

Este *briefing* temático analisa a decisão da Suprema Corte britânica, que classificou os motoristas da Uber que operam no Reino Unido como *workers* para efeitos da legislação local, o que lhes garante certos direitos e benefícios legais. Buscando compreender as repercussões desta decisão no debate regulatório em torno do trabalho em plataformas digitais, foram analisados os argumentos da decisão, de modo a identificar se tratavam de aspectos próprios do sistema jurídico britânico ou se tratavam de aspectos gerais de organização das atividades empresariais da Uber, com potencial impacto no modelo de negócios de outras plataformas. Boa leitura!

Principais achados

- 1) A argumentação principal utilizada pela Suprema Corte Britânica pautava-se no modelo de organização da Uber, sobretudo sob o aspecto relacionado ao controle/subordinação;
- 2) A decisão, proferida no âmbito de uma ação individual, tem escopo restrito à jurisdição britânica e às partes do processo, com repercussões imediatas apenas aos motoristas cadastrados na plataforma de transporte de passageiros da Uber, não abarcando outros serviços ofertados pela empresa;
- 3) A decisão britânica considera que os aspectos de controle são condizentes com elementos de subordinação previstos no contrato de *worker*, categoria jurídica intermediária (entre *self-employed* e *employee*) e específica do ordenamento britânico;
- 4) Considerando que a argumentação da decisão britânica se pautou principalmente em aspectos de organização da Uber, essa argumentação poderia embasar decisões em outros sistemas jurídicos, inclusive o brasileiro. No entanto, essa aplicação precisa levar em conta os aspectos jurídicos de cada localidade.

CONTEXTUALIZAÇÃO

A **discussão sobre a natureza do vínculo existente entre prestadores de serviço e plataformas digitais** no contexto da *gig economy* ganhou novas facetas nos últimos meses. No âmbito europeu, podemos tomar de exemplo países como Alemanha, França, Espanha, Itália e Reino Unido, nos quais já existem decisões judiciais importantes sobre a relação entre prestadores de serviço e as plataformas digitais. Entre essas, a decisão mais recente com grande **repercussão midiática e econômica foi proferida pela Suprema Corte do Reino Unido**, em 19 de fevereiro de 2021, a qual será objeto de análise deste *briefing* temático.

A ação foi originalmente proposta por dois motoristas contra a empresa Uber em 2016, na qual buscavam reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre eles e a empresa, reivindicando os direitos atinentes. Na ocasião, **a Justiça do Trabalho de Londres classificou os motoristas como “workers” (uma categoria jurídica intermediária entre autônomos e empregados)**,

afastando o argumento da empresa de que seriam “*independent contractors*”, hipótese na qual estariam sob uma relação civil, de modo que não fariam jus aos direitos trabalhistas. Após sucessivas derrotas em sede de recurso, a Uber apelou à Suprema Corte, que reiterou o entendimento das instâncias anteriores.

Como resultado desse processo, embora a decisão tenha sido proferida no âmbito de uma ação individual, a Uber irá reclassificar todos os motoristas que operam no Reino Unido, o que terá impacto imediato a cerca de 70 mil condutores cadastrados na plataforma¹. Esses gozarão de direitos e benefícios garantidos aos *workers*, fazendo jus ao pagamento de salário-mínimo por hora, férias remuneradas e contribuições à previdência. A empresa não se posicionou oficialmente sobre o impacto da decisão em seu orçamento, no entanto, segundo estimativas do banco de investimentos Morgan Stanley, o valor pode chegar a 300 milhões de dólares em um ano (PITAS; BELLON, 2021).

METODOLOGIA

A opção por analisar a recente decisão da Suprema Corte do Reino Unido sobre a reclassificação de motoristas da Uber ocorreu devido à sua grande relevância e repercussão internacional. A decisão não só foi proferida em caráter definitivo, como também possui impacto imediato sobre todos os motoristas que operam pela Uber no Reino Unido (estimados

em cerca de 70 mil condutores), o que traz consequências importantes para o debate sobre trabalho na *gig economy*. Além dos impactos diretos, a decisão reacende o debate regulatório e pode influenciar formuladores de políticas públicas. Nesse sentido, analistas acreditam que a Comissão Europeia, que lançou uma nova consulta sobre direitos dos

¹ Os novos termos de serviço aplicam-se somente aos motoristas da Uber que operam no Reino Unido. Eles não são válidos para outros serviços da empresa, a exemplo do UberEats, nem se estendem a outras localidades.

trabalhadores de plataformas digitais, deve levar em consideração a recente decisão do Reino Unido como um marco relevante no debate (EXPRESSO PT, 2021).

No intuito de investigar a fundo os argumentos apresentados na decisão, bem como as implicações práticas da mesma, os pesquisadores realizaram leitura sistemática da decisão (Uber v. Aslam), estudo de um caso corre-

lato (IWGB v. Deliveroo), de revisão de literatura sobre o tema e mapeamento de notícias, comunicados institucionais e artigos de opinião relacionados que repercutiram o julgamento. Além disso, analisou-se o sistema trabalhista vigente no Reino Unido, a fim de entender quais são os regimes jurídicos existentes para as diferentes categorias de trabalhadores.

SÍNTESE DO CASO UBER VS. ASLAM²

Os reclamantes Yaseen Aslam e James Farrar, ambos motoristas da Uber, ingressaram com uma ação contra a plataforma na Justiça do Trabalho de Londres, em 2016, alegando que sua relação com a plataforma seria de trabalho e não meramente comercial; pedindo o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre eles e a empresa; e reivindicando direito ao salário-mínimo, a férias remuneradas, à aposentadoria, entre outros. Os reclamantes tiveram ganho de causa nas instâncias inferiores até que o caso chegou à Suprema Corte.

Em sua defesa, a Uber alegou que atua tão somente como intermediária entre o condutor (prestador do serviço) e o passageiro (consumidor), conectando oferta e demanda, em face do que os motoristas seriam meros *independent contractors* em relação à plataforma.

Nesse sentido, a Corte foi instada a responder a duas perguntas: (i) se a relação entre motoristas e Uber seria regida por um contrato de trabalho, de modo que fizessem jus aos direitos garantidos aos *workers*³; e, (ii) subsidiariamente, qual seria a duração desse trabalho, para efeitos dos direitos e benefícios aplicáveis.

A decisão, da qual não cabe mais recurso, foi julgada em favor dos reclamantes, concluindo que os motoristas atuam sob um contrato de trabalho (e não de emprego), de modo que aplicáveis os direitos trabalhistas reivindicados. A Corte entendeu também que, em termos de duração do trabalho, deve ser considerado todo o período em que os motoristas estiverem conectados (isto é, com a conta ativa ou “logados”) na plataforma e não apenas o tempo da corrida.

² Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (último acesso em: 13/04/2021)

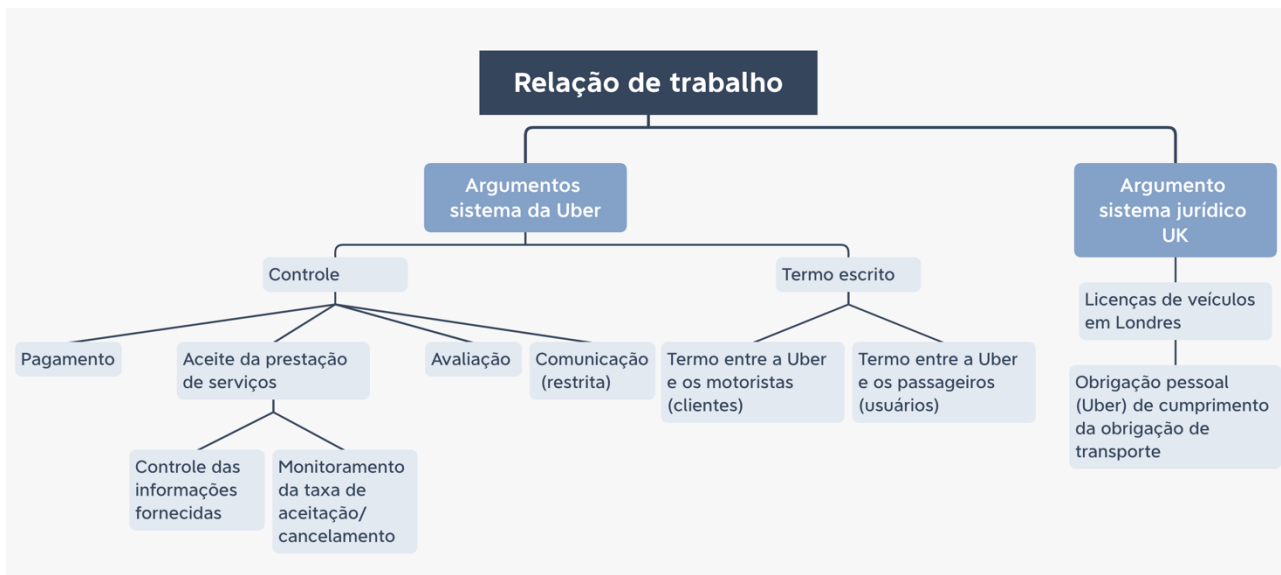
³ A tese sustentada pelos reclamantes era de relação de trabalho e não de emprego. Nesse sentido, cabe ressaltar que *workers* (“trabalhadores”) não se confundem com *employees* (“empregados”) no sistema jurídico inglês.

FUNDAMENTOS DA DECISÃO DA SUPREMA CORTE

No julgamento do caso, a **Suprema Corte concluiu que havia elementos que indicavam a subordinação dos motoristas à Uber**, os quais seriam suficientes para caracterizar a relação de trabalho, afastando-se, assim, a hipótese de relação meramente civil ou comercial.

Os fundamentos da decisão podem ser agrupados em duas categorias: aqueles que versaram sobre o sistema de organização da Uber e aqueles que se referiram ao sistema jurídico britânico. A **figura 01**, abaixo, indica essa análise de argumentos:

Figura 01: Relação de trabalho segundo decisão da Suprema Corte do Reino Unido



Fonte: elaboração própria

Notas sobre o sistema jurídico trabalhista britânico

No sistema jurídico trabalhista do Reino Unido existem três categorias de trabalhadores: empregados (*employees*), autônomos (*self-employed*) e uma categoria intermediária chamada de *workers*. Segundo o relatório sobre a classificação de trabalhadores na *gig economy* (PWC, 2019, p.31), para determinar o status de um trabalhador naquele contexto é preciso considerar cinco fatores principais e cumulativos:

- (i) Mutualidade de obrigações: é a entidade obrigada a oferecer e o indivíduo obrigado a aceitar algum trabalho?

- (ii) Atendimento pessoal: é o indivíduo obrigado a realizar os serviços pessoalmente ou tem direito ilimitado de fornecer um substituto?
- (iii) Controle: qual o nível de controle exercido pela entidade contratante sobre o desempenho dos serviços?
- (iv) Nível do risco financeiro assumido pelo trabalhador ao aceitar o trabalho.
- (v) Grau em que o trabalhador está inserido na organização da entidade contratante.

Contrato de adesão

A Uber firma dois tipos de contratos de adesão: (i) Termos de serviços: que podem ser firmados diretamente com os motoristas (chamados naquele contexto de clientes) ou com empresas independentes de fornecimento de

serviços de transportes; (ii) Termos dos passageiros: firmados com os usuários. Na **figura 02** relacionamos esses elementos que possibilitam a prestação de serviço.

Figura 02: Relação entre termos e atores no transporte por aplicativo no Reino Unido



Fonte: elaboração própria

Os Termos de Serviço afirmavam que o motorista concordava que a Uber não prestava serviços de transporte e que, quando este recebia uma solicitação de serviço de transporte

feita pelo aplicativo da Uber, se comprometia a prestar esse serviço, criando uma relação comercial legal e direta com o passageiro. Disponha ainda que a Uber e as suas afiliadas

no território não são parte dessa relação comercial (Cláusula 2.3). Lembrando que, a aceitação dos Termos de Serviço é obrigatória para que se possa acessar o aplicativo ou se mantenha conectado à plataforma.

Licenças de veículos

Essa estrutura de organização da Uber, firmada por meio dos contratos de adesão, foi destacada pela decisão no momento de análise dos requisitos para licenças de veículos em Londres.

A operação de veículos particulares de aluguel em Londres é regulamentada pela *Private Hire Vehicles (London) Act 1998* ("PHV"). Sob esse ato normativo, o automóvel só pode ser usado para aluguel particular se o veículo e o motorista forem licenciados pela autoridade responsável, que é a *Transport for London*. Essa licença também é necessária para empresas que atuem na área de aluguel de veículos de transporte privado de passageiros. A Uber London mantinha essa licença de aluguel de veículo particular para Londres.

O tribunal considerou que a atuação de **intermediação** de transporte por parte da Uber

não estaria abarcada pela PHV, visto que os motoristas não possuíam a licença exigida pela lei. Segundo a decisão, a aceitação da reserva para transporte de passageiros, realizada pela Uber, teria uma conotação de cumprimento da obrigação contratual principal (transporte). Assim, a Uber se responsabilizaria pela obrigação central do contrato, ou seja, o transporte de passageiros e, como forma de cumprir esta obrigação, celebra contratos com os provedores de transportes (seja um motorista individual, seja uma empresa, cf. figura 02).

A decisão menciona ainda que os únicos contratos celebrados com os motoristas tinham como parte a Uber BV (filial holandesa). A Uber London, portanto, não tinha uma ligação direta com os motoristas que permitisse realizar a intermediação de transporte. Assim, a alegação da Uber London de que atuava como agente dos motoristas não procederia nem mesmo se o tribunal não tivesse considerado a conotação pessoal de cumprimento da obrigação, tendo em vista a inexistência de um contrato de adesão entre Uber London e motoristas.

Remuneração fixada pela Uber

Segundo a corte, o aspecto mais importante que demonstraria o controle da Uber na atividade de transporte realizada é a fixação do valor da remuneração. Ao contrário das tarifas de táxi, o valor de tarifas para veículos particulares de aluguel não é definido pelo legislador. No caso da Uber, os valores são definidos pela empresa e os motoristas não

podem cobrar mais que a tarifa calculada. A Uber também fixa o valor da sua taxa de serviço, que é deduzida do valor pago ao motorista. Esse controle sobre a remuneração se estende ao direito de decidir, a seu exclusivo critério, sobre o reembolso total ou parcial nos casos de reclamações de passageiros referente aos serviços prestados.

Aceite para prestação de serviços

Segundo os *Lordes* da Suprema Corte, embora os motoristas possam definir quando e onde trabalham, a partir do momento em que estão conectados ao aplicativo, a Uber restringe o direito de escolha sobre aceitar ou não as solicitações de viagens. Para eles, ainda que esteja previsto nos termos envolvendo a Uber liberdade de escolha em prestar ou não o serviço, a empresa controlaria a aceitação de duas formas: restringindo as informações fornecidas ao motorista e monitorando a taxa de aceitação (cancelamento) dos pedidos.

A primeira dessas formas de controle se caracterizaria, por exemplo, ao não se informar ao motorista o destino do passageiro até que este esteja no veículo, o que impossibilitaria a recusa do serviço caso o motorista não

quisesse dirigir até determinada localidade. Outro exemplo seria o não fornecimento da classificação do passageiro, o que impossibilitaria que o motorista se recusasse a prestar serviços para usuários com baixa classificação na plataforma.

A segunda forma de controle se relacionaria, segundo a Corte, com o monitoramento das taxas de cancelamento. Os julgadores salientaram que, quando a taxa de cancelamento do motorista chegasse a determinado nível, a Uber encaminharia algumas mensagens de alerta. Caso o desempenho não melhorasse, o motorista seria desconectado do aplicativo, não podendo conectar-se novamente por dez minutos. Essa medida evidenciaria o controle pelo aplicativo.

Sistema de avaliação

Outra forma de controle exercida pela Uber, segundo a Corte, é o sistema de avaliação dos condutores, por meio do qual os usuários devem avaliar a conduta e o desempenho dos motoristas ao fim de cada corrida. Para permanecerem ativos na plataforma, os motoristas deveriam manter uma classificação média; e o não atendimento a esse critério implicaria desligamento.

Embora esse mecanismo seja utilizado como recurso para aferição de qualidade por outras plataformas digitais, ele costuma servir como referência para a escolha de um produto ou

serviço, o que representaria um incentivo ao próprio fornecedor/prestador. No caso da Uber, no entanto, o usuário-consumidor não tem essa opção de escolha – pois o chamado é direcionado ao condutor mais próximo do local de embarque -, assim como o motorista não tem a expectativa de atrair clientela e/ou de auferir ganhos maiores ao aumentar sua classificação. Nesse sentido, o Tribunal concluiu que o sistema de avaliação adotado pela Uber serve tão somente para gerenciar o desempenho dos motoristas, o que configuraria uma forma indireta de subordinação.

Restrições à comunicação entre motoristas e usuários

Segundo a Corte, o quinto e último fator que caracterizaria uma forma indireta de subordinação dos motoristas à Uber seria a restrição da comunicação entre passageiros e condutores, permitida somente durante o chamado, limitada às informações da corrida e

Conclusões da Corte

Motoristas da Uber são “workers”

Considerando o conjunto desses elementos (penalidades pela recusa de viagens, fixação da remuneração, formas de avaliação, restrições à comunicação etc.), a Corte concluiu que a Uber exerce um controle sobre a prestação do serviço de transporte realizado pelos motoristas, forçando o reconhecimento da relação de trabalho e afastando a alegação da empresa de que seria mera intermediária.

Ainda de acordo com a decisão, esse gerenciamento tem como finalidade principal padronizar o serviço em benefício, quase que exclusivo, da reputação da própria empresa perante os usuários-consumidores, uma vez que os motoristas ficam impossibilitados de oferecer um serviço diferenciado ou de definir seus próprios preços.

Quando os motoristas estão “trabalhando” para a Uber?

Tendo concluído pela existência de uma relação de trabalho entre os motoristas e a Uber, a Corte enfrentou uma questão remanescente: qual seria, então, o tempo de trabalho a ser considerado para cálculo dos direitos e benefícios devidos?

canalizada pelo próprio aplicativo. Da mesma forma, a cobrança de tarifas, o pagamento pelo serviço e o tratamento de eventuais reclamações são gerenciadas exclusivamente pela plataforma.

Para a Uber, somente deveria ser considerado o tempo de duração das corridas, uma vez que o simples fato de o condutor estar “logado” na plataforma não significa que ele irá assumir a obrigação de aceitar os chamados. Nesse sentido, ela sustentou a liberdade que os motoristas teriam de rejeitar corridas e trouxe outros argumentos, como a possibilidade de eles estarem logados em mais de um aplicativo ao mesmo tempo, circunstâncias que fugiriam ao controle da empresa.

A Corte rejeitou esses argumentos, reforçando as evidências de restrições impostas pela plataforma à liberdade dos motoristas de aceitar ou recusar solicitações de viagens. Além disso, admitiu que seria aplicável as disposições do *Working Time Regulations* 1998, do qual se extrai que o **“tempo de trabalho” consiste em “qualquer período durante o qual ele [o trabalhador] está trabalhando, à disposição de seu empregador e no desempenho de sua atividade ou deveres”** (extraído do parágrafo 132; tradução nossa). Nesse sentido, os Lordes ingleses concluíram que a duração do trabalho inclui o tempo em que os motoristas estariam disponíveis para a plataforma, aguardando por novas corridas, de modo que esse “trabalho morto” também deve ser remunerado.

Reações e desdobramentos

A Uber emitiu um comunicado em 19 de fevereiro de 2021⁴ comentando a decisão. Nesse pronunciamento, ressaltou que a classificação aplicada pela Suprema Corte britânica (*worker*) é uma classificação legal específica do Reino Unido. Reforça também que a decisão não discute relação de emprego, pois isso não foi objeto de reclamação dos litigantes, que sustentaram a tese, desde o início do processo, de que existiria relação de trabalho e não de emprego. O comunicado reitera as ideias de independência e flexibilidade que orientariam a relação entre a Uber e os motoristas.

Em 16 de março de 2021, a empresa anunciou novas medidas para se adequar à decisão da Suprema Corte britânica (BBC, 2021):

- Pagamento de salário-mínimo/hora, após descontos feitos pela empresa;
- Férias com base em 12,07% dos ganhos auferidos, pagos quinzenalmente;
- Inscrição automática de todos os motoristas em um plano de previdência privada, com contribuições mistas (em parte recolhidas pela Uber e em partes pelos motoristas);
- Manutenção dos benefícios já existentes (seguro contra doenças, seguro contra acidentes e licença maternidade/paternidade);
- Todos os motoristas terão plena liberdade de escolher se querem dirigir, quando e onde.

A princípio, esses direitos e benefícios alcançariam apenas os motoristas que operam pela Uber no Reino Unido.

Com a decisão, porém, algumas questões controvertidas vieram à tona. Dentre elas, destacam-se:

- Base de cálculo dos direitos e benefícios: a Uber manteve como base de cálculo apenas o tempo de início e finalização das corridas e, em contrapartida, passou a conferir plena liberdade para os motoristas aceitarem ou recusarem viagens. Entidades sindicais questionam a interpretação da empresa, suscitando ainda uma outra discussão, em torno da base de deduções. Segundo elas, isso deveria ser objeto de negociações coletivas e não de decisões unilaterais da Uber;
- Terceira via: há quem conteste o enquadramento em uma categoria intermediária (*worker*), menos protetiva que o regime empregatício e menos flexível que o regime autônomo inglês;
- Concorrência e barreiras à entrada: a decisão da Suprema Corte britânica exigirá revisões de políticas por outras empresas do setor e de segmentos correlatos, gerando custos que poderão representar barreiras de entrada a novos entrantes, além de comprometer a situação de outras plataformas que não tenham o mesmo poder econômico da Uber, que é líder de mercado.

⁴ Disponível em: <https://www.uber.com/en-GB/blog/supreme-court-verdict/>. (último acesso em: 12/04/2021).

É importante ressaltar que a decisão da Suprema Corte foi proferida no âmbito de uma ação individual movida por motoristas da Uber que operam no Reino Unido. Haja vista que o julgamento tomou por base a análise dos fatos apresentados pelos reclamantes, que dizem respeito exclusivamente ao modelo operacional do aplicativo de transporte da reclamada, tem-se que a decisão possui

efeitos jurídicos limitados às partes e à jurisdição britânica. Nesse sentido, inclusive, ela não se aplica aos outros serviços ofertados pela Uber, a exemplo do serviço de entregas UberEats. No entanto, abriu-se um precedente que poderá levar a outros julgamentos semelhantes, de modo que muitas empresas poderão adequar suas políticas de forma preventiva.

IWGB vs. Deliveroo: o caso dos entregadores

Uma outra ação, ajuizada por representantes de entregadores da plataforma *Deliveroo* em 2016, merece atenção no âmbito desse debate. Trata-se de uma *Class Action* (ação coletiva), movida pelo *Independent Workers' Union of Great Britain* (Sindicato de Trabalhadores Independentes da Grã-Bretanha), que alega a existência de vínculo empregatício entre os entregadores e a plataforma *Deliveroo*, diante do que requer o reconhecimento de direitos devidos a esses trabalhadores, dentre os quais o da representação sindical.

Em decisão de 14 de novembro de 2017⁵, o Comitê Central Arbitral (*Central Arbitration Committee*) do Reino Unido negou provimento ao pedido, com fundamento na inexistência de pessoalidade na relação entre os entregadores e a *Deliveroo*, tendo em vista que no contrato firmado entre as partes prevê-se a possibilidade de que o entregador envie um substituto para atender ao chamado de entrega. Em decisão mais recente, de 5 de dezembro de 2018⁶, o Tribunal Superior manteve a decisão do Comitê Arbitral e rejeitou os pedidos do sindicato, negando também a sua legitimidade para representar os entregadores em negociações coletivas.

O Tribunal ressaltou, ainda, que o julgamento se deu com base na análise dos fatos apresentados no caso, de modo que não necessariamente seria aplicável a outros casos da *gig economy*, tendo em vista a diversidade de modelos de negócio.

Os reclamantes aguardam julgamento da apelação.

⁵ Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Ltd. T/A Deliveroo. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf (último acesso em: 12/04/2021).

⁶ Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/12/CO8102018-R-IWUGB-v-Deliveroo-05122018-APPROVED-004.pdf> (último acesso em: 12/04/2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A decisão da Suprema Corte britânica, que classifica os motoristas da Uber como *workers*, se vale de uma categoria atípica e intermediária (entre *self-employed* e *employee*), específica do ordenamento jurídico local;
- Os *workers* não se confundem, portanto, com empregados, pois não dispõem de todos os direitos garantidos a estes últimos (tais como direito ao aviso prévio em caso de dispensa, direito à representação sindical etc.);
- A maior parte da argumentação da decisão se baseou no sistema de organização da Uber, com relevância para os aspectos de controle. Este controle, que se estendia para elementos de pagamento, aceite da prestação de serviços, avaliação e comunicação, foi considerado como suficiente para caracterizar a subordinação existente na categoria intermediária de *worker*;
- A decisão tem escopo restrito à jurisdição britânica e aos motoristas cadastrados na plataforma de transporte de passageiros da Uber, não abrangendo outros serviços ofertados pela empresa, como o serviço de entregas UberEats;
- Consideramos que os argumentos referentes à organização do modelo da Uber podem ser levados para outros países e outros contextos, porque dependem da arquitetura da plataforma. Outros fundamentos, porém, são específicos da jurisdição britânica e devem ser transportados com cuidado e as devidas adaptações; e
- Não há, no ordenamento jurídico brasileiro, uma categoria intermediária correspondente ao “*worker*”, embora algumas figuras atípicas, como o trabalhador avulso e o intermitente, guardem algumas similaridades.

ANEXO – TRÊS PRINCIPAIS CATEGORIAS DE TRABALHO

Tipo de contrato	Definição	Direitos assegurados
<p style="text-align: center;">Autônomo <i>(self-employed)</i></p>	<p>Trabalhadores que administram suas empresas por conta própria e assumem os riscos da atividade, sem estarem subordinados a terceiros. (GOV, 2021c)</p>	<p>A lei trabalhista não cobre trabalhadores autônomos na maioria dos casos, porque eles são os seus próprios patrões. No entanto, eles têm assegurados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - proteção de saúde e segurança; - seus direitos e responsabilidades são definidos pelos termos do contrato firmado com o cliente. (GOV, 2021c)
<p style="text-align: center;">Worker <i>("trabalhador" – categoria intermediária)</i></p>	<p>São classificados como <i>workers</i> (GOV, 2021b):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalhadores que têm contratos ou acordos para prestar serviços pessoalmente mediante uma contraprestação (contrato não precisa ser escrito); - A contraprestação é paga em dinheiro ou em benefício em espécie; - Tem o direito limitado de enviar outra pessoa para fazer o trabalho em seu lugar (ausência de pessoalidade); - O contratante deve fornecer trabalho, enquanto o contrato durar; - Não realizam o trabalho como parte de sua própria empresa, onde o "empregador" é, na verdade, um consumidor ou um cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proteção contra a discriminação; - Proteção contra deduções ilegais de salários; - Direito ao salário-mínimo; - Férias remuneradas proporcionais; - Jornada limitada a 48h/semanal, podendo ser negociada; - Duração mínima e pausas para descanso; - Proteção para denúncias (irregularidades no local de trabalho). (GOV, 2021b)
<p style="text-align: center;">Empregado <i>(employee)</i></p>	<p>Trabalha sob os termos de um contrato de trabalho. O contrato pode ser expressamente acordado (por escrito ou oralmente) ou implícito pela natureza da relação, caracterizada por: (DFA LAW, 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Pessoalidade</u> (o trabalhador não pode ser substituído por outro na execução do trabalho); - <u>Controle</u>: o empregador precisa ter algum controle sobre a maneira como o empregado realiza o trabalho; e - <u>Mutualidade de obrigações</u>: empregador é obrigado a fornecer trabalho e o empregado é obrigado a aceitar o trabalho. 	<p>Todos os direitos assegurados aos <i>workers</i>, acrescidos dos que seguem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auxílio-doença; - Licença maternidade/paternidade/adoção/guarda compartilhada; - Aviso prévio; - Proteção contra demissão sem justa causa; - Folga em caso de emergência. (GOV, 2021a)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBC NEWS. **Uber 'willing to change' as drivers get minimum wage, holiday pay and pensions.** Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-56412397>. Acesso em: abr. 2021.

DFA LAW. **What is the difference between an employee and a worker?** Disponível em: https://www.dfa-law.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/?cn-reloaded=1. Acesso em: abr. 2021.

GOV. **Employment status: employee.** 2021a. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/employee>. Acesso em; abr. 2021.

GOV. **Employment status: worker.** 2021b. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: abr. 2021.

GOV. **Employment status: self-employed and contractor.** 2021c. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed-contractor>. Acesso em: abr. 2021.

EXPRESSO. **Decisão da Uber no Reino Unido pode pressionar outras plataformas no país e na Europa.** Expresso, 2021. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2021-03-24-Decisao-da-Uber-no-Reino-Unido-pode-pressionar-outras-plataformas-no-pais-e-na-Europa-d62e94d9>. Acesso em: 12. abr. 2021.

PITAS, Costas; BELLON, Tina. **Uber's UK driver benefits highlight broader gig-worker challenges.** Reuters, 2021. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/uber-britain-idCNL8N2LF1OD>. Acesso em: 07. Abr. 2021.

PWC. **Gig economy employment status.** Disponível em: <https://www.pwclegal.be/en/documents/may-2019-gig-economy-report.pdf>. Acesso em: abr. 2021.

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

Ana Carolina R. Dias Silveira
Arthur Casseiro Bispo
Bruno Ett Bicego
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

Diagramação

Maria Antônia Bachiega Anacleto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #5: Análise da decisão do Reino Unido contra a Uber e suas repercussões – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 30 abril de 2021.