atividades reais e genuínas, excluídas as atividades em escala tão pequena que possam ser consideradas puramente marginais e acessórias. Não há praticamente nenhum caso em que o TJUE especifique concretamente o que constituiria uma atividade “puramente marginal” capaz de ser excluída da classificação de relação de emprego por esse motivo. Quanto ao trabalho em plataformas, esse critério pode se referir a formas muito intermitentes de *crowdwork* e, portanto, divergir da abordagem do Tribunal Recursal de Douai e do Tribunal Administrativo Federal austríaco, requalificando os trabalhadores de tais plataformas como empregados independentemente da duração dos serviços;
- remuneração. A esse respeito, o TJUE avalia principalmente se o pagamento é recebido em troca da atividade profissional

do trabalhador. O fato de os pagamentos dos trabalhadores de plataformas serem regularmente relacionados ao desempenho, e não fixos por hora, não impede sua classificação como remuneração, nem o valor potencialmente limitado de tais pagamentos (por exemplo, Casos Mattern e Cikotic, C-10/05, e Vatsouras e Koupatantze, C-22/08 e C-23/08);

- subordinação.

Desnecessário dizer que o terceiro critério apresenta as questões mais importantes em relação ao trabalho em plataforma. A jurisprudência do TJUE sobre esse quesito tende a se referir a instruções e autoridade disciplinar (por exemplo, Casos UX, C-658/18 e Comissão *vs.* Países Baixos, 235/85). Entre os casos nos quais esse critério esteve em questão, duas decisões parecem particularmente instrutivas em relação à classificação dos trabalhadores de plataforma:

O caso Yodel

É difícil comparar a maioria das situações levadas ao tribunal à de um trabalhador de plataforma. Uma exceção notável é a resposta do TJUE ao pedido preliminar do Tribunal de Emprego de Watford no Caso C-692/19, B *vs.* Yodel Delivery Network Ltd. Nela, o TJUE confirmou que uma combinação de quatro elementos de independência era potencialmente capaz de impedir que uma pessoa fosse classificada como trabalhador para os fins da Diretiva de Tempo de Trabalho 2003/88/EC da União Europeia (WTD). Ao mesmo tempo, o Tribunal estipulou as seguintes exigências:

- em primeiro lugar, a independência dessa pessoa não pode aparecer como fictícia;
- em segundo lugar, não é possível estabelecer a existência de uma relação de subordinação entre essa pessoa e o suposto empregador.

Parece significativo que o TJUE esteja formulando essas alternativas. Isso parece permitir que um tribunal nacional decida a favor de uma relação de emprego com base na natureza fictícia dos quatro elementos – ou talvez de apenas alguns deles – ou estabeleça a subordinação com base em outras considerações. A última opção reconhece um teste de *status* de empregado com base em uma avaliação geral de vários critérios, que pode simplesmente atribuir menos peso a determinados fatores, a depender de quão decisivos eles aparentem ser para a situação em questão. Isso é coerente com a exigência de que o tribunal nacional avalie cada caso específico com base em todos os fatores e circunstâncias que caracterizam a relação entre as partes (por exemplo, Caso Sindicatul Familia Constanța and Others, C-147/17). Isso também se assemelha à abordagem da Suprema Corte da Irlanda que, ao reformular a noção de empregado em um caso de economia *gig* decidido em outubro de 2023, concluiu que um resultado preliminar (com base em uma lista de critérios) precisava estar sujeito a um teste de compatibilidade “à luz de todos os elementos do contrato”.

Os quatro critérios em questão no julgamento da Yodel foram

- discricionariedade para usar subcontratados ou substitutos. No caso em questão, o TJUE considerou relevante o fato de o exercício desse poder discricionário estar sujeito apenas à condição de que o subcontratado ou substituto em questão tenha habilidades e qualificações básicas equivalentes às do suposto empregado. “Assim, o suposto empregador pode exercer apenas um controle limitado sobre a escolha do subcontratado ou substituto dessa pessoa, com base em um critério puramente objetivo, e não pode dar precedência a escolhas e preferências pessoais.” Dessa forma, a abordagem do TJUE não lida com os muitos argumentos considerados pelos tribunais de

vários países para relativizar o caráter genuíno ou a relevância de uma cláusula de substituição, conforme descrito detalhadamente na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Prestação pessoal do trabalho”. Todos esses fatores poderiam ser levantados a fim de caracterizar a opção de substituição como “fictícia”;

- discricionariedade para decidir quais e quantas tarefas aceitar. Aqui, o TJUE destaca a “discricionariedade absoluta” do trabalhador sobre se e quando trabalhar. Conforme exposto na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Obrigação de trabalhar (por um período definido ou mínimo)”, essa questão é um problema importante na jurisprudência de vários países e com frequência tem sido decisiva para a recusa dos tribunais em reclassificar os trabalhadores de plataformas. No entanto, também foi apontado que os tribunais encontraram diferentes estratégias para superar essa dificuldade, incluindo uma referência a sanções e/ou incentivos ocultos ou às expectativas das partes. Novamente, pode-se argumentar com base nessas abordagens que a independência era apenas fictícia;
- discricionariedade para fornecer serviços para terceiros, incluindo concorrentes diretos do suposto empregador. Novamente, o TJUE considerou essa discricionariedade importante, pois ela poderia ser exercida em paralelo e simultaneamente para o benefício de vários terceiros. Com relação a esse critério, é provável que a discricionariedade seja genuína (a menos que o tribunal nacional encontre elementos ocultos de limitação semelhantes aos mencionados na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Cláusulas de exclusividade/não concorrência”, nos julgamentos da Uber francesa);
- discricionariedade para fixar as horas de trabalho dentro de certos parâmetros. O TJUE reconhece a limitação dessa

discricionariedade pela organização do trabalho em intervalos de tempo específicos, mas considera esse requisito de menor importância, pois se trata de algo “inerente à própria natureza desse serviço”, que tem o objetivo de garantir sua prestação adequada. Mais uma vez, pode ser difícil argumentar que essa discricionariedade é fictícia – embora, conforme enfatizado por algumas decisões nacionais (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, itens “Obrigação de trabalhar por um período definido ou mínimo” e “Direção e controle”), a liberdade de fixar o horário de trabalho possa ser limitada por requisitos de reserva de turnos com antecedência, sistemas que incentivam a escolha de certos horários, a determinação algorítmica de prioridades entre os trabalhadores com base em suas classificações ou outras formas de penalizar os trabalhadores que não escolhem suas horas de trabalho de acordo com os interesses da plataforma.

Como demonstrado nessa visão geral, a jurisprudência nacional fornece exemplos de argumentos que poderiam apoiar a conclusão de que pelo menos alguns desses elementos de discricionariedade são “fictícios”. No entanto, ao cabo, a discricionariedade em todas essas quatro áreas é uma característica típica do trabalho em plataforma, e as políticas atuais aplicadas pelas principais plataformas podem oferecer uma discricionariedade ainda mais ampla que a da Yodel – por exemplo, quando não há cronograma de trabalho. Consequentemente, para argumentar a favor do reconhecimento do *status* de trabalhador/empregado dos trabalhadores de plataforma nos termos da legislação da UE, pode ser mais conveniente recorrer à segunda opção mencionada na decisão sobre a Yodel, ou seja, estabelecer a subordinação com base em outros critérios. A esse respeito, pode-se fazer referência à tendência de nível nacional mencionada acima de não apenas reinterpretar muitos elementos tradicionais de direção e controle (ver seção 2 – Tipologia e

padrões dominantes, item “Direção e controle”), mas também (em parte) de mudar o foco para uma consideração mais central dos critérios de integração e dependência organizacional (ver seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, item “Integração organizacional *vs.* atividade empresarial independente”).

A decisão sobre a Yodel foi invocada em julgados que indeferiram o reconhecimento do *status* de trabalhador (principalmente para os entregadores da Deliveroo no Reino Unido), mas também em outros que o confirmaram (principalmente para vários entregadores na Itália e na Espanha).

O julgamento da FNV Kunsten

A abordagem mencionada, que dá centralidade a fatores de integração organizacional e (falta de) empreendedorismo genuíno, é, de fato, apoiada por critérios que podem ser encontrados diretamente na jurisprudência do TJUE – em especial no Caso C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

É possível argumentar que a redação da decisão não deixa totalmente claro se a noção de “falso autônomo”, conforme nela definida, pretende constituir uma nova categoria distinta da dos empregados reais (como estaria implícito na referência a “prestadores de serviços em uma situação comparável à dos empregados”). Entretanto, as referências do Tribunal aos critérios estabelecidos nesse acórdão em decisões posteriores sobre o *status* de empregado/trabalhador (incluindo na do caso Yodel) indicam a relevância desses critérios para avaliar a classificação como empregado.

No acórdão do caso FNV Kunsten, o TJUE observou que, “na economia atual, nem sempre é fácil estabelecer o *status* de alguns contratantes autônomos como ‘empresas’” e considerou que esse *status* não se aplica a um indivíduo que “não determina de maneira independente sua própria conduta no mercado, mas é totalmente dependente de seu contratante, pois não assume nenhum dos

riscos financeiros ou comerciais decorrentes da atividade deste último e atua como auxiliar de sua empresa (ver, nesse sentido, a decisão da Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, parágrafos 43 e 44)”.

Consequentemente, a Corte considera que o conceito de trabalhador se aplica a uma pessoa que:

- age sob a direção da empresa comitente no que diz respeito, em particular, à liberdade de escolha de hora, local e conteúdo do trabalho;
- não compartilha dos riscos comerciais do empregador;
- e, enquanto durar essa relação, constitui parte integrante da empresa do empregador, formando assim uma unidade econômica com a empresa.

Essa descrição contém elementos muito mais fortes das abordagens de integração organizacional, conforme especificadas na seção 2 – Tipologia e padrões dominantes, “Integração organizacional *vs.* atividade empresarial independente”, do que da abordagem tradicional, que mobiliza o conceito de subordinação. Ela se assemelha às tendências de nível nacional anteriormente descritas que combinam fatores de direção e controle com uma avaliação da existência ou não de empreendedorismo genuíno. Não está totalmente claro, no entanto, se o TJUE entende esses elementos como um “sistema flexível”, como na abordagem adotada por praticamente todas as decisões nacionais que acabaram classificando os trabalhadores de plataforma como empregados – no sentido de que permitiria uma compensação de um grau limitado de direção por um forte grau de integração organizacional.

Conclusão

Em suma, a abordagem adotada pelo TJUE nas decisões mencionadas parece mais focada nos critérios tradicionais de subordinação

do que as abordagens nacionais, que levaram a uma reclassificação dos trabalhadores de plataforma em vários casos. No entanto, conforme descrito, tanto a decisão sobre a Yodel quanto a decisão sobre a FNV Kunsten abrem espaço para um maior desenvolvimento da jurisprudência no nível da UE, que pode ser inspirada por considerações dos tribunais nacionais.

Sobre os autores

CHRISTINA HIESSL é professora de Direito do Trabalho na Universidade Católica de Lovaina (Bélgica), professora convidada de Bem-Estar Social na Universidade de Yonsei (Seul) e especialista consultora do Centro de Especialização da Comissão Europeia na área de Direito do Trabalho (ECE). Trabalhou e/ou estudou em oito países, com foco em direito social comparativo e pesquisa de políticas. É membro do conselho do European Labour Law Journal, membro do conselho consultivo científico da Frankfurt Law Review, correspondente europeia da 국제사회보장리뷰 (Gukje Sahoe Bojang Ribyu – Int'l Social Security Review) e membro do conselho administrativo do programa de honras “KU Leuven Engage”. Como parte de um projeto encomendado pela “Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão” da Comissão Europeia (DG EMPL) para informar a elaboração de políticas em nível da União Europeia, acompanha e analisa os desenvolvimentos de jurisprudência relacionados ao trabalho em plataformas na Europa.

RICARDO ANTUNES é professor titular de sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH-Unicamp). Organizador dos livros *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais* (São Paulo, Boitempo, 2023) e *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0* (São Paulo, Boitempo, 2020). Autor de *Capitalismo pandêmico* (São Paulo, Boitempo, 2022; publicado também na Itália e Áustria), *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (2. ed., São Paulo, Boitempo, 2020; publicado também na Itália e Espanha), *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (São Paulo, Cortez, 2021;

publicado também na Argentina, Estados Unidos, Inglaterra/Holanda, Itália, Espanha, Venezuela e Colômbia), entre outros.

MARIANA SHINOHARA RONCATO é socióloga, professora e atualmente pesquisadora do programa de pós-doutorado na Unicamp. É doutora e mestra em sociologia pela Unicamp e foi pesquisadora visitante da Universidade de Sophia (Tóquio), entre 2016-2017, através da Bolsa Estágio de Pesquisa no Exterior (Bepe) da Fapesp. Pesquisa os temas do trabalho, migração internacional, Japão, gênero, raça/etnia, classe e teoria da reprodução social. É integrante do projeto Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da Indústria 4.0, fruto do Convênio de Cooperação entre o MPT 15ª Região e o IFCH-Unicamp, do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses e do Grupo de Estudos sobre Teoria da Reprodução Social.

MARCO GONSALES é mestre e doutor em administração pela PUC-SP, integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses e pesquisador em estágio pós-doutoral em sociologia pelo IFCH-Unicamp. É membro do projeto Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da Indústria 4.0, fruto do Convênio de Cooperação entre o MPT 15ª Região e o IFCH-Unicamp. É um dos autores dos livros: *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0* (São Paulo, Boitempo, 2020), *Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais* (São Paulo, Blucher, 2021) e *Pandemia Covid-19: a distopia do século XX* (Uberlândia, Navegando, 2020).

MURILLO VAN DER LAAN é integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses e pesquisador em estágio pós-doutoral do Departamento de Sociologia do IFCH-Unicamp, atuando no projeto Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da Indústria 4.0, fruto do Convênio de Cooperação entre o MPT-15ª Região e o IFCH-Unicamp. É também membro do conselho editorial da coleção Mundo do Trabalho, da Boitempo.



Marco Gonsales

Entregadores de plataformas de serviço de delivery de comida se reúnem em um movimento grevista que ficou conhecido como Breque dos Apps, realizado em 2020.

Publicado em 2024, ano em que o Ministério do Trabalho e Emprego enviou ao Congresso um projeto de lei que propõe a regulamentação do trabalho por aplicativo, este livro foi composto em Adobe Garamond Pro, corpo 11/14,3, e impresso em papel Pólen Natural 80 g/m² pela gráfica Lis, para a Boitempo, com tiragem de 3 mil exemplares.

De acordo com estimativas, poderão existir [na União Europeia] até 5,5 milhões de pessoas que trabalham em plataformas digitais incorretamente classificadas quanto ao seu estatuto profissional. Essas pessoas têm maior probabilidade de enfrentar condições de trabalho precárias e um acesso inadequado à proteção social. Devido à classificação incorreta, não podem se beneficiar dos direitos e da proteção a que teriam direito enquanto trabalhadores por conta de outrem. Esses direitos incluem o direito a um salário mínimo, à regulamentação do tempo de trabalho, à proteção da saúde e segurança no trabalho, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres e o direito a férias remuneradas, bem como um melhor acesso à proteção social contra os acidentes de trabalho, o desemprego, a doença e a velhice.

COMISSÃO EUROPEIA

Proposta de Diretiva para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais



GRUPO DE PESQUISA
MUNDO DO TRABALHO ISSUAS METAMORFOSES
IFCH - UNICAMP



Ministério Público do Trabalho



UNICAMP



9 786557 173695