Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas

A probabilidade de trabalhadores da chamada *gig economy* (economia de "bicos") ao redor do mundo serem considerados empregados — à luz do modelo padrão do que é um emprego — é relativamente baixa: 13%. A probabilidade contrária — não reconhecimento do vínculo empregatício — é de 53%. E uma resposta indefinida, que depende de como a relação de trabalho é estabelecida, tem uma chance de 34%.

Divulgação

Na maioria dos países, relação entre trabalhadores e plataformas ainda não é regulada por normas específicas
Divulgação

As estimativas constam de estudo da *Ius Laboris*, entidade que reúne os principais escritórios de advocacia trabalhista do mundo. O levantamento considerou a legislação de 40 países e se eles já haviam editado normas para regular essas novas formas de trabalho, em que os prestadores de serviços trabalham informal e ocasionalmente por meio de demandas feitas em plataformas digitais, como é o caso da *Uber*. Há até aplicativo para contratar goleiro para a pelada de fim de semana.

Para **Flávia Azevedo**, sócia da área trabalhista do Veirano, "houve uma evolução das relações de trabalho muita mais rápida e maior do que a evolução da lei". Assim, ante a omissão legislativa, em muitos países as desavenças acabam desaguando no Judiciário. E, de 2018 para cá — ano em que foi feito o estudo — muita coisa vem mudando.

O caso mais recente é o da Espanha. Em decisão da última quarta-feira (23/9), o Tribunal Supremo daquele país decidiu que a relação existente entre um entregador e a empresa Glovo — plataforma de entregadores ciclistas — configura vínculo de emprego.

Para a corte, em tal relação estão presentes os traços distintivos dos contratos de emprego — em especial, a dependência e a alienação. A Glovo, portanto, não é uma mera intermediária entre comerciantes e entregadores, pois fixa as condições essenciais da prestação de serviço e detém os ativos,

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

também essenciais, para que as atividades possam ser feitas — como as ferramentas de informática que fazem a gestão dos pedidos e das entregas.

Assim, a empresa se serve de entregadores que não têm uma organização empresarial própria e autônoma, pois os trabalhadores prestam os serviços se inserindo na organização de trabalho do próprio empregador.

A decisão da suprema corte espanhola, que provavelmente será estendida a outras plataformas de aplicativos de entrega, ocorre após uma avalanche de ações na Justiça — situação semelhante à de muitos dos países onde as empresas da chamada *gig economy* atuam.

Novos paradigmas
Os desafios a serem enfrentados por parlamentos e cortes ao redor do mundo não se restringem à solução de disputas concretas envolvendo remuneração. Afinal, a *gig economy* põe em xeque os modelos de produção anteriores — como o fordista e o toyotista —, extrapolando a mera alteração nas relações sociais: há consequências urbanísticas, ambientais, tributárias e, principalmente, no próprio modelo de estado de bem-estar social consagrado durante o século 20.

Assim, a definição sobre como entender os meandros dessas novas formas de trabalho deve considerar não apenas a criação de amarras a eventual desenvolvimento econômico, mas também a garantia de condições de trabalho dignas — incluindo adesão à seguridade social, como aposentadoria, auxílio doença etc.

Diante desse quadro, a **ConJur** fez um levantamento sobre como alguns estados, para além do caso espanhol, vêm enfrentando a questão.

Brasil
Ainda não existem normas específicas para regular a chamada "uberização". Mas tramitam no Congresso alguns projetos de lei. Um deles, de autoria de deputada federal Tábata Amaral, prevê a criação de uma figura híbrida entre o trabalhador autônomo e o celetista.

Assim, o Judiciário é que fica com a incumbência de determinar se o vínculo celetista está ou não presente. Nas instâncias inferiores, há decisões para todos os gostos — embora, no geral, os entregadores estejam perdendo a batalha.

No tribunal trabalhista de cúpula, a jurisprudência ainda não está cristalizada. Há basicamente duas decisões do TST — ambas não reconhecendo o vínculo de emprego. Uma é de fevereiro deste ano; a outra, do início deste mês.

"É importante lembrar, porém, que no TST não se analisa, em regra, matéria de prova. Muitos não conseguem sequer que seus recursos sejam devidamente conhecidos. Assim, é importante que o conjunto probatório seja firme desde a primeira instância", afirma **José Roberto Dantas Oliva**, advogado e juiz do trabalho aposentado.

Estados Unidos

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

No pacto federativo americano, cabe aos estados editar normas trabalhistas. Cada um dos cinquenta entes federados, portanto, têm regramentos distintos.

A Suprema Corte da Pensilvânia, por exemplo, já decidiu que os motoristas do Uber não são autônomos. "O objeto da ação, na verdade, era o seguro-desemprego, que foi assegurado a um trabalhador, direito que só os empregados possuem, havendo, portanto, a equiparação", explica Dantas Oliva.

Na Califórnia, a resposta veio do legislativo — algo ainda raro no mundo. Uma lei em vigor desde o começo deste ano cria vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos.

Segundo Flávia Azevedo, em Nova Iorque, mesmo não havendo reconhecimento legislativo do vínculo, "há a obrigação de garantir um pagamento mínimo para quem trabalha um determinado número de horas", afirma. "Mas os aplicativos estavam desconectando quem chegava perto desse mínimo", explica.

Em Nova Jersey, a Justiça condenou a Uber em U$ 650 milhões porque a empresa não considerou os motoristas como seus empregados. O valor se refere a tributos que deixaram de ser recolhidos.

França
Decisão do início deste ano tomada pelo órgão de cúpula do Judiciário reconheceu que existe o vínculo de emprego entre motoristas e a Uber, sob o argumento de que o condutor não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas.

Em 2019, a plataforma britânica Deliveroo foi condenada por fraude à seguridade social, sob a acusação de que os entregadores foram considerados autônomos, deixando de integrar o sistema de seguridade social.

Emirados Árabes
A operação da Uber é permitida, mas de um jeito inusitado: como os carros particulares não podem competir diretamente com os táxis, os motoristas do aplicativos são empregados de uma outra empresa, de limusines — esta, sim, contratada pela Uber.

Arcabouço jurídico
Segundo a *Ius Laboris*, apesar das diferenças entre as leis trabalhistas dos vários países do mundo, há alguns pontos que as aproximam. Primeiro, é bastante comum a diferenciação entre trabalhadores empregados e os não empregados (como os autônomos). Segundo, os "testes" previstos pelas leis para verificar a existência de vínculo de emprego invariavelmente consideram a presença ou ausência de subordinação entre trabalhador e empregador.

Assim, as soluções a serem adotadas para a *gig economy* devem passar, em princípio, por uma das duas alternativas: ou a edição de uma regulamentação específica para esse tipo de trabalho ou a releitura dos critérios clássicos por meio dos quais o vínculo de emprego é concebido.

Para **Flávia Azevedo**, a primeira saída, ao menos para o caso brasileiro, é a mais viável. Para ela, o Brasil não está em estágio de maturidade para alterar o conceito básico de empregado que está na CLT.

"O que diferencia um empregado de autônomo é o nível de autonomia do trabalhador. No trabalho

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

autônomo, não há subordinação. E o que se discute hoje é o que caracteriza a subordinação. Ela está presente no trabalho por aplicativo? Eu acredito que não. Então, em vez de alterar um conceito tão enraizado, é melhor criar uma legislação à parte que se dirija a esse novo formato de trabalho", afirma. Assim, propõe a criação de uma categoria similar à de autônomo, que, apesar de ser pouco regulada, tem algo essencial: a cobertura pela seguridade social.

Segundo Dantas Oliva, a CLT é suficiente cuidar dessa nova forma de trabalho. Para ele, os requisitos configuradores da relação de emprego normalmente estão presentes nas relações da *gig economy*.

"O artigo 6º da CLT, por sinal, é claro ao estabelecer que não há distinção entre 'o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego'", explica.

Além disso, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

"Assim, considerando que a exclusividade nunca foi requisito para a configuração de relação de emprego, que há absoluto controle do trabalhador por algoritmos e, inclusive, de deslocamento por GPS, parece que, em regra, é inequívoca a completa subordinação jurídico-eletrônica dos entregadores", opina.

Date Created
26/09/2020

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.