

DIÁLOGO JUDICIAL TRANSNACIONAL E PROTEÇÃO DE TRABALHADORES NA *GIG ECONOMY*

CÁSSIO BRUNO CASTRO SOUZA

Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí

Advogado. Procurador do Estado de Rondônia.

cassiocastrosoouza@gmail.com

RESUMO: O diálogo judicial transnacional pode ser um mecanismo eficiente de proteção de direitos trabalhistas de trabalhadores inseridos no contexto da *gig economy*? Na medida em que as plataformas digitais operam transnacionalmente, as externalidades negativas por elas geradas, especialmente no que diz respeito à observância de padrões regulatórios trabalhistas, se transformam em problemas comuns dos países de determinada região. Para responder ao problema, realizou-se ampla revisão bibliográfica e estudo de casos *Uber Technologies Inc. v. Heller* e *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, julgados, respectivamente, pela Suprema Corte do Canadá e pela Suprema Corte da Califórnia. Descobriu-se que o diálogo judicial transnacional pode aumentar a persuasão, autoridade e legitimidade de decisões judiciais individuais proferidas em Tribunais nacionais, especialmente em Tribunais do Trabalho brasileiros, bem como servir de instância de deliberação coletiva para o enfrentamento de problemas comuns.

PALAVRAS-CHAVE: Transjudicialismo. Economia do compartilhamento. *Gig economy*. Globalização.

INTRODUÇÃO

O progresso tecnológico, o processo de globalização e a emergência da sociedade em rede possibilitaram o desenvolvimento de modelos de negócio a partir da prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais. A economia do compartilhamento, encarada como uma nova etapa do desenvolvimento do capitalismo, promete gerar externalidades positivas a partir da descentralização, da redução de custos de transação a partir da utilização das capacidades excedentes de bens e serviços e da promoção de relações econômicas mais transparentes e baseadas na confiança recíproca.

Nesse contexto, de aproveitamento de capacidades excedentes de bens, serviços e do tempo, a economia do compartilhamento facilitou e potencializou a *gig economy*, ou economia dos bicos. Plataformas digitais como a Uber possibilitam que motoristas individuais se coloquem a disposição de passageiros a partir da plataforma, observando termos e condições de uso definidos unilateralmente pela empresa, sujeitos a avaliação de *performance* dos usuários do aplicativo, na qualidade de contratantes independentes.

Essa promessa de uma nova economia, de novas relações interpessoais e novas formas de trabalho feita pela economia do compartilhamento, aliada à atuação transnacional das plataformas digitais, tem gerado incertezas regulatórias a nível global, especialmente no que diz respeito à classificação dos prestadores de serviço que utilizam plataformas digitais: se empregados ou se trabalhadores autônomos.

Esta pesquisa, a partir do contexto internacional de disputas judiciais enfrentadas pela Uber em diversos Tribunais estrangeiros a respeito da adequada definição da natureza jurídica da relação mantida pela plataforma digital com os motoristas que lhe prestam serviços, pretende responder ao seguinte problema: considerando que as plataformas digitais, notadamente a Uber, operam transnacionalmente, o diálogo judicial transnacional pode ser um mecanismo eficiente de proteção de direitos trabalhistas?

A pesquisa parte da hipótese de que as decisões judiciais proferidas nos casos *Uber Technologies Inc. v. Heller*, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* e *Uber B.V. & others v Aslam & others*, respectivamente, pela Suprema Corte do Canadá, pela Suprema Corte da Califórnia e pela Suprema Corte do Reino Unido podem aumentar a persuasão, autoridade e legitimidade de decisões judiciais individuais proferidas em Tribunais nacionais, especialmente em Tribunais do Trabalho brasileiros, especialmente quando a legislação trabalhista local coincide com os parâmetros decisórios adotados pelas Cortes estrangeiras.

O objetivo desta pesquisa é analisar de o diálogo judicial transnacional pode ser um instrumento adequado para viabilizar a adequada proteção de trabalhadores inseridos na dinâmica da *gig economy*. Para alcançar esse objetivo, foi realizado amplo levantamento bibliográfico, sobretudo estrangeiro, bem como procedeu-se à revisão e discussão de artigos científicos e das decisões judiciais que enfrentaram a questão jurídica relacionada à natureza do vínculo jurídico existente entre prestadores de serviços e plataformas digitais. Utilizou-se método comparativo sincrônico, para analisar como as Cortes domésticas do Reino Unido, Estados Unidos da América, Canadá e Brasil definem direitos trabalhistas a partir do trabalho realizado na dinâmica econômica da *gig economy*.

Este artigo está dividido em três capítulos. O primeiro é dedicado à contextualização da economia do compartilhamento como um modelo econômico transnacional, razão pela qual o adequado tratamento jurídico das externalidades

negativas geradas pelas plataformas digitais depende de um mecanismo de governança igualmente transnacional. O segundo capítulo se dedica a compreender o conceito e a tipologia da comunicação transjudicial. O terceiro capítulo analisa como os Tribunais têm resolvido e buscado proteger os interesses dos trabalhadores inseridos na *gig economy*, especialmente a partir do estudo dos casos *Uber Technologies Inc. v. Heller* e *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*.

1. A TRANSNACIONALIDADE DA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS

Este artigo pretende responder à seguinte pergunta: o diálogo judicial transnacional pode ser um mecanismo eficiente de proteção a direitos trabalhistas na *gig economy*? A resposta a essa pergunta pressupõe a adequada compreensão da economia do compartilhamento enquanto um modelo de negócio transnacional e, em que medida, o transjudicialismo pode ser uma perspectiva teórica apta a oferecer uma resposta adequada a proteção de direitos trabalhistas. Contudo, antes mesmo de se analisar o impacto causado pela economia do compartilhamento e compreender como ela potencializa a *gig economy*, é importante descrever como o Direito vem respondendo às violações de direitos humanos trabalhistas por empresas transnacionais.

1.1. A dupla mobilidade transnacional: quando o capital e o trabalho se tornam móveis

As consequências da globalização e, sobretudo, do *offshoring*¹ sobre o mercado de trabalho, foram objeto de discussão e proposições legislativas por décadas. Na literatura econômica internacional, Moore e Ranjan (2005, p. 391-422) já demonstram como a liberalização do comércio em um país rico em qualificação

¹ *Offshoring* é um conceito que se refere ao fenômeno observado quando a fonte de fornecimento está localizada em um país diferente do país de origem da empresa de terceirização. O *offshoring* pode ser realizado internamente, transferindo a produção da empresa-mãe para suas afiliadas estrangeiras, geralmente chamadas de “*offshoring* cativo”, ou externamente, terceirizando serviços para um provedor de serviços terceirizado no exterior. A disseminação da terceirização internacional de serviços tem sido uma grande força na formação do comércio de serviços e do cenário de investimentos nas últimas duas décadas. UNCTAD. Building Supply and Export Capacity: The Case of Offshored Services. United Nations publication. New York and Geneva, 2014, disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ditctncd2013d10_en.pdf, acesso em 5 dez. 2020.

profissional pode reduzir o desemprego de trabalhadores qualificados e aumentar o desemprego de trabalhadores não qualificados e, uma vez que cada setor emprega apenas um tipo de mão de obra, não há realocação intersetorial de mão de obra; Felbermayr, Prat e Schmerer (2011, p. 39-73), por sua vez, estudaram o impacto de uma redução no custo de comercialização de bens finais sobre o desemprego em um modelo de um setor com heterogeneidade de firmas; e Groizard, Ranjan e Rodriguez-Lopez (2013, 43 p.)² examinaram as implicações do *offshoring* no desemprego.

Na literatura jurídica, especialmente a partir da perspectiva teórica do *business & human rights* (WEISSBRODT, 2005, p. 55-73; RUGGIE, 2007, p. 819-840; RIBEIRO; SANTOS, 2016, p. 383-403; FLUES; SHAICK, 2015; SILVA; PAMPLONA, 2016; ASSIS; PAMPLONA, 2019), a tentativa de oferecer maior proteção a trabalhadores empregados por empresas transnacionais tem provocado o desenvolvimento de propostas regulatórias e jurídicas inventivas, como a celebração de acordos coletivos de trabalho de natureza transnacional, com possibilidade de *enforcement* em países que contem com padrões de proteção trabalhistas elevados e com um judiciário com elevada capacidade de execução (PAMPLONA; SOUZA, 2018, p. 59-77; ALBUQUERQUE, 2009; LIMA, 2006; CORDEIRO, 2013; SOARES FILHO, 2006; SOARES FILHO, 2007; RACCIATTI; RÍMOLO, 2006).

A transnacionalização das empresas e a globalização são fenômenos relacionados entre si, já que esta é caracterizada “pela unicidade do mercado do produto em escala mundial e por uma arquitetura transnacional — acima das fronteiras nacionais — das condições nas quais o produto é fabricado e posteriormente distribuído” (LAURENCIN, 1998, p. 33). É possível compreender a relação entre a globalização, o progressivo aumento de poder econômico das empresas transnacionais e o modelo de deslocamento produtivo (*offshoring*) a partir da definição que Holger Görg dá à globalização, como um fenômeno caracterizado, em primeiro lugar, pelo comércio total (ou seja, o fluxo de mercadorias através das

²Para Rajan, o impacto da globalização no bem-estar dos trabalhadores e na produção agregada depende do grau de substituíbilidade entre trabalhadores nacionais e insumos importados, de modo que quando o grau de substituíbilidade é alto (baixo), a globalização reduz (aumenta) os salários e aumenta (reduz) o desemprego e políticas do mercado de trabalho local/nacional/doméstico, como seguro-desemprego e indenizações, podem proteger os trabalhadores contra o risco de renda do trabalho, argumentando que o livre comércio é ótimo quando as políticas do mercado de trabalho oferecem seguro contra o desemprego. In RANJAN, Priya. Globalization and risk averse workers: The roles of labor market and trade policies. **Journal of International Economics**, vol. 103, 2016, pp. 64-79.

fronteiras) e, segundo lugar, pelo *offshoring*³ (isto é, a realocação de processos de produção no exterior, levando ao comércio de bens intermediários através das fronteiras) (GÖRG, 2011, p. 21). Logo, “a globalização somente é, com efeito, realmente possível, quando existe uma grande mobilidade internacional dos fatores de produção” (LAURENCIN, 1998, p. 33). Como consequência, a dinâmica das redes de produção (CASTELLS, 1999, p. 24; CASTELLS, 2005, p. 17) resultou em processos de produção bastante fragmentados e geograficamente dispersos em uma ampla gama de indústrias (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 67). As discussões sobre a relação entre empresas transnacionais e relações de emprego evidenciam a forma como as empresas transnacionais deslocalizam ou terceirizam o trabalho com o objetivo de obter vantagens de um “regime de compras” ou “arbitragem institucional”. Ou seja, empresas transnacionais objetivam operar em mercados de trabalhos nacionais, regionais ou locais com níveis de proteção mais baixos: baixos salários, maior flexibilidade e padrões de segurança fracos (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 67). Em certos casos, os processos de reestruturação transfronteiriços não se justificam apenas pelo desejo de acesso ao mercado de trabalho local: esses processos dependem que a própria mão de obra seja móvel e transnacional. Daí falar-se, como propõem Altreiter, Fibich e Flecker, em dupla mobilidade transnacional: de capital e de trabalho (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 67).

A mobilidade transnacional de capital consiste em uma estratégia real destinada a mover ativos através das fronteiras nacionais viabilizada pela capacidade de realizar investimento estrangeiro direto ou desinvestimento, de realocar funções de negócios ou de implementar certas atividades offshore, razão pela qual a mobilidade de capital não pode ser enxergada como uma mera questão locacional/geográfica (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 68). Como podera Laurencin, uma mobilidade de capital depende, contudo, de “certas condições e especialmente, uma

³ *Offshoring* é um conceito que se refere ao fenômeno observado quando a fonte de fornecimento está localizada em um país diferente do país de origem da empresa de terceirização. O *offshoring* pode ser realizado internamente, transferindo a produção da empresa-mãe para suas afiliadas estrangeiras, geralmente chamadas de “*offshoring* cativo”, ou externamente, terceirizando serviços para um provedor de serviços terceirizado no exterior. A disseminação da terceirização internacional de serviços tem sido uma grande força na formação do comércio de serviços e do cenário de investimentos nas últimas duas décadas. UNCTAD. Building Supply and Export Capacity: The Case of Offshored Services. United Nations publication. New York and Geneva, 2014, disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ditctnkd2013d10_en.pdf, acesso em 5 dez. 2020.

condição geral de liberalização, ou seja, a ausência de barreiras aos fluxos de troca e às implantações das empresas (norma, mercado público, formalidade alfandegária, etc.) entre os países” (LAURENCIN, 1998, p. 33). O capital se movimenta em um espaço econômico internacional, de maneira que “o espaço econômico onde se produz, reproduz e circula o capital não mais coincide com a territorialidade política” (BENAKOUCHE, 1980, p. 79-90).

O aumento da mobilidade do capital formata as relações de emprego e a migração laboral internacional. Por essa razão, é possível afirmar que as empresas transnacionais têm o potencial de fragilizar as relações de emprego por três razões (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 69). Em primeiro lugar, por sua posição de poder reforçada com base em sua maior mobilidade e as oportunidades para "comparações coercitivas" e "negociação de concessões". Em segundo lugar, por poderem introduzir práticas de relações de trabalho do exterior nos países onde passa a operar. Em terceiro lugar, porque a gestão local freqüentemente tem apenas poderes limitados de tomada de decisão (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 69). Essas características da mobilidade de capital provoca o enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos e tende a pressionar governos a flexibilizarem níveis de proteção ao trabalho.

Por outro lado, a dispersão espacial (e temporal) do trabalho tem sido denominada de várias maneiras, tais como trabalho distribuído, trabalho híbrido, trabalho móvel/multilocacional, teletrabalho e trabalho eletrônico (PYÖRIÄ; OJALA, 2018, 405). A mão-de-obra móvel pode assumir várias formas, que estão vinculadas a diferentes regimes de mobilidade ou migração e a estruturas jurídicas e regulamentações específicas (pode envolver desde migração de trabalho para trabalhadores estrangeiros sem documentos, como o trabalho temporário em outro país ou o destacamento de trabalhadores) (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 69). Este artigo considera a mobilidade de trabalho como a mobilidade espacial da mão de obra no contexto da transnacionalização de empresas. Em geral, a oportunidade de migração surge quando as rendas são baixas na origem e elevadas nos Estados de destino, bem como quando os custos de migração são baixos (BORJAS, 2012, p. 387). A globalização e a transnacionalização de empresas, contudo, alteraram significativamente a dinâmica da mobilidade geográfica de trabalho, e, sobretudo, alteraram os incentivos para o aparecimento de arranjos de

trabalho cada vez mais móveis. Além disso, o uso diversificado das tecnologias da informação e comunicação está mudando os processos de trabalho e organizacionais em ambientes distribuídos (PYÖRIÄ, 2009, p. 366-381).

O capital transnacional e móvel pode transferir estratégias de gestão de outros contextos ou obter concessões da força de trabalho ao ameaçar realocar empregos. Nessas situações, a mão-de-obra móvel, por várias razões, pode ter menos probabilidade de oferecer resistência e defender os regulamentos, costumes e práticas locais (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 70). Altreiter, Fibich e Flecker exemplificam a dupla mobilidade a partir dos casos da Foxconn Electronics na Europa, dos Armazéns da Amazon na Alemanha, do Cluster da indústria da moda chinesa na Itália e Indústria dinamarquesa de carne (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 70-74).

E quais as consequências da dupla mobilidade? Tanto a mobilidade do capital (em particular a ameaça de realocização e a subsequente negociação de concessões) como a mobilidade da mão-de-obra (em particular através do seu desencaixe e divisões ao longo das linhas linguísticas e étnicas) apontam para níveis elevados de relações de emprego desencaixadas⁴. Essa situação de desencaixe demanda soluções protetivas, especialmente a partir da mobilização associativa sindical que proteja esses trabalhadores móveis, sobretudo no contexto sócio-econômico de relações de terceirização, ou seja, onde os trabalhadores não são empregados pelas empresas principais, mas por empresas subcontratadas (ALTREITER; FIBICH; FLECKER, 2015, p. 84). Pode-se afirmar, portanto, que o processo de globalização, a transnacionalização e a emergência da sociedade em rede produzem um novo modelo de desenvolvimento empresarial, dessa vez baseado na ideia de descentralização produtiva, que tem contribuído para o surgimento de relações de trabalho precarizadas, especialmente porque, “em muitos casos, o destino da descentralização está em países com baixo índice de proteção jurídica do trabalho, com reduzido custo de mão-de-obra e pouca garantia de *enforcement*” (PAMPLONA; SOUZA, 2018, p. 62).

⁴ Para Giddens, *disembedding* ou desencaixe significa um o processo de distanciamento das relações sociais dos contextos de interação social a ele inerentes, de forma a estarem reestruturadas por intervalos de tempo e espaço não definidos (GIDDENS, Anthony. **The Consequences of Modernity**. Cambridge: Polity Press, 1990, p. 21).

O progressivo processo de liberalização da economia e o crescimento do comércio internacional e dos investimentos internacionais não foram acompanhados, portanto, na mesma velocidade, por mecanismos de governança global ou mesmo pelos sistemas legais nacionais (REDMOND, 2003, p. 70). E, sobretudo diante das limitações inerentes aos mecanismos nacionais em face da mobilidade das empresas transnacionais, Redmond, ainda em 2003, sustentava a necessidade de criação de um mecanismo de coordenação internacional novo ou fortalecido para assegurar um amplo acordo quanto ao conteúdo desejável das normas de responsabilidade da empresas transnacionais e fornecer uma modalidade para sua implementação (REDMOND, 2003, p. 70-71). Logo, “a dimensão transnacional das atividades econômicas exige que a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores inseridos no processo produtivo seja realizada para além das fronteiras dos Estados” (PAMPLONA; SOUZA, 2018, p. 75). Esta pesquisa sugere que o diálogo judicial transnacional pode contribuir para a elevação do padrão de proteção de trabalhadores no contexto da dupla mobilidade transnacional.

1.2. O passo além: a economia do compartilhamento e a potencialização de bicos intermediados por plataformas

A gig economy está diretamente relacionada com a economia do compartilhamento, que pode ser enxergada como uma nova etapa do processo de desenvolvimento econômico, que surge a partir da superação da lógica do consumo em massa e da acumulação de bens de consumo, que é particular do final do século XX, por momento em que o mercado, orientado pelo princípio da sustentabilidade pela ideia de utilização racional de bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e serviços (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.758-1.759). O termo, portanto, é utilizado para “descrever o fenômeno desencadeado pela difusão de plataformas tecnológicas de prestação de serviços *on-line*” (TIGRE, 2019, p. 23) e, em última instância, consiste em um modelo econômico baseado “no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através da sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.758-1.759).

A economia do compartilhamento é compreendida, portanto, a partir da eclosão das plataformas digitais ou tecnológicas, que são definidas como “um conjunto de tecnologias e componentes padronizados que servem de base para o desenvolvimento de bens e serviços” (TIGRE, 2019, p. 23). A combinação da economia do compartilhamento com as plataformas digitais provocou a descentralização das atividades, a redução dos custos de transação e o surgimento de uma economia da atração fundada na confiança existente em relações interpessoais (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.758-1.759). Essa combinação gerou, sobretudo, ganhos de eficiência. Se na sociedade industrial, a eficiência econômica dependia da concentração de recursos, na economia do compartilhamento, “os recursos não estariam mais concentrados nas mãos de poucos, mas sim poderiam ser gerados e explorados por aqueles situados nas pontas, usando a tecnologia para aproximar demandas” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.758-1.759). Empresas como Uber e Airbnb atuam como *middleman* entre os indivíduos interessados em utilizar um transporte ou um quarto. Não possuem frotas de carros nem quartos próprios (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.759).

A descentralização, enquanto efeito da economia do compartilhamento promoveria empoderamento dos consumidores, ao retirá-lo de “um estado de passividade (de consumidor para *prossumidor*), garantindo aos mesmos os meios para produzir itens que anteriormente seriam adquiridos no mercado” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.758-1.760). Por consequência da descentralização, os custos de transação são reduzidos, de forma que na economia do compartilhamento, “o custo para se produzir desde uma obra intelectual até uma peça física é cada vez mais próximo de zero” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.760), especialmente porque a economia das plataformas cria uma oferta de trabalho online que ofereceriam oportunidades de consumos à classe média que antes só estava disponível aos mais ricos (MCGINNIS, 2018, p. 330-331). E, nesse sentido, o custo para se prestar um serviço por intermédio de uma plataforma digital também é reduzido (especialmente pela redução de assimetrias de informação). Os consumidores ganham com a economia do compartilhamento na medida em que são fornecidos bens e serviços a preços mais baixos, bem como maior escolha e conveniência (ARTHURS, 2018, p. 57). Essa circunstância é importante para esta pesquisa, na medida em que o modelo de negócios das empresas que operam plataformas digitais pressupõem, para que sejam

eficientes, que os custos de transação sejam, efetivamente, reduzidos. Ao considerar que motoristas são classificados como contratantes individuais que utilizam as plataformas para prestarem seus serviços com custo de transação reduzidos, plataformas como o Uber tornam seu modelo de negócio efetivamente viável.

A última consequência dessa combinação entre economia do compartilhamento e plataformas digitais é a consolidação, a partir da confiança nas relações pessoais, da economia da atração, que “entende as vontades pessoais e passa a tratar o indivíduo não como aquele para quem é empurrada uma demanda (*push economy*), mas sim como aquele que vê sua demanda atendida (*pull economy*)” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.760).

O acesso a bens e serviços no contexto da economia do compartilhamento cria condições para o desenvolvimento do “consumo colaborativo”, que privilegia o acesso em detrimento da aquisição de propriedade sobre os bens que não serão explorados em todo o seu potencial” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.760). Assim, em princípio, a economia do compartilhamento permite que carros, sofá, quartos, tempo disponível, talentos e comida sejam compartilhados. Por consequência, a mediação do acesso feita pela tecnologia poderia atenuar os impactos da tragédia dos bens comuns ao viabilizar o surgimento de uma produção colaborativa entre pares (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.761). A tecnologia, ao criar esse espaço de produção colaborativa e de compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos seria agente de promoção de bem-estar coletivo ao mesmo tempo em que viabilizaria o acesso a bens e serviços individualmente (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.761). Ao promover uma utilização eficiente do bem (acentuando sua função social) e a transparência nas relações contratuais (promovendo boa-fé objetiva), a economia do compartilhamento contribui para uma tutela da confiança nas relações sociais, “a partir do desenvolvimento de novos mecanismos que permitem às partes pactuarem de modo claro e informado” (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.763). A aproximação entre passageiros e motoristas feita pelo Uber faz com que veículos sejam utilizados de forma mais racional e adequada, seja ao possibilitar a redução do número de carros em circulação das cidades e aumentar o número de espaços para estacionamentos. A utilização racional e adequada viabilizada pelo Uber gera externalidade positiva ao meio ambiente justamente pela redução de carros em circulação e aproveitamento adequado do espaço urbano. A qualidade de vida é garantida pela transparência nas transações, confiança e conforto.

Por fim, veículos que anteriormente estavam parados ou circulando pela cidade podem ser utilizados economicamente para oferecer serviço de transporte intermediado pela plataforma (LEMOS; SOUZA, 2016, 1.767-1.768).

Se por um lado a economia do compartilhamento provoca externalidades positivas, em princípio, tornar as trocas na dinâmica do consumo mas sustentáveis, por outro, especialmente na dinâmica das relações que trabalho surgidas a partir e viabilizadas pela economia do compartilhamento, é possível identificar situações em que as externalidades provocadas pela *sharing economy* não são positivas. Por exemplo, muitas das vezes as plataformas não são usadas apenas para compartilhar capacidade ociosa, mas para trazer novos recursos para o mercado, como quando fornecedores compram apartamentos secundários para alugá-los no Airbnb, ou compram carros novos para fazer o pedido para dirigir para o Uber (MAKELA, 2018, p. 4). Na verdade, o próprio Uber incentiva esse tipo de investimento ao financiar a compra de automóveis e o Airbnb faz pouca coisa para desencorajar a aquisição de novos imóveis (MAKELA, 2018, p. 4). Além disso, embora ativos físicos como apartamentos e carros sejam uma parte importante no modelo de negócios dessas plataformas, os recursos humanos - mão de obra - podem ser tão, se não mais, importantes (MAKELA, 2018, p. 4).

Diversas publicações científicas alertam para o modo como a *gig economy* fragiliza a proteção jurídica de trabalhadores, incentivando a proliferação de trabalhos desacompanhados de garantias trabalhistas mínimas, como limitação de jornada, salário mínimo, períodos de descanso e proteção social (RUSHKOFF, 2016; SLEE, 2019, SCHREIBER, 2020; DE STEFANO, 2016; MORAES, 2020/2021, p. 377-394; ABILIO, 2020, p. 111-126; ABILIO, 2019, p. 41-51). A economia do compartilhamento limita a “aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais” (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 63).

O termo *gig economy* está diretamente relacionado com a forma pela qual o trabalho é prestado e viabilizado pelas plataformas digitais. As empresas que operam essas plataformas comportam-se como intermediários e viabilizam que os agentes que representam oferta e demanda realizem transações diretamente (em um modelo conhecido por mercado de duas pontas) (TIGRE, 2019, p. 32). Ou seja, essas

empresas permitem, a partir das plataformas, que compradores solicitem uma tarefa cronometrada e monetizada de um trabalhador disponível (HUNT; SAMMAN; MANSOUR-ILLE, 2017, p. 7), geralmente a partir da cobrança de uma taxa fixa, pagamentos pelo uso ou outras formas particulares de pagamento pelo serviço ou produto. Esses trabalhadores que estão em uma das pontas do mercado intermediado pela plataforma não possuem qualquer garantia de emprego adicional e são classificados pelas empresas da *gig economy* como contratantes independentes. Hunt et al explica que os modelos operacionais de plataformas na *gig economy* podem ser classificados em *crowdwork* e *on-demand work*. O modelo *crowdwork* se refere a tarefas que são comissionadas e realizadas virtualmente por intermédio da internet (nesse modelo o crowdsourcer e o crowdworker raramente – ou nunca – experimenta interação face a face com a outra ponta). Como explicam Amado e Moreira, “o Crowdwork, na verdade, pode ser quer o crowdwork online, quer o crowdwork offline, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente online e oferecidas globalmente” (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 64). E, nesse aspecto, a concorrência, no caso do modelo *crowdwork* também é global. As tarefas inerentes ao modelo *crowdwork* podem ou não demandar qualificação do fornecedor, mas o que as particulariza é serem igualmente mal pagas, independentemente da qualificação profissional, pela globalização da concorrência ou porque “não se tem em atenção o tempo que os trabalhadores têm de estar disponíveis online, nem o tempo que têm de estar à procura de uma tarefa” (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 64). Por sua vez, o modelo *on-demand work* se refere a tarefas que são realizadas localmente, com as duas pontas (comprador e fornecedor) próximos fisicamente (HUNT; SAMMAN; MANSOUR-ILLE, 2017, p. 7). Essas tarefas são normalmente organizadas por plataformas móveis e por empresas que definem os termos do serviço (incluindo taxas e padrões mínimos de qualidade do serviço) e têm alguma função na seleção e gestão dos trabalhadores (DE STEFANO, 2016). Como ponderam Hunt et al, especialmente em países mais pobres, os trabalhadores também se envolvem com plataformas de trabalho usando métodos de baixa tecnologia, como mensagens de texto ou chamadas telefônicas em vez de um aplicativo para smartphone (HUNT; SAMMAN; MANSOUR-ILLE, 2017, p. 7). O exemplo mais emblemático do modelo *on demand-work* é o da Uber.

Como se discutirá no terceiro capítulo, existe uma jurisprudência internacional flutuante a respeito da existência ou não de uma relação de trabalho apta a atrair regras jurídicas de proteção trabalhistas no contexto da *gig economy*. Essa incerteza produz efeito semelhante àquele causado pelas empresas transnacionais, ao buscarem por países com baixa proteção trabalhista e empregar trabalhadores a partir de uma lógica de dupla mobilidade. Como se demonstrará, a adequada proteção a direitos trabalhistas de trabalhadores em plataformas digitais depende de um empreendimento judicial transnacional comum, que seja capaz de oferecer respostas semelhantes e previsíveis a nível regional ou global.

Antes, contudo, é oportuno compreender o transjudicialismo e verificar em que medida o diálogo judicial transnacional pode contribuir para a proteção de direitos individuais e coletivos trabalhistas.

2. O DIÁLOGO JUDICIAL TRANSNACIONAL

A ideia de que juízes de diferentes países conversam entre si - por meio de reuniões ou citações cruzadas não é um fenômeno novo. É fato que as Cortes estão conversando umas com as outras ao redor do mundo (SLAUGHTER, 1994, p. 99) e que a globalização se infiltrou no modo de produzir decisões judiciais (BAHDI, 2002, p. 1). Como explica Slaughter, a Suprema Corte do Zimbábue cita decisões da Corte Européia de Direitos Humanos, para reformar sua decisão no sentido de que o castigo corporal de um adulto constitui um castigo cruel e incomum e que o castigo corporal de um adolescente é inconstitucional e, em 1994, perto de 60% das citações dos tribunais de Quebec eram de outras fontes que não as decisões de Quebec, incluindo autores e decisões francesas, decisões de common law e autores de diversos de países (SLAUGHTER, 1994, p. 100). Bastos Júnior e Bunn, em pesquisa publicada em 2017, revelou que em um universo de 123 julgados do Supremo Tribunal Federal houve “a citação de 693 elementos estrangeiros, uma média de 70 menções ao direito estrangeiro por ano” (BASTOS JÚNIOR; BUNN, 2017, p. 90). A análise demonstrou, ainda, que os Tribunais mais referenciados pelo Supremo Tribunal Federal em suas decisões são Alemanha, EUA, Portugal, Espanha e Itália, bem como que legislações são mais citadas do que os precedentes, mas, quando cita precedentes, o STF se concentra em precedentes norte-americanos e alemães (BASTOS JÚNIOR; BUNN,

2017, p. 90-91). Quando citados, os elementos estrangeiros são, normalmente, citados diretamente ou por intermédio de doutrina estrangeira, aparecem com maior recorrência em votos vencedores, são utilizados como argumento de reforço e com o objetivo de interpretar a legislação nacional em casos que envolvem a proteção de direitos fundamentais (BASTOS JÚNIOR; BUNN, 2017, p. 90).

Dias e Mohallen identificam quatro razões contemporâneas que estão relacionadas com o desenvolvimento e consolidação da intensa comunicação do STF e outras cortes constitucionais: (i) a hiperconstitucionalização da vida criada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, (ii) a similaridade institucional entre o Brasil e os países que o circundam; (iii) o processo de integração regional e (iv) “transformação da Constituição e da jurisprudência constitucional resultantes da Emenda Constitucional 45”, ao introduzir no sistema brasileiro “o princípio do stare decisis através do instrumento da repercussão geral e das súmulas vinculantes” (DIAS, Roberto; MOHALLEM, 2016, 374). Essas razões influenciam, inclusive, o diálogo entre o Supremo Tribunal Federal e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (SCHÄFER, 2017, p. 219).

Se esta pesquisa sugere que a comunicação transjudicial (ou diálogo judicial transnacional ou transjudicialismo) pode ser um instrumento de governança eficiente na proteção de direitos trabalhistas na economia do compartilhamento e, no seu *spin-off*, a *gig economy*, é razoável que se compreenda, em primeiro lugar, o que é exatamente o transjudicialismo, quais suas características, suas causas e suas consequências.

Pode-se definir comunicação transjudicial ou transjudicialismo como uma abertura judicial às tendências estrangeiras (WOOD, 2005, P. 93-94), a partir de uma comunicação ou repercussão de decisões de Cortes estrangeiras por um Tribunal nacional e vice-versa. Em decorrência da globalização, expandiram-se as interações entre cortes nacionais e internacionais ou supranacionais de forma progressiva “com a ampliação dos poderes do Judiciário ao longo do sistema-mundo e a proliferação do número de cortes internacionais e supranacionais” (PEREIRA, 2012, p. 169).

Slaughter, em *a typology of transjudicial communication*, estabeleceu uma tipologia de comunicação transjudicial. Em síntese, a comunicação transjudicial pode ocorrer de forma horizontal (entre tribunais do mesmo estatuto, sejam nacionais ou supranacionais, além das fronteiras nacionais ou regionais), de forma vertical (entre



tribunal nacional e tribunal supranacional), de forma mista – vertical-horizontal (entre os Estados signatários da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, por exemplo, as normas e os princípios jurídicos nacionais estão a espalhar-se por meio das decisões da CEDH ou seria possível identificar a presença de princípios jurídicos comuns nas ordens jurídicas nacionais que podem ser destilados e divulgados por um tribunal supranacional) (SLAUGHTER, 1994, p. 103-112).

Essa comunicação entre Cortes pode ser direta (como a comunicação entre a Corte Europeia de Justiça e os Tribunais nacionais da União Europeia), pode ser realizada a partir de um monólogo⁵ (onde o Tribunal cuja ideia é disseminada não tem consciência de que suas opiniões têm audiência estrangeira) ou pode ser a partir de um diálogo intermediado (quando um documento internacional, como a Convenção Europeia de Direitos Humanos efetivamente media a comunicação entre as Cortes nacionais, de modo que os tribunais britânicos, por exemplo, podem começar a concluir que a jurisprudência de direitos humanos desenvolvida pelo TJCE baseia-se mais nas garantias de direitos humanos na constituição alemã do que na britânica) (SLAUGHTER, 1994, p. 112-114).

Quando se tenta enxergar as funções, pode-se perceber que a comunicação transjudicial pode voltar-se a (i) aumentar a eficácia dos tribunais supranacionais, (ii) a garantir e promover a aceitação de obrigações internacionais recíprocas, (iii) promover fertilização cruzada, (iv) aumentar a persuasão, autoridade ou legitimidade de decisões judiciais individuais e (v) fomentar um processo de deliberação judicial coletiva sobre um conjunto de problemas comuns (SLAUGHTER, 1994, p. 114-122). Particularmente, quando se discute a proteção efetiva de direitos trabalhistas de trabalhadores que prestam serviços intermediados por plataformas digitais, a fertilização cruzada e o fomento à deliberação judicial coletiva sobre problemas comuns são significativamente importantes. Como se demonstrará nos próximos capítulos, as decisões judiciais proferidas pela Suprema Corte da Califórnia, pela Suprema Corte do Canadá e pela Suprema Corte do Reino Unido partem de premissas interpretativas e argumentativas que são particularmente comuns ao direito do trabalho brasileiro (e que, curiosamente, têm deixado de ser consideradas pelo

⁵ Para Pereira (2012, p. 173), a comunicação transjudicial por monólogo é uma verdadeira contradição em termos, “pois mesmo no contexto dos chamados “diálogos transjudiciais” não se verifica, propriamente, uma conversação entre cortes, uma vez que não se detecta uma “troca” de idéias entre umas e outras”.

Superior Tribunal de Justiça e pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento de casos envolvendo o reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas e a Uber).

Para a autora, elementos comuns podem ser identificados nesses exemplos e que sua identificação oferece uma perspectiva diferente e valiosa sobre a comunicação transjudicial (SLAUGHTER, 1994, p. 122). Em síntese, existem três elementos. Em primeiro lugar, a comunicação transjudicial pressupõe a existência de uma concepção de identidade judicial que enfatiza a autonomia dessas instituições (das Cortes/Tribunais), uma autocompreensão por meio da qual os tribunais envolvidos na comunicação transjudicial concebem a si mesmos e a suas contrapartes estrangeiras como tribunais independentes de suas instituições governamentais congêneres, mesmo no âmbito das relações internacionais. Ou seja, os Tribunais devem interagir independentemente dos governos aos quais estão vinculados e frequentemente contra a vontade desses governos (notadamente quando se trata de proteção de direitos humanos). Logo, o diálogo pressupõe que os tribunais tenham uma concepção de si mesmos como atores capazes de determinar esses interesses por conta própria, mesmo que optem por considerar as opiniões de outros departamentos do governo (SLAUGHTER, 1994, p. 123-124).

Em segundo lugar, a comunicação transjudicial depende de uma confiança na autoridade persuasiva em vez de coercitiva (SLAUGHTER, 1994, p. 122). Nesse particular, a confiança na persuasão significa que os tribunais em um processo de fertilização cruzada são susceptíveis de aceitar uma determinada ideia apenas se forem persuadidos ou se concluírem que o conteúdo da ideia e /ou sua fonte os habilitará melhor para persuadir seu próprio público (SLAUGHTER, 1994, p. 125).

Por fim, as Cortes devem compartilhar uma concepção implícita de um empreendimento judicial comum entre tribunais em uma região específica ou mesmo em todo o mundo, um reconhecimento mútuo de outras instituições como instituições situadas de forma semelhante, desempenhando funções semelhantes sob regras amplamente semelhantes (SLAUGHTER, 1994, p. 122-123). Esse aspecto é importante porque a abordagem liberal (TOUFAYAN, 2010, p. 315) feita por Slaughter sobre o transjudicialismo identifica no Estado de Direito o elemento político comum às Cortes. É sobretudo a consciência da semelhança entre as diversas instituições judiciais e a consciência da similitude do empreendimento judiciário entre os diversos

países (a partir do reconhecimento de instituições que estejam igualmente comprometidas com o Estado de Direito, a preservação de direitos humanos, a utilização de métodos de julgamento, o respeito a precedentes, mesmo em países de *civil law* etc), uma consciência reforçada por sua vez por um reconhecimento mútuo de uma identidade judicial comum e uma abertura à autoridade persuasiva, que promove a vontade de olhar para o exterior (SLAUGHTER, 1994, p. 128-129).

Quais são as causas e consequências da comunicação judicial? Tribunais conversarem entre si não é um fenômeno novo, portanto. Contudo, como demonstrado por Bastos Júnior e Bunn (2017, p. 90), está se tornando algo corriqueiro no Supremo Tribunal Federal. Especialmente, no que diz respeito ao problema que empolga esta pesquisa, é determinante para a efetiva proteção de trabalhadores inseridos na dinâmica da *gig economy*. Os vários exemplos de comunicação judicial são parte de um fenômeno com características e pré-condições subjacentes (SLAUGHTER, 1994, p. 128-129).

Para Slaughter, a causa mais óbvia é o aumento da internacionalização de todas as transações domésticas em virtude de tendências históricas e tecnológicas (SLAUGHTER, 1994, p. 128-129). Essa internacionalização frequente faz com que os Tribunais seja impelidos a tomarem contato com outros sistemas jurídicos e, portanto, ao que dizem outros Tribunais. Ao mesmo tempo em que a tecnologia viabiliza a transnacionalização de empresas a partir da economia das plataformas, o acesso a base de dados online de outros tribunais estrangeiros permite uma maior familiaridade com o direito estrangeiro (SLAUGHTER, 1994, p. 128-129).

A internacionalização dos direitos humanos pode ser considerada uma segunda causa para o aumento do diálogo transjudicial. Tribunais supranacionais podem se comunicar com tribunais nacionais e outros tribunais supranacionais (SLAUGHTER, 1994, p. 128-130). Particularmente no que diz respeito à proteção internacional dos direitos humanos, a despeito da existência de instrumentos jurídicos internacionais, a implementação desses sistemas de proteção dependem da atuação dos Tribunais no sentido de interpretar as disposições convencionais. Ou seja, os tribunais nacionais podem buscar orientação sobre questões específicas, nos Tribunais supranacionais, que o próprio instrumento internacional não pode responder (SLAUGHTER, 1994, p. 128-130).

Alguns fatores estruturais podem encorajar a comunicação transjudicial, tais como a existência de instrumentos internacionais que estruturam intencionalmente alguns tipos de comunicação transjudicial (como ocorre com o art. 177 do Tratado de Roma), como o reenvio de casos de um Tribunal nacional a um Tribunal supranacional; a possibilidade de acesso direto de cidadãos a tribunais supranacionais contidas nos Protocolos Opcionais da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, que possibilita a fiscalização, pelos Tribunais supranacionais das atividades desenvolvidas pelos Tribunais nacionais; e a ausência de uma legislação nacional a respeito de determinado direito ou reivindicação de direitos (SLAUGHTER, 1994, p. 128-131).

A quarta causa pode estar relacionada à emergência de Estados de Direito Liberais a partir da terceira onda de democratização. Como adiantado, fatores unificadores de identidade judicial autônoma, autoridade persuasiva e reconhecimento mútuo como participantes de uma empresa comum são provavelmente mais fortes entre os tribunais das democracias liberais e entre os tribunais nacionais nas democracias liberais e tribunais supranacionais encarregados de supervisionar as democracias liberais (SLAUGHTER, 1994, p. 128-131). Dessa maneira, a disseminação da democracia liberal traz a promessa de uma comunidade cada vez maior de estados liberais, encoraja os tribunais a agirem como atores autônomos da política externa e aumenta a consciência de um esforço comum para construir e preservar o Estado de Direito (SLAUGHTER, 1994, p. 128-131).

Compreendidas as causas, cabe refletir sobre as consequências da comunicação transjudicial. Aqui, também, Slaughter indica quatro possíveis consequências. A primeira, consistiria em uma progressiva melhora da qualidade das decisões judiciais em todo o mundo, a partir da ideia de que uma deliberação coletiva produz uma solução melhor do que a que pode ser encontrada por qualquer indivíduo (SLAUGHTER, 1994, p. 132). As relações contínuas entre os tribunais nacionais e supranacionais oferecem uma forma de deliberação coletiva ao longo do tempo, à medida que ambos os lados trabalham em direção a uma posição mutuamente satisfatória sobre questões jurídicas de interesse e impacto comuns. Não bastasse, os tribunais que compartilham percepções com suas contrapartes de outras nações são forçados a examinar seus próprios sistemas jurídicos em uma perspectiva

comparativa, uma perspectiva que muitas vezes destaca características que consideramos garantidas (SLAUGHTER, 1994, p. 132).

A segunda consequência pode ser o reconhecimento de que os Tribunais envolvidos na comunicação transjudicial podem vir a se perceber como membros de uma comunidade transnacional de Direito, distinta da Comunidade Internacional de Estados. A criação ou geração de uma comunidade jurídica por meio da comunicação transjudicial poderia, por si só, ajudar a definir e fortalecer valores políticos e econômicos comuns nos estados envolvidos, de forma que o tribunal de uma democracia incipiente, por exemplo, pode olhar para as opiniões dos tribunais em democracias mais antigas e estabelecidas como uma forma de vincular seu país a esta comunidade de estados existente (SLAUGHTER, 1994, p. 133-134).

O terceiro efeito pode ser a própria mixagem entre o direito internacional e o direito nacional, sobretudo a partir da promoção de um empreendimento judicial comum entre os vários Tribunais. Por último, a quarta consequência consistiria na dissiminação e elevação dos níveis de proteção de direitos humanos, uma vez que a proteção de direitos individuais constitui o núcleo da identidade judicial de muitos Tribunais (SLAUGHTER, 1994, p. 135).

Existem críticas teóricas que podem ser formuladas ao diálogo transjudicial, da forma como proposto por Slaughter, especialmente pela carga política liberal. Nesse sentido, Toufayan argumenta que uma abordagem transnacionalista-processual-legal-informal⁶ possui consequências distributivas importantes que são ignoradas nas análises dos teóricos que advogam em favor do transjudicialismo. Isso porque, os países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, bem como os sistemas regionais de direitos humanos não europeus, são reduzidos a locais de consumo e internalização de normas que não têm impacto na produção de normas, especialmente pelo contexto cultural desses países (TOUFAYAN, 2010, p. 315). Em sentido semelhante, discutindo a respeito das questões éticas que podem ser

⁶ Para Toufayan, "transnationalism-legal-process-antiformalism" (TLPAF) são é um mecanismo de governança transnacional por meio de processos desagregados de cooperação e diálogo e intercâmbio como instrumento para o desenvolvimento e eficácia das instituições supranacionais. Na prática, estruturas mais formais são descartadas e em seu lugar são aplicadas normas substantivas de direitos humanos por intermédio de mecanismos processuais informais. Essa abordagem acarreta problemas significativos, especialmente quando se consideram os países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos. Em TOUFAYAN, Mark. , Identity, Effectiveness, and Newness in Transjudicialism's Coming of Age. *Michigan Journal of International Law*. Vol. 31, nº 2, 2010, pp. 307-382, p. 314.

suscitadas a partir da abordagem do transjudicialismo, Pereira (2012, p. 173). Apesar das críticas à abordagem *mainstream* do transjudicialismo, a partir de Slaughter, é importante registrar que mesmo a abordagem liberal do transjudicialismo pode contribuir para uma maior efetividade na proteção de direitos trabalhistas.

Que efeitos o diálogo judicial transnacional pode ter sobre a proteção de direitos trabalhistas na economia do compartilhamento, especialmente em países como o Brasil? O próximo capítulo é dedicado a analisar como os Tribunais estrangeiros tem classificado esses trabalhasores e como o Poder Judiciário brasileiro, notadamente o Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Superior do Trabalho têm compreendido as relações de trabalho no contexto da *gig economy*.

3. RESOLVENDO PROBLEMAS COMUNS E A FLUTUAÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS

A regulação das tecnologias no contexto da Indústria 4.0 representa um desafio para os Estados. Em primeiro lugar, porque a internet e as novas tecnologias levaram ao rápido surgimento de novos mercados e indústrias inteiras. Em segundo lugar, porque as estruturas regulatórias, geralmente desenvolvidas em torno de modelos de negócios já existentes, demoraram a se adaptar e mudar. Em terceiro lugar, porque as novas tecnologias introduziram novos riscos aos consumidores. Em quarto lugar, porque há um desconforto causado pelas novas tecnologias no comportamento dos governos.

Esse contexto exige que os Estados repensem as estruturas, processos e estratégias regulatórias e reconheçam a existência de desafios estruturais importantes para esse processo, tais como o foco em diferentes objetivos entre o setor privado de inovação e o setor público (lucro *versus* bem público), resultantes de uma mentalidade também diversa (elevar tetos a partir da inovação, em contraposição à garantia de pisos). Além disso, os modelos operacionais se movem em velocidades diferentes e existem diferentes níveis de sofisticação tecnológica. O Poder Judiciário, nesse cenário, assume um papel institucional relevante ao adaptar a regulação existente, quando possível, às novas tecnologias e a sinalizar um parâmetro regulatório constitucionalmente adadequado.

3.1. A incerteza jurisprudencial e regulatória brasileira como incentivo à precarização das relações de trabalho por intermédio de plataformas

A judicialização do trabalho por intermédio das plataformas tecnológicas, no Brasil, enfrentam dois tipos de discussão: uma exclusivamente processual (a respeito da competência para processar e julgar ações propostas por motoristas contra plataformas semelhantes ao Uber) e outra relacionada à existência de uma relação jurídica de emprego ou uma relação de trabalho autônoma entre motorista e aplicativo. A discussão processual é uma decorrência lógica da discussão de direito material, uma vez que, no Brasil, a Justiça do Trabalho apenas possui competência material para processar e julgar ações que resultem da relação de emprego.

Quando existe uma discussão processual a respeito da competência para processar e julgar uma determinada ação judicial, é criado um incidente processual, sempre resolvido por um Tribunal Superior aos juízes envolvidos no conflito. Quando o conflito envolve um juízo trabalhista e um juízo vinculado à Justiça dos Estados, cabe ao Superior Tribunal de Justiça resolvê-lo. Nesse sentido, no Conflito de Competência nº 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019, o Superior Tribunal de Justiça afirmou ser a Justiça Comum Estadual competente para julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. A motivação judicial utilizada pelo Superior Tribunal de Justiça pode ser resumida da seguinte maneira: a economia do compartilhamento permite uma nova modalidade de interação econômica em que, ao utilizarem as plataformas, motoristas, enquanto executores de uma tarefa, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

O precedente criado no Conflito de Competência nº 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019, contudo, deve ser explicado a partir da circunstância de fato que o gerou. Particularmente, no caso julgado pelo STJ, o autor da ação não afirmou haver entre ele e a plataforma uma relação de emprego. Tampouco formulou pedido de reconhecimento de um vínculo de emprego. O pedido formulado na ação consistia na

condenação da plataforma a reativar a sua conta, para que pudesse voltar a fazer uso do aplicativo e prestar seus serviços. Como a competência da Justiça do Trabalho deve levar em consideração a natureza da pretensão (da afirmação de uma relação de emprego), ela não teria competência, no caso. Muito embora a principal razão jurídica para afastar a competência da Justiça do Trabalho, no caso, tenha sido estritamente processual (não afirmação, pelo autor, de uma relação de emprego), o Superior Tribunal de Justiça inseriu no julgamento sua manifestação a respeito da natureza do contrato entre motorista e Uber: contrato civil.

O Tribunal Superior do Trabalho, até 14 de dezembro de 2020, registrava, em seu sistema de consulta a jurisprudência, um processo⁷ no qual o Tribunal Superior do Trabalho chegou se manifestar sobre a existência de relação jurídica de emprego entre motorista e Uber. Os demais processos não tiveram o mérito apreciado, porque, para o Tribunal Superior do Trabalho, o julgamento desses recursos dependeria do reexame de fato e prova (o que é vedado pelo Enunciado nº 126 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho).

No Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020), o Tribunal Superior do Trabalho afastou o reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista e a Uber por ter o autor da ação confessado que podia ficar *offline*, por tempo indeterminado. Para os Ministros do TST, essa ausência por tempo indeterminado da plataforma significa uma “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia”. Essa auto-determinação seria, para o Tribunal Superior do Trabalho, incompatível com a relação jurídica de emprego. Outro motivo levou o TST a não reconhecer o vínculo de emprego: o valor recebido pelo trabalhador pelo trabalho realizado pela plataforma (em torno de 75% do valor pago pelo usuário) seria superior àquele que a Corte Superior Trabalhista admite como suficiente para caracterizar uma relação de parceria “uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.

⁷ O processo encontrado a partir de consulta processual no *site* do Tribunal Superior do Trabalho foi o Recurso de Revista RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Outros 6 recursos pretendiam levar ao Tribunal Superior do Trabalho a discussão a respeito da existência de vínculo de emprego. Nenhum deles foi conhecido por questões processuais, contudo.

Portanto, para o Tribunal Superior do Trabalho, a possibilidade de o motorista desligar-se da plataforma e o percentual recebido pelo trabalho nela desempenhado seriam incompatíveis com a relação de emprego.

Os limite desta artigo não permitem uma análise detalhada das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho nas ações em que motoristas pretendem o reconhecimento do vínculo de emprego com plataformas digitais, especialmente a Uber. Entretanto, é possível afirmar que, nos Tribunais Regionais, ainda existe bastante incerteza a respeito da existência de uma relação de emprego entre motoristas de plataforma e Uber⁸.

Como se demonstrará a seguir, os Tribunais do Reino Unido, do Canadá e da Califórnia tem enfrentado a controvérsia a partir da estipulação de critérios objetivos, especialmente baseados em princípios e regras de direito muito familiares ao direito do trabalho brasileiro: a existência de subordinação jurídica entre trabalhador e plataforma tecnológica e a primazia da realidade a partir de uma análise profunda sobre a real dinâmica da relação econômica entre motoristas e plataformas. Esse diálogo judicial transnacional, proposto neste artigo, pode significar que, por vezes, os tribunais precisam olhar para fora e dialogar com outros para, enfim, encontrar suas raízes.

3.2. *Uber Technologies Inc. v. Heller* e *Uber B.V. & others v Aslam & others*: perspectivas para um diálogo judicial transnacional

Neste capítulo se analisará os argumentos e padrões de julgamento em dois casos que ganharam repercussão internacional, todos envolvendo a Uber: o caso *Uber Technologies Inc. v. Heller*, julgado pela Suprema Corte do Canadá, e o caso *Uber B.V. & others v Aslam & others*, cujo julgamento foi concluído pela Suprema Corte do Reino Unido em 2021.

Em junho de 2020, a Suprema Corte do Canadá, no caso *Uber Technologies Inc. v. Heller*, concluiu discussão jurídica sobre a validade de cláusula de arbitragem

⁸ Nesse sentido, conferir, por exemplo, os processos nº 1001246-85.2017.5.02.0018 (julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região), 10575-88.2019.5.03.0003 (julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região), 10575-49.2019.5.03.0113 (julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região), 10771-28.2018.5.03.0186 (julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região) e 10802-79.2018.5.03.011 (julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região).

compulsória em contrato entre a Uber e um motorista do UberEats. A cláusula compromissória submetia qualquer conflito que se originasse no contrato a um foro arbitral localizado em Amsterdã, cujo procedimento deveria ser conduzido a partir do direito aplicável nos Países Baixos. A cláusula compromissória ainda previa o pagamento de US\$ 14.500,00 (quatorze mil e quinhentos dólares) a título de custas administrativas iniciais, não incluídos nesse valor os custos com viagens a Amsterdã, hospedagem, contratação de advogados etc. Quando se compara o valor das custas para se iniciar a arbitragem com o valor recebido pelo motorista nos anos anteriores sem a dedução de impostos (algo entre US\$ 20.800,00 e US\$ 31.200,00), o custo do procedimento arbitral significava um forte desincentivo a qualquer disputa iniciada pelo motorista.

Como Bogg (2020b) adverte, o caso *Uber Technologies Inc. v. Heller* é um importante lembrete de que estamos em uma era da mobilidade jurídica, onde as empresas buscam fugir de regulações nacionais trabalhistas sem terem o custo e as inconveniências da mobilidade especial. Isso tudo é potencializado pela economia das plataformas.

Mas, por qual razão, o caso *Uber Technologies Inc. v. Heller* é tão importante? A discussão realizada ao longo do processo judicial envolvia a validade jurídica da cláusula compromissória de arbitragem que, em um primeiro momento, soa como uma forte limitação de acesso a Justiça. Essa impressão foi confirmada pelo Tribunal de Apelações de Ontário, que considerou a convenção de arbitragem inválida porque impedia a possibilidade de apresentação de queixas ao Ministério do Trabalho prevista na *Employment Standards Act* de 2000. Para o Tribunal de Apelações de Ontário, a cláusula arbitral era, ainda, inescrupulosa devido à falta de poder de negociação do Sr. Heller e aos custos significativos de arbitrar um pequeno indivíduo reclamação em outra jurisdição (*Uber Technologies Inc. v. Heller*, 2020 SCC 16 (CanLII), <<http://canlii.ca/t/j8dvf>>, retrieved on 2020-12-15).

O caso foi levado à Suprema Corte do Canadá (doravante SCC). Considerável parte da discussão jurídica realizada pela SCC se concentrou na *doctrine of unconscionability*. A *doctrine of unconscionability* é uma doutrina que permite a uma parte anular um contrato manifestamente injusto, quando demonstrado que uma das partes contratantes gozava de poder de negociação desigual e que essa concentração de poder resultou em uma negociação substancialmente injusta. O desenvolvimento

dessa doutrina é considerado “uma das conquistas mais importantes do direito contratual moderno, representando um renascimento no tratamento doutrinário da justiça contratual” (BENSON, 2019, p. 165). Para a Suprema Corte do Canadá, a *doctrine of unconscionability* é identificada a partir de dois elementos: a existência de circunstâncias onde o termo contratual é por si irracional e a irracionalidade decorre da desigualdade de poder de barganha⁹.

A maioria dos Juízes da Suprema Corte do Canadá manteve a decisão tomada pelo Tribunal de Apelações de Ontario. Entretanto, as razões para a manutenção da decisão de Ontario foram diferentes. Duas abordagens prevaleceram: a abordagem contratual e a abordagem constitucional. Para os Juízes que argumentaram a partir da abordagem contratual, a cláusula compromissória era injusta e, por essa razão, inválida (BOGG, 2020a, p. 29). Para os Juízes que argumentaram a partir da abordagem constitucional, a cláusula não era abusiva e a abordagem contratual, ao argumentar pela abusividade, estaria expandindo a doutrina para além de seus limites apropriados, criando um grau inaceitável de incerteza para as partes contratantes. No lugar de considerar a cláusula abusiva do ponto de vista contratual, Juízes como Brown J decidiram a questão a partir de um ponto de vista mais restrito da política pública. Como o efeito da cláusula de arbitragem foi excluir o acesso de Heller a um fórum apropriado para uma determinação justa de seus direitos legais, impedindo o acesso à Justiça, a cláusula violou o próprio Estado de Direito. O argumento invoca um princípio de ordem pública que impede a destituição dos tribunais na determinação de direitos legais. Esse argumento seria suficiente para afastar a aplicação da cláusula compromissória, sem maiores efeitos perturbadores na negociação dos contratos, que dependem de um quadro jurídico estável e previsível (BOGG, 2020b).

O caso *Uber Technologies Inc. v. Heller* representa, nas palavras de Alan Bogg, um poderoso contra-movimento contra a utilização de cláusulas de arbitragem em contratos de trabalho. O argumento baseado na *doctrine of unconscionability* pode ser compreendido como uma resposta a partir do Direito Privado à utilização de cláusulas arbitrais, considerando a desigualdade no poder de barganha de trabalhadores que assinam contratos padronizados elaborados por empresas economicamente

⁹ *Uber Technologies Inc. v. Heller*, 2020 SCC 16, no parágrafo 63 citando *Hunter Engineering Co. v. Syncrude Canada Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 426, na página 512, 462; Ver, também, *Douez v. Facebook Inc.*, [2017] 1 S.C.R. 751; *Norberg v. Wynrib*, [1992] 2 S.C.R. 226, na página 247.

poderosas como o Uber (BOGG, 2020b). Parte dos juízes que se envolveu no caso propôs uma interpretação ampliada da *doctrine of unconscionability* direcionada especificamente aos contratos de adesão, porquanto a desigualdade de poder de barganha resultaria em uma transação imprevidente. Essa interpretação, por exemplo, dispensa a demonstração de demonstração de culpa ou intenção do contratante. Essa interpretação se assemelha à interpretação corrente no Direito brasileiro no sentido de abusividade de cláusulas contratuais trabalhistas que piorem a situação do empregado (arts. 444, 448 e 468 da CLT) ou que tentem, de qualquer modo, desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho brasileira (art. 9º da CLT), no direito civil (art. 424 do Código Civil) e no direito do consumidor (art. 39 do Código de Defesa do Consumidor).

Por outro lado, o argumento realizado por Brown J a partir da abordagem constitucional está baseado na ideia de Estado de Direito e conectado a argumentos a respeito de um interesse público contrário a um sistema de arbitragem privada em disputas relacionadas a contratos de trabalho (BOGG, 2020b). E, nesse ponto, o argumento a partir do Estado de Direito é mais amplo do que preocupações sobre o poder de barganha das partes envolvidas na celebração de um contrato. Matthew Finkin (2008, p. 149-168), por exemplo, argumenta que existem fortes argumentos políticos a favor de uma jurisdição exclusivamente estatal para as relações de trabalho, em razão de garantias como juiz natural, imparcialidade, transparência e publicidade dos julgamentos, com impacto jurídico e comunitário mais amplo e *accountability* público inerente ao Poder Judiciário (FINKIN, 2008, p. 149-168). Como argumenta Bogg, onde as cláusulas de arbitragem privadas são utilizadas tão extensivamente que o litígio em tribunais públicos desaparece, o sistema geral de justiça pública e o Estado de direito são prejudicados. E, por essa razão, o interesse público pode justificar a restrição das cláusulas arbitrais privadas, mesmo quando não haja injustiça na negociação do contrato individual de trabalho (BOGG, 2020b).

O interesse público na proteção de direitos trabalhistas não é estranho ao sistema jurídica brasileiro, por exemplo. Ao intervir nas relações econômicas trabalhistas, o Direito do Trabalho busca, a partir da estipulação de direitos sociais, garantir relações econômicas e sociais mais justas e, conseqüentemente, promover bem-estar. Nesse sentido, a lei trabalhista é uma lei de interesse público (BOGG, 2020a, p. 22), de modo que o direito a um salário decente pode ser entendido como

sendo justificado em parte por sua contribuição para um bem público, qual seja, a manutenção de uma cultura pública de trabalho decente. A lei trabalhista é igualmente uma lei de interesse público no sentido de que os direitos são geralmente implementados por meio de estatutos, administrados por tribunais especiais em vez de tribunais comuns, com esses direitos às vezes executados por iniciativa de funcionários públicos (BOGG, 2020a, p. 22), sobretudo porque questões relacionadas à identificação de uma relação de emprego são infundidas com valores constitucionais públicos (BOGG, 2020a, p. 22). No Direito do Trabalho brasileiro, a natureza pública ou cogente das normas trabalhistas se manifesta a partir do princípio da imperatividade das leis trabalhistas (DELGADO, 2012, p. 196).

Para Bogg, ao centrar suas atenções no interesse público na solução de litígios trabalhistas como decorrência do Estado de Direito e da ampla garantia de acesso à Justiça (em um foro que possa alocar direitos de forma justa), a abordagem constitucional de *Brown J* permite que a proporcionalidade das cláusulas compromissórias seja examinada de forma mais personalizada, de forma que a arbitragem privada em disputas laborais apenas seria possível quando não impedisse o acesso à Justiça (BOGG, 2020b). A partir dessas razões, o problema contido na cláusula questionada por *Heller* deriva de seu próprio *design*: ela fora projetada para tornar a arbitragem inacessível para a parte mais vulnerável, o que é a própria antítese da garantia de acesso à Justiça (BOGG, 2020b). Mesmo que no processo de negociação a parte mais fraca tenha sido advertida das consequências da cláusula compromissória, a partir de explicações transparentes, a limitação ao acesso à Justiça faria dessas cláusulas antijurídicas, a partir de uma perspectiva constitucional.

Entranto, existe uma questão importante a ser observada na abordagem dada por *Brown J* no caso *Uber Technologies Inc. v. Heller*: a abordagem constitucional de sujeição da validade de cláusulas compromissórias à garantia de efetivo acesso à Justiça se aplica às disputas em torno de direitos trabalhistas, o que supõe, evidentemente, a situação jurídica de emprego.

Atualmente, a existência de uma relação jurídica de emprego entre motoristas de aplicativo (especificamente, motoristas que prestam serviços a partir da plataforma Uber) e a própria plataforma tem provocado discussões judiciais e legislativas. O Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu, em dezembro de 2017, que a Uber é uma empresa de transporte, ao considerar que “este serviço de intermediação faz

parte de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, este não corresponde à qualificação de 'serviço da sociedade da informação', mas à de 'serviço no âmbito dos transportes'. Por essa razão, o Tribunal de Justiça da União Europeia considerou que cabe “aos Estados-membros [da UE] regular as condições de prestação destes serviços, sempre que se respeitem as normas gerais do Tratado de Funcionamento da União Europeia” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, 2017). Nos Estados Unidos, no Estado da Califórnia, aprovou-se, em 18 de setembro de 2019, a California Assembly Bill 5 (AB 5)¹⁰, que passou a exigir que empresas como Uber e Lyft tratem trabalhadores contratados como funcionários. Entretanto, é certo que, como observa Darcy du Toit, o modelo de negócios da Uber, assim como muitas plataformas digitais, depende da caracterização jurídica de seus motoristas como autônomos, que não gozam dos direitos trabalhistas (DU TOIT, 2019).

De toda forma, para a SCC, a relação juridico-trabalhista é uma relação especialmente considerada pelo Estado de Direito e, por isso, protegida por leis de interesse público. Por outro lado, o direito ao “acesso a um tribunal”, como explica Bogg, pode ser entendido como um valor jurídico fundamental, bem como um direito subjetivo (BOGG, 2020c). Enquanto valor jurídico, deve servir de orientação no sentido de reformular institutos e interpretações que, na prática, limitem o acesso de trabalhadores ao Judiciário. Nesse aspecto, especialmente quando se trata de utilização de meios não estatais de solução de litígios, a condição jurídica de empregado é determinante para a utilização de um sistema de justiça estatal, como já explicado por Matthew Finkin.

Logo, as persistentes incertezas em torno da situação de emprego fazem com que as disputas sobre se determinado indivíduo é um empregado continuem a ser um ponto de pressão estratégica para empregadores que resistem às reivindicações legais, bem como impedimento prático para que trabalhadores busquem reivindicações legais contra seus empregadores (BOGG, 2020c). Por essa razão, é possível argumentar que nas situações em que o empregador tem a vantagem na redação do contrato escrito e, portanto, é capaz de moldar a caracterização jurídica

¹⁰ A California Assembly Bill 5 (AB 5) teve por objetivo emendar a Seção 3351 e adicionar a Seção 2750.3 ao Código do Trabalho da Califórnia, bem como alterar as Seções 606.5 e 621 do Código de Seguro-Desemprego, relativas ao emprego.

deses arranjos, as doutrinas jurídicas devem estar em sintonia com essa desigualdade de poder de negociação (BOGG, 2020c).

O caso cujo julgamento foi concluído pela Suprema Corte do Reino Unido em 2021 (*Uber B.V. & others v Aslam & others*, Processo n.º: A2 / 2017/3467; 19 de dezembro de 2018) percorreu um longo caminho com julgamentos favoráveis aos trabalhadores que prestavam serviços para a Uber. Para a maioria dos juízes que participaram do julgamento na *English Court of Appeal* (o Tribunal de Apelação Inglês), as disposições contratuais que tratam motoristas do aplicativo como autônomos “não correspondem à realidade prática” e que a ideia que a Uber em Londres tenta fazer da existência de “um mosaico de 30.000 pequenas empresas ligadas por um 'plataforma' comum é, para nossas mentes, um tanto ridícula” (DU TOIT, 2019). Para o Tribunal de Apelações, um contrato escrito pode ser considerado prova relevante para a definição da condição jurídica de emprego, mas não é conclusiva quando os termos padrão não são negociáveis ou mesmo nos casos em que as partes estão em condições de negociação desiguais. Por isso, para a Corte, a verdade é que a plataforma digital obtém suas receitas do trabalho realizado pelos motoristas, que se equilibram no pior dos dois mundos: estão contratualmente proibidos de exercer direitos que são básicos de contratantes independentes (tais como negociar seus próprios preços ou manter contato com seus próprios clientes) e também estão excluídos de qualquer proteção jurídica trabalhista (DU TOIT, 2019). A partir dessas conclusões, o Tribunal de Apelações considerou que os motoristas da Uber devem ser considerados empregados, na forma da *Employment Rights Act 1996* (ERA), com direito a salário mínimo, férias remuneradas e outros direitos trabalhistas básicos.

Por sua vez, a Suprema Corte do Reino Unido considerou que o serviço de transporte realizado por motoristas por intermédio da plataforma Uber possui aspectos rigidamente controlados pela plataforma: a Uber define e controla o serviço oferecido aos passageiros¹¹. Ou seja, o serviço prestado pelos motoristas é, segundo a Suprema Corte, projetado e organizado de forma a fornecer um serviço padronizado aos passageiros em que os motoristas são percebidos como substancialmente intercambiáveis e do qual o Uber, mais do que os motoristas individuais, obtém o

¹¹ Para acessar a íntegra do julgamento: *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, disponível em <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>, Acesso em 01 mar. 2021.

benefício da fidelidade do cliente e de sua boa vontade. Contudo, do ponto de vista dos motoristas, os mesmos fatores - em particular, a incapacidade de oferecer um serviço diferenciado ou de definir seus próprios preços e o controle do Uber sobre todos os aspectos de sua interação com os passageiros - significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade de melhorar sua posição econômica por meio de habilidade profissional ou empreendedora. A Suprema Corte do Reino Unido considerou que a única forma de os motoristas aumentarem seus ganhos é trabalhando mais horas e, ao mesmo tempo, atendendo às métricas de desempenho do Uber. A Suprema Corte do Reino Unido ainda confirmou o acerto da decisão tomada pelo Tribunal do Trabalho ao determinar que o tempo gasto pelos requerentes trabalhando para o Uber não era limitado (como argumentado pela plataforma) aos períodos em que eles estavam realmente levando passageiros para seus destinos, mas incluía qualquer período em que o motorista estava logado no aplicativo Uber dentro do território em que o motorista tinha licença para operar e estava pronto e disposto a aceitar viagens.

O Poder Judiciário do Reino Unido, em síntese, considerou que a relação existente entre motoristas e a Uber é caracterizada por uma dependência econômica e controle do modo de prestar o serviços e do resultado desse serviço. É dizer: a plataforma controla a prestação dos serviços executados pelos motoristas. E esse controle torna os motoristas trabalhadores subordinados. Apesar de recente, não há como se afastar a relevância internacional da decisão tomada pela Suprema Corte do Reino Unido, uma vez que o modelo de negócios do Uber é internacional. Melhor dizendo: supranacional.

Anteriormente, no caso *Autoclenz v Belcher*, lembra Bogg, a Suprema Corte do Reino Unido formulou uma abordagem "intencional" para determinar a existência de uma relação de emprego, lembrando aos tribunais que sua tarefa era identificar o "verdadeiro acordo" (que pode não ser o mesmo que o "acordo" retratado no texto documentação) (BOGG, 2020c). O teste criado pela Suprema Corte do Reino Unido avalia se (i) existe a "obrigação mínima irreduzível de cada lado para criar um contrato de serviço" que foi definido como "contraprestação", se (ii) o empregador pode exercer controle "em grau suficiente", e se (iii) há desempenho pessoal do trabalho, principalmente "pelas próprias mãos", embora possa existir um poder de delegação limitado. A base desses fatores é um princípio orientador geral de que "o poder de

negociação relativo das partes deve ser levado em consideração ao decidir se os termos de qualquer acordo escrito representam na verdade o que foi acordado"(MCGAUGHEY, 2018, p. 6).

O ideal, para Bogg, seria que em *Uber v. Aslam*, a Suprema Corte do Reino Unido adotasse uma abordagem fortemente objetiva para a investigação da existência de uma relação de emprego, de forma a estender o escopo da proteção do emprego a situações em que os acordos substantivos revelam que X está integrado aos negócios do empregador (BOGG, 2020c). Em síntese, uma abordagem fortemente intencional implica reconhecer que onde é possível caracterizar X como um empregado, em uma construção razoável dos arranjos de trabalho, X deve ser caracterizado como tal. Essa conclusão reforça a ideia de Estado de Direito ao viabilizar a proteção sistêmica dos direitos sociais fundamentais nas leis trabalhistas, que tem muito em comum, segundo Bogg, com o princípio de "favorabilidade" nos sistemas jurídicos continentais (NIKOLKA; POUTVAARA, 2019; HIJZEN, MARTINS, PARLEVLIE, 2019)¹², pelo qual os princípios jurídicos são desenvolvidos progressivamente para apoiar a posição da parte mais fraca (BOGG, 2020c). Essa interpretação serve de contrapeso ao poder do empregador de formatar os contratos a partir de uma documentação escrita complexa que é apresentada aos trabalhadores a partir da modalidade de adesão: pegar ou largar. Por essa razão, Bogg acredita que a abordagem constitucional de *Brown J* poderia fornecer o fio que liga os as reivindicações de *Heller* e *Aslam* por justiça na Gig Economy, e pode ser o legado intelectual mais duradouro de *Heller* e *Aslam* (BOGG, 2020c).

3.3. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* e a necessidade de um standard legal apropriado ou um teste para diferenciação entre a situação de contratante individual privado e empregado

Plataformas da economia do compartilhamento consideram os trabalhadores que prestam serviços por intermédio delas como *independent contractors*. Esses trabalhadores seriam independentes porque teriam liberdade para decidir quantas

¹² No Brasil, o princípio da "favorabilidade" se manifesta a partir do princípio da proteção que, por sua vez, concretizar em três ideias: a) in dubio, pro operario, b) regra de aplicação da norma mais favorável e c) regra da condição mais benéfica. Nesse sentido: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

horas por dia trabalhar e em que dias trabalhar, inclusive para outras plataformas. Dessa forma, assumiriam o risco da atividade econômica. Contudo, como já demonstrado, a própria autonomia e liberdade contratual desses trabalhadores, no contexto da *gig economy*, tem sido questionada juridicamente, especialmente a partir do argumento de que o motorista não realmente é livre para negociar preços, está sujeito a vários requisitos de treinamento e especificações do veículo, incluindo limpeza e a plataforma reserva a si o direito de encerrar a relação contratual com motoristas com avaliações ruins (TIROLE, 2020).

Plataformas como o Uber se beneficiam nos efeitos de rede em mercados de duas pontas, “no qual um conjunto de agentes interagem por meio de uma plataforma e as decisões de cada conjunto afetam os resultados dos outros agentes, geralmente por meio de efeitos de redes ou externalidades” (TIGRE, 2019, p. 32). Os efeitos de rede podem ocorrer na mesma ponta (quando o comportamento dos consumidores têm sobre os outros consumidores ou quando o comportamento dos prestadores repercutem nos outros prestadores) ou de forma cruzada, quando “externalidades de rede são geradas pelo impacto dos usuários de um lado do mercado sobre os participantes da outra ponta, ou seja, os efeitos que os consumidores produzem sobre os prestadores e vice-versa” (TIGRE, 2019, p. 33). Evidentemente que essas externalidades podem ser positivas e negativas. No caso do Uber, os efeitos negativos de rede quando ocorre um aumento unilateral de oferta provoca maior ociosidade e menor rendimento para os motoristas. Em tese, esse efeito faria com que motoristas desistissem do negócio e faria com que a plataforma, a partir de uma decisão algorítmica, balanceasse a oferta, atraindo mais usuários (TIGRE, 2019, p. 33).

Mesmo que a Uber se defina como uma plataforma tecnológica que conecta motoristas e motociclistas em tempo real e oferece uma tarifa, um corte e um seguro, a plataforma opera em uma situação de risco jurídico considerável. O Relatório apresentado pela Uber à *United States Securities and Exchange Commission*¹³ afirma que o modelo de negócio da plataforma seria adversamente afetado se os motoristas fossem classificados como funcionários em vez de contratados independentes. O Relatório ainda cita, como decisões judiciais com considerável impacto por discutirem

¹³ Consultar: UBER TECHNOLOGIES, INC., FORM S-1 REGISTRATION STATEMENT UNDER THE SECURITIES ACT OF 1933, Disponível em: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000119312519103850/d647752ds1.htm#toc>.

a situação jurídica dos motoristas da plataforma, a proferida pela Suprema Corte da Califórnia em *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*¹⁴, que estabeleceu um novo padrão para determinar o status de empregado ou contratado independente no contexto das ordens salariais da Califórnia, bem como os casos *Aslam, Farrar, Hoy e Mithu v. Uber BV, et al.*, no qual, como já visto nesta pesquisa, o *Employment Appeal Tribunal* no Reino Unido que concluiu que os motoristas são trabalhadores (em vez de autônomos). Além dessas decisões, o Supremo Tribunal francês considerou que um motorista de um serviço de entrega de refeições terceirizado estava sob uma "relação de subordinação", induzindo a existência de um vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma. Para a Uber, se, em virtude de alterações legislativas nos diversos países em que operam ou de decisões judiciais, a plataforma for obrigada a classificar os motoristas como funcionários (ou como trabalhadores ou quase-funcionários onde esses *status* existem), seriam criadas despesas adicionais significativas para indenizar os motoristas, potencialmente incluindo despesas associadas à aplicação de leis de salários e horários (incluindo salário mínimo, horas extras e requisitos de período de refeição e descanso), benefícios a empregados, contribuições para a previdência social, impostos e multas. Mais precisamente, a reclassificação exigiria que a plataforma fundamentalmente o seu modelo de negócios e, conseqüentemente, provocaria um efeito adverso em nossos negócios e situação financeira¹⁵. Ou seja, o modelo de negócios da Uber depende da classificação dos motoristas como contratantes autônomos.

Como antecipado no parágrafo anterior, a Suprema Corte da Califórnia, no caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*, fixou um

¹⁴ O caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* não envolve a Uber. A *Dynamex* é uma empresa de encomendas que cujo modelo de negócios é idêntico ao da Uber: os motoristas se cadastravam no site da empresa e, a partir de seus automóveis, eram convocados a partir de notificações no aplicativo da plataforma e recebiam uma comissão pela tarefa realizada. Entre motorista e a *Dynamex* existia um contrato de adesão, por intermédio do qual o motorista deveria seguir uma série de regras de conduta estabelecidos pela empresa (tais como vestimentas) e, caso essas regras fossem descumpridas, os motoristas eram unilateralmente excluídos da plataforma. Além disso, embora tivessem liberdade para decidir se colocar a disposição da empresa, caso permanecessem muito tempo *offline* por um período de tempo considerável, perdiam tarefas, o que afetava significativamente suas rendas (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903 (2008)).

¹⁵ Consultar: UBER TECHNOLOGIES, INC., FORM S-1 REGISTRATION STATEMENT UNDER THE SECURITIES ACT OF 1933, Disponível em: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000119312519103850/d647752ds1.htm#toc>

teste para determinar se os motoristas de empresas por aplicativos são empregados ou não. O teste, conhecido como *ABC test* faz com que, a menos que a entidade contratante estabeleça (A) que o trabalhador está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto no âmbito do contrato para a execução do trabalho como de fato, (B) que o trabalhador executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante, e (C) que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independentemente estabelecido, o trabalhador deve ser considerado um funcionário e o contratação de negócios um empregador sob a licença ou padrão de trabalho nas ordens salariais. Para a Suprema Corte da Califórnia, a falha da entidade contratante em provar qualquer um desses três pré-requisitos será suficiente por si só para estabelecer que o trabalhador é um funcionário incluído, em vez de um contratante independente excluído, para fins da ordem de pagamento¹⁶.

O teste é um importante precedente, que pode inspirar a solução do problema da definição do *status* jurídico dos trabalhadores em plataformas digitais. Particularmente, para o Brasil, o precedente revela que, independentemente de alteração legislativa, se um trabalhador presta serviços sob a direção de um tomador de serviços, está inserido na atividade fim desse tomador e é economicamente dependente desses trabalho, ele deve ser considerado um empregado.

A decisão da Suprema Corte da Califórnia traz ainda repercussões importantes no próprio modelo de negócios das plataformas. Como explicam Lemos e Souza, os sistemas de avaliação, histórico de atividade e identificação dos indivíduos que utilizam plataformas digitais que viabilizam a economia do compartilhamento incrementam a transparência e a confiança nas relações por elas intermediadas. Essa transparência gerada pelo incremento do dever de informação promove uma tutela adequada da confiança, pois “ao construir um sistema ancorado na reputação (quanto melhor a avaliação, maior a sua reputação na plataforma), o sistema incentiva uma melhor prestação da atividade tendo em vista que a avaliação concedida pelo usuário será visível para futuros clientes”¹⁷. O sistema de avaliação mútua e a tutela da

¹⁶ Consultar: *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903 (2008), disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>, p. 77.

¹⁷ LEMOS, Ronaldo; SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. *Revista de Direito da Cidade*, vol. 08, nº 4. ISSN 2317-7721 pp. 1757- 1777, p. 1.772.

confiança pode justificar, inclusive, a exclusão de usuários mal avaliados, nas duas pontas (RILEY, 2017). A exclusão unilateral do contrato justificada no desempenho e avaliação dos usuários da plataforma pode indicar, a partir do *ABC test*, uma relação de subordinação que atrairia a incidência de normas jurídicas trabalhistas.

A abordagem adotada pela Suprema Corte da Califórnia vai ao encontro da abordagem sugerida por Bogg no caso *Uber B.V. & others v Aslam & others*. A identificação de critérios objetivos que analisam, sobretudo, a intenção dos contratantes e a dinâmica do trabalhador no modelo de negócios da plataforma. Como se verá a seguir, apesar de os critérios estabelecidos em *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* encontrarem ressonância na legislação trabalhista brasileira, o Poder Judiciário tem dado sinais de instabilidade decisória quando se depara com a judicialização da *gig economy*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A economia do compartilhamento é um modelo de desenvolvimento econômico próprio da globalização, do transnacionalismo e da eclosão da sociedade em rede. A operação das plataformas digitais da economia do compartilhamento é, por consequência, transnacional, móvel, seja do ponto de vista do capital, seja do ponto de vista da mão-de-obra.

Os problemas causados pelas plataformas digitais são, portanto, problemas comuns à comunidade de países onde essas empresas operam. A transnacionalidade da operação demanda que a proteção de direitos de humanos eventualmente violados por essas empresas seja compreendida como um empreendimento comum às instituições desses países, inclusive aos Tribunais. Por essa razão, o transjudicialismo pode ser um instrumento de governança eficiente para viabilizar, especialmente em países com baixa capacidade de *enforcement*, a adequada proteção de direitos.

Os casos *Uber Technologies Inc. v. Heller* e *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* podem oferecer aos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil capacidade de persuasão e parâmetros decisórios legítimos a partir da legislação trabalhista brasileira para viabilizar a proteção de trabalhadores que estejam inseridos, na realidade dos fatos, (A) em uma relação dirigida e controlada pelo contratante, (B) desempenhando uma atividade inserida na própria atividade finalística da contratante,

e (C) e inseridos em uma relação onde exista dependência econômica. O teste ABC, desenvolvido pela Suprema Corte da Califórnia, e a análise de intenção e poder de negociação, sinalizadas pela Suprema Corte do Canadá, reforçam que a análise a ser realizada pelos Tribunais brasileiros deve considerar as normas de proteção ao trabalho. As normas trabalhistas são normas de interesse público e incidem sobre os fatos independentemente das disposições formais contratuais.

A hipótese que empolgou esta pesquisa foi confirmada, na medida em que o diálogo judicial transnacional pode aumentar a persuasão, autoridade e legitimidade de decisões judiciais individuais proferidas em Tribunais nacionais, especialmente em Tribunais do Trabalho brasileiros, bem como servir de instância de deliberação coletiva para o enfrentamento de problemas comuns. O diálogo judicial transnacional, proposto neste artigo, pode significar que os Tribunais do Trabalho brasileiros precisam olhar para fora e dialogar com outros para, enfim, encontrar suas raízes. Em especial, porque as avaliações realizadas pelas Cortes estrangeiras para decidir pela existência de uma relação de emprego entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais partem de premissas teóricas e normativas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho e na literatura jurídica trabalhista. Não apenas os problemas enfrentados pelas Cortes dos países cujas decisões se analisou nesta pesquisa são comuns aos enfrentados pelas Cortes trabalhistas brasileiras, como as bases jurídicas que motivaram as conclusões adotadas no Reino Unido, no Canadá e nos Estados Unidos da América são comuns ao direito do trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estud. av.**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 15 dez. 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 15 dez. 2020.

ALBUQUERQUE, Annelise Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos: do novo internacionalismo operário às lutas**

emancipatórias contrahegemônicas. Dissertação de Mestrado. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2009.

ALTREITER, Carina; FIBICH, Theresa; FLECKER, Jörg. **Capital and labour on the move: the dynamics of double transnational mobility.** In *The outsourcing challenge: Organizing Workers across fragmented production networks*. Editado por Jan Drahokoupil, 67-87. Brussels: European Trade Union Institute, 2015, p. 84

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções. **Labour & Law Issues**, vol. 5, n. 1, 2019.

ARTHURS, Harry. **The False Promise of the Sharing Economy.** In *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms*, editado por McKee Derek, Makela Finn e Scassa Teresa, por Tremblay-Huet Sabrina, 55-72. University of Ottawa Press, 2018. Disponível em” <http://www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv.6> Acesso em 8 dez. 2020.

ASSIS, Vinicius de; PAMPLONA, Danielle Anne. Princípios orientadores das nações unidas e a complexidade de proteção e respeito aos direitos humanos no combate ao trabalho escravo no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.14, n.1, 1º quadrimestre de 2019. Disponível em: www.univali.br/direitopolitica.

BAHDI, Reem. Globalization of Judgment: Transjudicialism and the Five Faces of International Law in Domestic Courts. **George Washington International Law Review**, Vol. 34, 2002, Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1718609>. Acesso em 05 dez. 2020.

BASTOS JUNIOR, Luiz Magno Pintos. BUNN, Alini. Abertura e diálogo entre as cortes constitucionais: identificação dos padrões de utilização pelo STF do argumento de direito comparado. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 3, p.85-114, dez. 2017.

BENAKOUCHE, Rabah. A transnacionalização do capital. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 79-90, Mar. 1980. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901980000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08 dez. 2020.

BENSON, Peter. **Justice in Transactions: A Theory of Contract Law.** Harvard University Press, 2019,

BOGG, Alan. Labour Law is a Subset of Employment Law – Revisited. **The Dalhousie Law Journal**, volume 43, edição 2, 2020a.

BOGG, Alan. **Uber v Heller and the Prospects for a Transnational Judicial Dialogue on the Gig Economy – I.** (OxHRH Blog, julho de 2020), <<http://ohrh.law.ox.ac.uk/uber-v-heller-and-the-prospects-for-a-transnational-judicial-dialogue-on-the-gig-economy-i/>>, acesso em 2 dez 2020b.

BOGG, Alan. **Uber v Heller and the Prospects for a Transnational Judicial Dialogue on the Gig Economy – II**, (OxHRH Blog, julho de 2020), <<http://ohrh.law.ox.ac.uk/uber-v-heller-and-the-prospects-for-a-transnational-judicial-dialogue-on-the-gig-economy-ii/>>, acesso em: 2 dez 2020c.

BORJAS, George. **Economia do Trabalho**. Trad. Bryan Taylor. 5 ed. São Paulo: AMGH, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Vol I, 2 ed. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: do Conhecimento à Política**. Em Manuel Castells e Gustavo Cardoso (organizadores.), *A Sociedade em Rede: do conhecimento à ação política*. Belém: Imprensa Nacional, 2005.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **A inserção do contrato coletivo de trabalho transnacional no plano supralegal da ordem jurídica brasileira**. Tese de Doutorado. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Roberto; MOHALLEM, Michael Freitas. **O diálogo jurisdicional sobre direitos humanos e a ascensão da rede global de cortes constitucionais**. In *Diálogos Jurisdicionais e Direitos Humanos*. Coord. Flávia Piovesan; Jânia Maria Lopes Saldanha. Edição: 1ª Ano da edição: 2016.

Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 4 Cal.5th 903 (2008), disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>, p. 77.

DU TOIT, Darcy. **The Employment Rights of Uber Drivers: A Battle Won, the War Goes On** (OxHRH Blog, 14 January 2019), <<http://ohrh.law.ox.ac.uk/the-employment-rights-of-uber-drivers-a-battle-won-the-war-goes-on>> Acesso em 1 dez. 2020

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: on-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy**. Geneva: ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, 2016.

FELBERMAYR, Gabriel; PRAT, Julien; SCHMERER, Hans-Jörg. Globalization and labor market outcomes: Wage bargaining, search frictions, and firm heterogeneity, **Journal of Economic Theory**, vol. 146, nº 1, pp. 39–73, 2011.

FINKIN, Matthew. Privatization of Wrongful Dismissal Protection in Comparative Perspective. **Industrial Law Journal**, Vol. 37, n. 2, pp. 149-168, junho de 2008, Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1153280>, acesso em 02 dez. 2020.

FLUES, Fabian; SHAICK, Anne Van. **Direitos para as empresas, não para as pessoas: a agenda da EU**. Amigos da Terra Europa, 2015, Disponível em «goo.gl/C6b4kp», acesso em 02 dez. 2020.

GIDDENS, Anthony. **The Consequences of Modernity**. Cambridge: Polity Press, 1990.

GROIZARD, Jose Luis; RANJAN, Priya; RODRIGUEZ-LOPEZ, Antonio. **Offshoring, Exporting, and Jobs**. CESifo Working Paper Series nº 4550, dezembro de 2013, disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2382429>, acesso em 2 dez. 2020.

GÖRG, Holger. Globalization, **Offshoring and Jobs**. in Making Globalization Socially Sustainable, ed. by M. Bacchetta, e M. Jansen. World Trade Organization, 2011.

HIJZEN, Alexander; MARTINS, Pedro Silva; PARLEVLIET, Jante. Frontal assault versus incremental change: A comparison of collective bargaining in Portugal and the Netherlands, **IZA Journal of Labor Policy**, v. 9, nº 1, 2019, 26 p.

HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma; MANSOUR-ILLE, Dina. **Syrian women refugees: opportunity in the gig economy?** London: Overseas Development Institute (www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resourcedocuments/11742.pdf), setembro de 2017.

LAURENCIN, Jean-Paul. A empresa face à globalização da economia. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 32-69, 1998, p. 33

LE MOS, Ronaldo; SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol. 08, nº 4, 2016, pp. 1757- 1777.

LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. **Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Piracicaba, SP, 2006.

MAKELA, Finn, Derek McKee, and Teresa Scassa. **INTRODUCTION: The “Sharing Economy” through the Lens of Law**. In Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms, edited by Makela Finn, McKee Derek, and Scassa Teresa, by Tremblay-Huet Sabrina, 1-14. University of Ottawa Press, 2018. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv.4>. Acesso em 06 dez. 2020.

MCGAUGHEY, Ewan. Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status. **Industrial Law Journal**, v 48, nº 2, pp. 180-198, 2018.

MCGINNIS, John. The Sharing Economy as an Equalizing Economy. **Notre Dame Law Review**. Vol. 94, nº 1, 2018, pp. 329-370, Disponível em: <https://scholarship.law.nd.edu/ndlr/vol94/iss1/7>. Acesso em 5 dez. 2020.

MOORE, Mark; RANJAN, Priya. Globalisation vs Skill-Biased Technological Change: Implications for Unemployment and Wage Inequality. **Economic Journal**, v. 115, nº 503, pp. 391–422, 2005.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza. Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia. **Revista NAU Social** - v.11, n.21, p. 377 – 394 Nov 2020 / Abr 2021.

NIKOLKA, Till; POUTVAARA, Panu. **Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France**, ifo DICE Report, ISSN 2511-7823, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 16, Iss. 4, pp. 44-49, 2019;

OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: Perspectivas de Responsabilização. **Revista de Direitos Humanos e Democracia**, Ano 7, nº 13, Jan/Jun 2019, pp. 129-151.

PAMPLONA, Danielle Anne; SOUZA, Cássio Bruno Castro. A negociação coletiva supranacional como mecanismo de proteção e reparação de direitos humanos trabalhistas violados por empresas transnacionais. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. V. 9. nº 18, 2018, pp. 59-77.

PEREIRA, Ruitemberg Nunes. Interações transjudiciais e transjudicialismo: sobre a linguagem irônica no direito internacional. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, V. 9, nº 4, 2012, p. 169-199.

PYÖRIÄ, Pasi. Virtual collaboration in knowledge work: From vision to reality. **Team Performance Management**, v. 15, nº 7/8, pp. 366–381, 2009.

PYÖRIÄ, Pasi; OJALA, Satu. Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. **Acta Sociologica**, Vol. 61, nº 4, pp. 402–418, 2018.

RANJAN, Priya. Globalization and risk averse workers: The roles of labor market and trade policies. **Journal of International Economics**, vol. 103, 2016, pp. 64-79.

REDMOND, Paul. Transnational enterprise and human rights: options for standard setting and compliance. **The International Lawyer**, vol. 37, pp. 69-102, 2003.

RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo; SANTOS, Mariana Lucena Sousa. **Empresas e direitos humanos na instância interamericana de proteção dos direitos humanos**. Em Marcelo Benacchio (coordenador). A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos. Curitiba: Editora CRV, 2016, p. 383-403.

RACCIATTI, Octavio Carlos; RÍMOLO, Jorge Rosenbaum. Negociación colectiva internacional. Montevideo: **Revista de Trabajo**, ano 2, nº 3, julho-dezembro 2006.



RILEY, Joellen. **Regulating Work in the 'Gig Economy'**. Festschrift Till Ann Numhauser-Henning, M. Roennmar, J.J. Votinius, eds, Juristfoerlaget i Lund, Sweden, 2017, Sydney Law School Research Paper No. 17/30, Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2949631>

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUGGIE, John Gerard. Business and human rights: the evolving international agenda. **The American Journal of International Law**. Published By: Cambridge University Press. Vol 101, nº 4, pp. 819-840, 2007.

RUSHKOFF, Douglas. **Throwing Rocks at the Google Bus: How Growth Became the Enemy of Prosperity**. Londres: Penguin, 2016.

SCHÄFER, Gilberto et al. Diálogo entre o Supremo Tribunal Federal Brasileiro e a Corte Interamericana De Direitos Humanos: Uma realidade nos dias atuais? **Revista da AJURIS** – Porto Alegre, v. 44, n. 143, Dezembro, 2017.

SCHREIBER, Mariana. 'Adeus, iFood': entregadores tentam criar cooperativa para trabalhar sem patrão, 27 de julho de 2020, BBC News Brasil, Brasília. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53551592>. Acessado em 20 nov de 2020.

SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coord.). **A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba, 2016.

SIQUEIRA, Tagore Villarim de. Setor de tecnologia da informação e comunicação no brasil no periodo recente. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v.14, n.27 , p. 213-260, jun. 2007.

SLAUGHTER, Anne-Marie. A Typology of Transjudicial Communication. **University of Richmond Law Review**, v. 29, p. 99-137, 1994-1995. p. 103-114.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SOARES FILHO, José. A negociação coletiva de trabalho supranacional no âmbito do Mercosul: Uma visão crítico-prospectiva. Tese de Doutorado. Recife: Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2006.

SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia. Brasília: **Revista CEJ**, 2007.

TIGRE, Paulo Bastos. **Plataformas tecnológicas e a economia do compartilhamento. In Inovações em serviços na economia do compartilhamento**. Paulo Bastos Tigre, Alessandro Maia Pinheiro (coords.), São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 33.

TIROLE, Jean. **Regulating the disrupters.** Disponível em: <https://www.livemint.com/Technology/XsgWUgy9tR4uaoME7xtITI/Regulating-the-disrupters-Jean-Tirole.html>, acesso em 05 dez 2020.

TOUFAYAN, Mark. Identity, Effectiveness, and Newness in Transjudicialism's Coming of Age. **Michigan Journal of International Law.** Vol. 31, nº 2, 2010, pp. 307-382.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 20 de dezembro de 2017 (pedido de decisão prejudicial do Juzgado de lo Mercantil n.º 3 de Barcelona - Espanha) – Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain, SL. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=3C53D93ADF33E1E81AB7992C157B0B34?text=&docid=201390&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=6755418>. Acesso em 28 nov. 2020.

UBER TECHNOLOGIES, INC., FORM S-1 REGISTRATION STATEMENT UNDER THE SECURITIES ACT OF 1933, Disponível em: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1543151/000119312519103850/d647752ds1.htm#toc>

Uber Technologies Inc. v. Heller, 2020 SCC 16 (CanLII), <http://canlii.ca/t/j8dvvf>, acesso em 5 dez. 2020.

UNCTAD. Building Supply and Export Capacity: The Case of Offshored Services. United Nations publication. New York and Geneva, 2014, disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ditctncd2013d10_en.pdf, acesso em 5 dez. 2020.

WEISSBRODT, David. Business and human rights. **University of Cincinnati law review.** University of Cincinnati. College of Law, vol 74, pp. 55-73, 2005.

WOOD, Darlene. In defense of transjudicialism. *Duquesne Law Review.* Vol. 44, nº 1, 2005, pp. 93-119.