

Trabalho em plataformas digitais, subordinação algorítmica e presunção do vínculo empregatício

Nota a Tribunal Superior do Trabalho, decisão 11 de abril 2022 – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado (disponível em: <https://www.lpo.it/banca-dati/>). Versione in italiano su <https://www.lpo.it/working-paper/>

di **Priscila Lauande Rodrigues**¹

SUMÁRIO:

1. Premissas do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho.
2. Automação, Inteligência Artificial e subordinação algorítmica.
3. Presunção de vínculo empregatício e inversão do ônus da prova.

RESUMO

Este artigo analisa a decisão publicada em 11 de abril de 2022 que reconheceu, pela primeira vez no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, a relação de emprego havida entre trabalhador de plataforma digital e a Uber do Brasil Tecnologia, fundamentando-se na presunção do vínculo empregatício e inversão do ônus da prova. Foram analisados os elementos fático-jurídicos configuradores da relação empregatícia previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, trabalho prestado por pessoa humana; pessoal; oneroso; não eventual; com subordinação, para se chegar à conclusão que a forma de prestação do serviço realizado pelo motorista de aplicativo enseja o reconhecimento do vínculo de emprego.

This article analyzes the decision published on April 11, 2022, which recognized, for the first time in the Brazilian Superior Labour Court, the employment relationship between a digital platform worker and Uber Tecnologia do Brasil, based on the presumption of employment relationship and reversal of the burden of proof. The factual and legal elements that characterize the employment relationship provided for in the Consolidation of Labour Laws were analysed, i.e., work performed by a human being; personal; onerous; not occasional; with subordination, in order to reach the conclusion that the form of service provision performed by the application driver gives rise to the recognition of the employment relationship.

¹ Advogada. Doutoranda em Autonomia Privada, Negócio, Trabalho e Tutela dos Direitos na Perspectiva Europeia e Internacional – Sapienza Università di Roma. Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). Membro da Comissão Científica do Instituto Ítalo Brasileiro de Direito do Trabalho. Pesquisadora do Núcleo “Trabalho além do Direito do Trabalho” da USP. Pesquisadora visitante no European Trade Union Institute – ETUI.

1. Premissas do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria de votos, reconheceu pela primeira vez no âmbito de uma Corte Superior brasileira², a presença dos elementos configuradores da relação empregatícia entre motorista de aplicativo e a empresa Uber Tecnologia do Brasil. Ao dar provimento ao Recurso de Revisa do reclamante, foi reformado o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que havia afastado a incidência da legislação protetiva laboral, por entender que cabia ao Reclamante o ônus da prova da demonstração dos requisitos inerentes à relação empregatício (art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do CPC) que, em sua análise, não foi demonstrado, prevalecendo, no entendimento da Corte regional, a autonomia na prestação de serviços.

A decisão, por sua vez, fundamentando-se na presunção jurídica relativa do vínculo empregatício, registra que existem dois fatores históricos incontestáveis a serem considerados: i. a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; ii. a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea³.

² Em outras oportunidades, o Tribunal Superior do Trabalhista havia afrontado a questão se manifestando no sentido da ausência dos requisitos para configuração da relação de emprego ou sequer analisando o mérito do recurso por entender que se trata de revolvimento de matéria fático probatória, em que seria vedado o exame em razão do óbice processual previsto na Súmula de jurisprudência nº 126 do TST, por se tratar de instância extraordinária (Processos: RR-10555-54.2019.5.03.0179, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, 4ª turma, publicado no DEJT em 05/03/2021; RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª turma, publicado no DEJT em 07/02/2020; AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, publicado no DEJT em 11/09/2020). O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, no Conflito de Competência nº 164.544-MG, de relatoria do Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, publicado no DJ Eletrônico em 04/09/2019, afastou a competência da Justiça do Trabalho por entender que os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista, decorrendo de um contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular. Por tais razão declarou a competência da justiça comum estadual julgar ação de obrigação de fazer c/c reparação de danos materiais e morais.

³ Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066, publicada no DEJT em 11.04.2022, Relator Min. Mauricio Godinho Delgado.

De acordo com o entendimento da Turma, foi incorporado na Constituição da República de 1988⁴ a presunção relativa da relação de emprego, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos mais eficazes e principais instrumentos de concretude do bloco de civilidade. Outras fórmulas alternativas de prestação de serviço a alguém, por pessoas naturais, possuem caráter manifestamente excetivo⁵ e que, uma vez verificado os pressupostos da relação de emprego, o seu não reconhecimento implicaria em uma fraude trabalhista⁶. Igualmente, em âmbito processual, a legislação brasileira estabelece que, uma vez admitida a prestação de serviços, cumpre ao tomador de serviços demonstrar que o trabalho se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego⁷.

No caso concreto, a Turma rejeitou a premissa defensiva de que a Uber é uma empresa que tão somente promove a aproximação entre motoristas e passageiros, afirmando que, efetivamente, administra um empreendimento relacionado a prestação de serviços de transporte de pessoas, em observância ao princípio da primazia da realidade sob a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição⁸.

⁴ Para a Turma, a presunção jurídica relativa da relação de emprego encontra-se sedimentada no ordenamento jurídico brasileiro, regido pela Constituição da República e pela CLT (ilustrativamente: preâmbulo, art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*, art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos da Constituição da República de 1988). Ainda, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental e inúmeros outros preceitos constitucionais que consagram o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego.

⁵ Se inserem como exceção ao reconhecimento do vínculo empregatício o contrato de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas “pejotização” ou, mais recentemente a “uberização”.

⁶ A adoção de práticas que visam precarizar as relações empregatícias, consideradas estas como as que objetivam desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas, devem ser declaradas de pleno direito (art. 9º da CLT).

⁷ Tal entendimento se extrai do artigo 818 da CLT, incisos I e II que estabelece o ônus probatório do autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito, e ao reclamado quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

⁸ Especificamente quanto a natureza das atividades desenvolvidas pelas pla-

Especificamente quanto aos requisitos previstos na legislação brasileira para o reconhecimento do vínculo empregatício, a Turma registrou que todos eles foram demonstrados. Quanto ao trabalho prestado por *peessoa natural*, trata-se de fato incontroverso nos autos. No que diz respeito à *peessoa-lidade*, ficou configurada na medida em que o trabalhador teve que realizar um cadastro individual, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como foi submetido, no decorrer da relação de trabalho, a um sistema de avaliação individualizada. No que tange à *onerossidade*, ficou constatada através da sistemática de pagamento pela prestação de serviços, em que era realizado um repasse de cerca de 70-80% do valor pago pelos passageiros à empresa, esclarecendo-se que o percentual elevado se dava em razão do trabalhador arcar com todos os custos do transporte⁹.

Quanto à *não eventualidade*¹⁰, esclareceu que os serviços prestados estavam inseridos na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço, não se tratando, ainda, de trabalho desempenhado para certa obra ou serviços, decorrentes de algum acontecimento fortuito ou casual. Ainda que a relação tenha perdurado por menos de dois meses, o trabalho foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da reclamada sobre o tempo à sua disposição.

Por fim, no que diz respeito à *subordinação*¹¹, registrou-se que a mo-

taformas, fez-se menção a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, respaldado na experiência do direito comparado (art. 8, caput, da CLT) que reconheceu que o serviço prestado pela plataforma é de transporte (Tribunal de Justiça da União Europeia. Relatório Anual de Atividade Judiciária. Processo nº C-434/2015. Disponível em: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-06/ra_2017_pt_web.pdf.)

⁹ Incluídos a manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular.

¹⁰ A doutrina brasileira desenvolveu distintas teorias para precisar o conceito de não eventualidade: i. teoria do evento: é eventual o trabalhador admitido na empresa em razão de um fato, acontecimento ou evento determinado e específico, que enseja a o desenvolvimento de certa obra ou serviço; ii. teoria dos fins do empreendimento: quando o trabalhador é chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, são esporádicas e de estreita duração; iii. teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços: em que o trabalhador eventual não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto o empregado se fixa numa fonte de trabalho.

¹¹ In casu, a turma esclareceu que a subordinação restou configurada em suas diversas dimensões: “a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder

dena e renovada compreensão do fenômeno, que possui nítido caráter multidimensional, foi percebida pela doutrina, jurisprudência e, também, pelo legislador, que conferiu nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e acresceu o parágrafo único, incorporando, ainda que de forma implícita, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-se à subordinação tradicional (clássica), ao permitir considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão¹². Mais ainda, considerou uma inovada dimensão da subordinação – a **subordinação algorítmica** – própria do novo contexto empresarial que passa a utilizar de diversos mecanismos telemáticos para controlar o trabalho humano e que, no caso específico, foi desligado com base em avaliações determinadas por este tipo de gerenciamento.

Quanto a este aspecto, foram analisadas minuciosamente as premissas que ensejaram a conclusão de não se tratar de uma relação autônoma na execução do trabalho¹³.

empregatício; b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.”

¹² Estabelece o parágrafo único, do artigo 6º da CLT: *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.*

¹³ A turma se debruçou na análise das circunstâncias fáticas que foram consignada no acórdão regional, consignando os seguintes elementos que, no seu entender, demonstraram a autonomia na prestação de serviços: “1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital – perda do trabalho –, caso o obreiro não alcançasse

E com base nestes fundamentos, considerando que a empresa não conseguiu se desvencilhar satisfatoriamente de seu encargo probatório, reformou o acórdão regional em razão da violação ao artigo 3º da CLT, para declarar a existência de vínculo de emprego entre as partes.

Passamos à análise, portanto, de dois dos principais fundamentos utilizados, a subordinação por algoritmo e a presunção relativa do vínculo empregatício.

2. Automação, Inteligência Artificial e subordinação algorítmica.

A digitalização do trabalho e automação dos processos produtivos, com a quarta revolução industrial, engloba um amplo espectro de inovações, como a Internet das Coisas, Inteligência Artificial, Big Data, robótica, e faz crescente o debate acerca da centralidade do trabalho humano e o aumento massivo do desemprego tecnológico. A tensão que surge entre os constantes avanços tecnológicos e a suposta diminuição dos postos de trabalho reacende o debate proposto por Rifkin em “O fim dos empregos”¹⁴, acerca de uma substituição incontestável do trabalho humano.

Paralelo a esta linha teórica de superação da centralidade da força de trabalho humano, surge uma outra dimensão que constata uma dinâmica oposta

uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.” Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066, publicada no DEJT em 11.04.2022, Relator Min. Mauricio Godinho Delgado.

¹⁴ Na realidade, a discussão acerca da inevitabilidade da substituição do trabalho humano em decorrência de processos de automação possui raízes antigas. Em uma das passagens, David Noble considerou um dos documentos mais relevantes nos anais da ciência do século 20, a carta que Norbert Wiener, um dos pioneiros da cibernética, escreveu a Walter Reuther, então presidente do UAW (o sindicato dos trabalhadores automotivos dos Estados Unidos com sede em Detroit) em 1949, alertando-o para os possíveis efeitos da máquina computacional encomendada por uma corporação, que teria gerado efeitos devastadores para os trabalhadores da indústria automobilística, por exemplo, desertificando linhas de montagem (N. DYER-WITHEFORD, *Cyber-proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*, London, 2015, 39 e ss.). No século XIX se observam ainda inúmeros movimentos sociais de trabalhadores que se insurgiram contra as máquinas, devassando a Europa e China, a exemplo do ludismo (C. B. FREY, *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*, New Jersey, 2019, 125 e ss.).

da tecnologia aplicada à produção, que visa não a substituição do trabalho humano, mas o aumento dos níveis de produtividade e rentabilidade (Caf-fentzis, 2013) com o auxílio das novas tecnologias.

Esta aparente lacuna teórica acerca dos diferentes impactos da tecnologia na produção tem início durante os primeiros anos da primeira revolução industrial, com a introdução das máquinas termodinâmicas na grande indústria manufatureira, em que a tarefa da automação, segundo Marx, era de intensificar o trabalho humano. Este contraste das teorias que buscam identificar e interpretar o impacto das revoluções tecnológicas no trabalho perdura até hoje e se torna ainda mais evidente quando falamos em plataformas digitais de trabalho, gerenciadas por complexos algoritmos que tendem a intensificar ao máximo a exploração do trabalho humano.

Com a evolução algorítmica digitalizada, dá-se mais um passo no conceito de automação, em que as transformações tecnológicas não são mais um recurso exógeno para acelerar a extração de valor da produção, mas o objetivo principal da acumulação. As plataformas de trabalho são um exemplo do modelo de governança privatizado que está se espalhando e que, eficazmente, incorpora produção e distribuição, serviços e redes sociais, através de uma dupla função: 1) afirmar níveis constantes de aquisição de dados e informações (*data mining*) e; 2) fragmentar o processo de produção de um bem ou serviço em microtarefas e, em seguida, trazê-lo de volta à unidade por meio da ação da máquina algorítmica¹⁵.

O gerenciamento algorítmico, por sua vez, insere-se num contexto mais amplo da implementação de instrumentos tecnológicos e sistemas de supervisão digitalizados destinados a gerir a mão de obra¹⁶, podendo ser considerado, de certa forma, como a automação de funções de gestão nas empresas¹⁷.

A gestão por algoritmo é, portanto, uma das aplicações de inteligência artificial, em seu contexto mais amplo¹⁸, em vias de ser regulamentada na

¹⁵ P. LAUANDE RODRIGUES, M. DE MINICIS, *Digital and algorithmic technology: the impact on employment and the workforce*, Roma, 2021, Sinapsi, XI, n. 3, pp.112-125.

¹⁶ P. V. MOORE, P. AKHTAR, M. UPCHURCH, *Digitalisation of work and resistance*, in P. V. MOORE, M. UPCHURCH, X. WHITTAKER (a cura di) *Humans and machines at work*, 2018, Cham, Palgrave Macmillan, 17-44.

¹⁷ J. ADAMS-PRASSL, *What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work*, 2019, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41 (1), 123-146.

¹⁸ De acordo com o Briefing AI Act da EPRS, 2022, não existe uma definição unívoca para o termo inteligência artificial, podendo ser utilizada como um termo que engloba várias aplicações de computador baseadas em diferentes técnicas que exhibe capacidades comumente e corriqueiramente associadas com inteligência hu-

União Europeia e Brasil¹⁹, que traz impactos às dinâmicas do trabalho e ao próprio Direito do Trabalho. A subordinação por algoritmo, conforme mencionado na decisão do Tribunal Superior do Trabalho, é uma delas.

De fato, as plataformas digitais de trabalho, através da gestão algorítmica, podem combinar eficientemente a oferta e a demanda de mão-de-obra, oferecer oportunidades ou uma renda adicional, inclusive para pessoas que enfrentam barreiras no acesso ao mercado de trabalho, tais como jovens, pessoas com deficiência, migrantes, minorias raciais e étnicas ou pessoas com responsabilidades de cuidado.

No entanto, muitos trabalhadores são equivocadamente classificados como autônomos e, conseqüentemente desprovidos de uma proteção social trabalhista, mas que, de fato, experimentam a subordinação em diferentes graus de controle pelas plataformas, por exemplo, no que diz respeito aos níveis salariais ou às condições de trabalho.

A decisão, neste sentido, representa um avanço na medida que consegue reconhecer os diversos níveis de subordinação a que submetido o trabalhador, na medida em que relaciona, em diversas passagens, a ausência de li-

mana. Para assegurar maior segurança jurídica, considerando que os sistemas de inteligência artificial constituem um tema para alocação de responsabilidades sob o novo framework de IA, a comissão propôs estabelecer uma definição legal de inteligência artificial que é similar àquela já usada pela OCDE. O artigo 3(1) estabelece, então, que sistema de inteligência artificial significa: “...software that is developed with [specific] techniques and approaches [listed in Annex 1] and can, for a given set of human-defined objectives, generate outputs such as content, predictions, recommendations, or decisions influencing the environments they interact with.” O anexo 1 da proposta de diretiva da União Europeia sobre regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial, por sua vez, elenca as técnicas de abordagens no domínio da inteligência artificial, quais sejam: “a) Abordagens de aprendizagem automática, incluindo aprendizagem supervisionada, não supervisionada e por reforço, utilizando uma grande variedade de métodos, designadamente aprendizagem profunda; b) Abordagens baseadas na lógica e no conhecimento, nomeadamente representação do conhecimento, programação (lógica) indutiva, bases de conhecimento, motores de inferência e de dedução, sistemas de raciocínio (simbólico) e sistemas periciais; c) Abordagens estatísticas, estimação de Bayes, métodos de pesquisa e otimização.” De acordo com esta definição, poderíamos nos referir, então, a uma enorme quantidade de tecnologias baseadas em software que englobaria “machine learning”, sistemas “logic and knowledge-based” e abordagens estatísticas.

¹⁹ No Senado Federal, foi instaurada uma Comissão de Juristas com a finalidade de subsidiar a elaboração de minuta de substituto para instruir a apreciação dos Projetos de Lei n°s 5.051, de 2019; 21, de 2020, e 872, de 2021, que tem como objetivo estabelecer princípios, regras, diretrizes e fundamentos para regular o desenvolvimento e a aplicação da inteligência artificial no Brasil.

berdade e autonomia do trabalhador na prestação do serviço. Seja na forma de determinação unilateral de organização das chamadas de cliente/passageiros, permanência de conexão à plataforma e, principalmente, na contínua avaliação da performance dos motoristas, através do controle telemático e pulverizado de verificação constante da qualidade dos serviços desempenhados.

A decisão segue, ainda, a proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, publicada em dezembro de 2021²⁰, que traz a presunção legal (refutável) de uma relação de emprego, quando verificado um efetivo controle do desempenho do trabalho. E esse controle pode ser observado quando estiverem presentes ao menos dois dos requisitos estabelecidos no artigo 4, ponto 2 da proposta de diretiva²¹.

E, particularmente, quanto ao sistema automatizado de tomada de decisão, a proposta estabelece que deve ser informado os principais parâmetros que tais sistemas levam em consideração e a importância desses parâmetros na tomada de decisão automatizada, incluindo a forma como os dados pessoais ou o comportamento do trabalhador influenciam as decisões; bem como os fundamentos das decisões de restringir, suspender ou encerrar a conta do trabalhador; de recusar a remuneração pelo trabalho realizado; sobre o status contratual ou qualquer decisão com efeitos similares²².

Quanto a este aspecto, o legislador brasileiro, ao tratar das medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde

²⁰ European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Brussels, 9.12.2021 COM (2021) 762.

²¹ A proposta de diretiva estabelece os seguintes requisitos que evidenciaram o controle na performance do trabalho: “(a) determinação ou estabelecimento de limites de ganho máximo de remuneração; (b) exigência de observância de regras específicas obrigatórias com relação à aparência, conduta em relação ao destinatário do serviço ou em relação execução do trabalho; (c) supervisionamento do desempenho do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho, inclusive por meios eletrônicos; (d) restrição da liberdade de organização do trabalho, em particular quanto a escolha do horário de trabalho ou períodos de ausência, recusar tarefas, inclusive através de sanção; (e) restrição na possibilidade de construção de uma base de clientes ou de realização de trabalhos para terceiros.” European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Brussels, 9.12.2021 COM (2021) 762, 35.

²² European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Brussels, 9.12.2021 COM (2021) 762, 37.

pública decorrente do coronavírus responsável pela COVID-19, ainda que de forma tímida e insuficiente, tratou de um dos aspectos mais sensíveis do trabalho gerenciado por algoritmos. A Lei nº 14.927, de 05 de janeiro de 2022, ainda que não entrasse no mérito da qualificação jurídica destes trabalhadores, estabeleceu, no art. 8º, caput e §1º, a exigência de constar no contrato ou termo de registro celebrado entre empresa de aplicativo de entrega e entregador, as hipóteses de bloqueio, suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica. Dispôs, ainda, que a aplicação da exclusão da conta deve ser precedida de uma comunicação prévia com antecedência mínima de 3 dias úteis, acompanhada das razões que a motivaram, devendo ser preservadas a segurança e a privacidade do usuário da plataforma eletrônica.

3. Presunção de vínculo empregatício e inversão do ônus da prova.

A decisão parece, ainda, “inovar” no sentido de reconhecer a presunção de vínculo empregatício e inversão do ônus da prova. No entanto, conforme afirmado na própria decisão, este entendimento já se encontrava sedimentado no ordenamento jurídico brasileiro, prevalecendo a presunção do vínculo empregatício desde que incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém.²³

Nessa mesma esteira, faz-se menção, mais uma vez, à referida proposta de diretriz da União Europeia que se debruça, basicamente, três aspectos ainda não resolvidos do trabalho da plataforma: i) a correção, transparência e responsabilidade da gestão algorítmica; ii) a implementação e o fortalecimento das regras a serem aplicadas; e iii) a classificação equivocada do status de emprego dos trabalhadores envolvidos.

A presunção de subordinação é baseada na definição de critérios para verificar, essencialmente, se o trabalho está sujeito a controle, monitoramento e avaliação pelo algoritmo. Se dois dos vários critérios forem atendidos, o trabalhador pode ser reclassificado como empregado, com todas as proteções previstas para este tipo de trabalho (seguro, previdência social e assistência social).

²³ Essa interpretação se dá em razão dos diversos dispositivos que estimulam a preconização da relação de emprego já referenciados neste artigo e, em termos processuais, a Súmula nº 212 do TST estabelece que: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Observa-se que a decisão parece avançar ainda em direção à abordagem do governo espanhol implementada para a reclassificação dos *riders* de plataformas *on location*. Em 2021, entrou em vigor a legislação que reconheceu a presunção de emprego para esse tipo de trabalho, e é a plataforma que deve refutar, caso a caso, através de uma descrição concreta do desempenho do trabalho, se esse reenquadramento está equivocado²⁴.

Assim, a decisão não define um caso jurídico inovador e especial para os trabalhadores da plataforma, mas ao implementar uma abordagem baseada na «primazia da realidade», preconiza uma classificação correta entre as existentes, embasada nos princípios cardeais da Constituição da República de 1988, analisando concretamente a capacidade dos algoritmos de reproduzir, no mundo virtual, a dinâmica típica da organização do trabalho assalariado taylorista.

²⁴ A Lei nº 12/2021, de 28 de setembro, que altera o texto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, garantindo os direitos laborais das pessoas dedicadas à distribuição no domínio das plataformas digitais. Estabelece a legislação, em seu único artigo, a modificação do Estatuto do Trabalhador para introduzir uma nova letra d) ao artigo 64.4, bem como para introduzir uma nova vigésima terceira disposição adicional com a seguinte redação: “Vigésima terceira provisão adicional. Presunção de trabalho no âmbito das plataformas de entrega digital. Por aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 8.º, presume-se incluída no âmbito da presente lei a atividade das pessoas que prestem serviços remunerados que consistam na repartição ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, pelos empregadores que exerçam os poderes de organização, gestão e controlar as sociedades direta, indireta ou implicitamente, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital.”