

A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPREMO NA ESPANHA QUE RECONHECEU A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DA GLOVO: INFLUÊNCIA PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO?

THE DECISION OF THE SUPREME COURT IN SPAIN THAT RECOGNIZED THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN WORKERS AND GLOVO: COULD IT BE AN INFLUENCE FOR THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM?

Ivan Simões Garcia*
Alexander Heleno Braz**

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar a Sentença nº 805/2020 do Tribunal Supremo espanhol, que reconheceu a relação de emprego entre a empresa Glovo e os seus entregadores. A metodologia utilizada no presente trabalho partiu de uma análise documental quantitativa por meio da qual descrevemos, com base na decisão do Tribunal Supremo da cidade de Madri, a problemática que as novas tecnologias têm trazido para as relações laborais e para o Direito do Trabalho, especialmente o espanhol. Ademais, utilizamos o método comparativo para compreender em que medida essa sentença pode ser assimilada pelo ordenamento jurídico brasileiro, sem deixar de fazer uma análise sob as perspectivas dos Direitos Sociais, entendendo que o Direito do Trabalho não começa e nem termina com a Constituição Federal, pondo em questão o direito ideal e a sua confrontação com a realidade política, econômica e social brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Novas Tecnologias. Subordinação. Trabalhador Autônomo.

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyse trial No. 805/2020 of the Spanish Supreme Court, which recognized the employment relationship between the company Glovo and its digital platform worker. The methodology used in the present work started with a quantitative analysis of documents, by which we described the problem that new technologies have brought about for industrial relations and Labour Law, especially in Spanish, based on the decision of the Supreme Court of Madrid. In a second stage, it was necessary to use the comparative method to understand the extent to which this

* *Doutor em Direito do Trabalho (PUC-SP) e em Filosofia (UFRJ); mestre em Direito Constitucional (PUC-Rio); professor-associado da UERJ; membro permanente do PPGD da UERJ; professor adjunto da UFRJ; professor da PUC-Rio; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3991627142134710>. E-mail: professorivangarcia@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5639-086X>.*

** *Mestrando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UERJ; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UCAM-RJ; graduado em Direito pela Universidade do Grande Rio; advogado; membro da Comissão de Direito do Trabalho da Associação Brasileira de Advogados do Rio de Janeiro. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6194741228267119>. E-mail: alexander.vl@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3421-0060>.*

sentence can be assimilated by the Brazilian legal system. In addition, we carried out an analysis from the perspective of Social Rights, understanding that Labour Law does not begin and end with the Federal Constitution, calling into question the ideal law and its contrast with the Brazilian political, economic, and social reality.

KEYWORDS: *Labour Law. New technologies. Subordination. Freelancer Worker.*

1 – Introdução

O Direito do Trabalho, como corolário dos direitos sociais, surge do conflito entre o capital e a classe trabalhadora, sendo, pois, uma espécie cultural que derivou do sistema capitalista¹. Com o avanço das crises do capital, muitos países passaram a engendrar uma agenda política e institucional de flexibilização das condições sociais dos trabalhadores, sob o principal argumento de manter os empregos e disponibilizar mais vagas no mercado de trabalho.

O presente artigo pretende analisar a Sentença nº 805/2020 do Tribunal Supremo espanhol, que reconheceu a relação de emprego entre a empresa *Glovo* e os seus entregadores. A metodologia utilizada no presente artigo, em um primeiro momento, partiu de uma análise documental quantitativa pela qual descrevemos, com base na decisão do Tribunal Supremo da cidade de Madri, Espanha, a problemática que as novas tecnologias têm trazido para as relações laborais e para o Direito do Trabalho, especialmente o espanhol. Em um segundo momento, foi necessário utilizar o método comparativo para compreender em que medida essa sentença pode ser assimilada pelo ordenamento jurídico brasileiro, sem deixar de fazer uma análise sob as perspectivas dos Direitos Sociais, entendendo que o Direito do Trabalho não começa e nem termina com a Constituição Federal. Foi necessário também colocar em questão o direito ideal e fazer a confrontação com a realidade política, econômica e social brasileira.

2 – O modelo judicial da Espanha

O sistema judicial espanhol tem uma estrutura bastante complexa, apresentando várias subdivisões. Por isso, daremos enfoque para os julgamentos de ordem trabalhista e social.

O Poder Judiciário espanhol se constitui de um paradigma chamado *modelo continental europeu*². Esse modelo centra sua normatividade na legislação positivada, especialmente o Código Civil espanhol, que após a Constituição

1 LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia*. Coimbra: Almedina, 2001.

2 Modelo que tem como maior característica a *code-law* (sistema que dá maior importância para a aplicação do Direito por intermédio da lei), na qual o grau de detalhamento das regras é muito grande.

de 1978 passa a orientar a interpretação infraconstitucional com relevância na pacificação das demandas sociais³.

A justiça espanhola se organiza *territorialmente*, de acordo com a Lei Orgânica nº 06/85, de 1º de julho, destaca-se da sua hierarquia o *Supremo Tribunal (órgão central)*, que detém jurisdição em todo o território espanhol e cinco salas de julgamento, dentre as quais a Sala 4ª, onde são julgadas as matérias de ordens sociais e laborais, com decisões vinculantes e aplicadas a todo o Poder Judiciário.

A ordem jurisdicional do trabalho é composta ainda pela divisão do trabalho da Audiência Nacional (Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), pela divisão do trabalho dos Tribunais Superiores de Justiça (Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia).

3 – Uma breve notícia do contrato de trabalho na Espanha

Com a expansão das convicções reformistas do capitalismo, revitalizou-se o esquecido ideal de fraternidade da Revolução Francesa, preconizando o prosclínio dos direitos sociais por intermédio de uma ação interventiva do Estado. Tal viés libertou-se das amarras autoritárias do ditador Francisco Franco no último quartel do século XX, na Espanha, num movimento que visava a melhorias das condições laborais dos trabalhadores num ambiente de liberdade.

Revitalizou-se, assim, a eclosão dos ativos movimentos sociais comandados pela classe operária⁴, retomando uma tradição existente no período republicano⁵, que durou até a Guerra Civil (1936-1939).

Nesse sentido, após o fim do regime ditatorial na Espanha, nasce a Constituição espanhola de 1978, que trouxe em seu bojo diversas normas e mecanismos para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A Constituição espanhola aduz no seu art. 35.2 que a lei deveria regular o estatuto dos trabalhadores⁶. Sendo assim, o legislador ordinário, quase dois anos após a promulgação da

3 EUROPEIA, C. (11 de março de 2020). *Sistemas judiciais nos Estados-Membros – Espanha*. Disponível em: https://ejustice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-es-pt.do?member=1. Acesso em: 14 mar. 2021.

4 GONZÁLEZ, G. G. (Agosto de 2008). *Gaceta Laboral*. Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales. Disponível em: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200004. Acesso em: 21 mar. 2021.

5 A Segunda República Espanhola foi proclamada a 14 de abril de 1931, durando até 1º de abril de 1939, com a vitória franquista da Guerra Civil.

6 LEÓN, J. D. (28 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. Tribunal Constitucional. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>.

Constituição, atendeu ao mandamento do legislador constituinte e editou a Lei nº 08/80, tendo sido alterada pelo Real Decreto nº 02/2015, em 23 de outubro – Estatuto dos Trabalhadores (LET), que tratou de regular as relações individuais e coletivas do trabalho.

Nesse caminho, com o nascimento do Estatuto dos Trabalhadores, houve o deslocamento de um cenário de total esvaziamento dos direitos sociais e individuais dos trabalhadores para um momento de proteção e amparo (ainda que mínimos) desses direitos por meio da instituição do contrato de trabalho⁷.

A relação contratual laboral na Espanha, de acordo com a legislação espanhola, se perfectibiliza por intermédio de quatro tipos de contrato de trabalho, quais sejam: a) contrato indefinido ou por tempo indeterminado; b) contrato temporário ou temporal; c) contrato de formação e aprendizagem; e d) contrato de estágio.

4 – Requisitos caracterizadores da relação laboral na Espanha

No modelo trabalhista espanhol, para delimitar o conceito espanhol de trabalhador deve-se levar em consideração o art. 1.1 do Estatuto dos Trabalhadores espanhol⁸, que dispõe que a legislação trabalhista se aplica aos trabalhadores que prestam voluntariamente os seus serviços, remunerados por conta de outrem e subordinado ao âmbito de organização e gestão de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário⁹.

5 – Conceito de trabalhador autônomo espanhol

Como dito anteriormente, a legislação trabalhista na Espanha é complexa e contém legislações esparsas e concentradas para regular diversas relações, sejam elas de trabalho ou de emprego. Nesse sentido, a Lei nº 20/07 – que instituiu o Estatuto do Trabalhador Autônomo (conhecida como LETA), incorporou no ordenamento jurídico espanhol a figura do trabalho parassubordinado.

Essa nova categoria jurídica espanhola¹⁰ que deu um novo sentido ao conceito de trabalhador autônomo¹¹ trouxe com ela também diversos problemas e

7 LÓPEZ, M. C.; ROSA, M. Á. *Derecho del trabajo*. 28. ed. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2020.

8 ESTEVE, E. R. *La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario*. 2004.

9 Tradução livre do art. 1º do Estatuto dos Trabalhadores espanhol.

10 Figura já conhecida no Direito Europeu, especialmente na Itália que já se utilizava da figura do trabalho parassubordinado.

11 GARCÍA, R. M. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. *Revista Complexus*, v. 4, p. 48-68, jan./jun. 2010.

uma linha tênue entre o trabalho parassubordinado e o subordinado. Isso ocorreu porque o grupo de trabalhadores autônomos na Espanha é extremamente heterogêneo, comporta diversas categorias e subcategorias dentro do seu conceito e muitas das vezes é difícil distinguir entre uma subordinação propriamente dita e um trabalho parassubordinado ou autônomo.

Destacam-se, assim, o trabalhador autônomo ordinário, que é aquele que trabalha autonomamente por essência, isto é, aquele que trabalha por sua própria conta e risco, que se auto-organiza e oferece os seus serviços a um número indeterminado de clientes, os quais contam com a sua prestação de serviços¹².

Por outro lado, salientam-se os trabalhadores autônomos economicamente dependentes, segundo o art. 11.1 da LETA, aqueles que exercem atividade econômica ou profissional com fins lucrativos de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente por pessoa física ou jurídica denominada *cliente*, de quem dependem economicamente para receber dele, pelo menos 75% de sua renda proveniente do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.

É de se evidenciar que para ser considerado trabalhador autônomo economicamente dependente, conforme aduz o art. 11.2 da LETA, devem-se reunir simultaneamente os seguintes requisitos: não ter empregados subordinados¹³, não contratar ou subcontratar terceiros para o exercício de sua atividade, tanto no que diz respeito à atividade contratada com o cliente da qual dependa economicamente como às atividades que possa contratar com outros clientes.

Segundo Rosa Maria García, nos casos em que o conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente esteja sob uma zona cinzenta em uma linha tênue entre trabalho assalariado e autônomo, caberá ao Poder Judiciário trazer luzes aos casos duvidosos que se apresentem para determinar se há fraude no modelo de contratação, ou não¹⁴.

6 – O caso dos entregadores da empresa Glovo: autônomos ou empregados?

Com o surgimento de novas tecnologias e a automação de grande parte do trabalho braçal, as relações de trabalho e emprego tiveram que se adequar a esse avanço tecnológico.

12 *Ibidem*.

13 Essa proibição, entretanto, é flexibilizada pela lei, em diversas hipóteses.

14 GARCÍA, *op. cit.*

DOCTRINA

O que as grandes empresas, inclusive as espanholas, enxergaram nesse avanço digital foi a possibilidade de flexibilizar as relações de emprego, na medida em que vislumbraram no modelo de programação algorítmica, que não deixa de ser um trabalho intermediado, uma maneira de diminuir os seus custos trabalhistas e os encargos sociais com contratação de empregados, pois poderiam contratar os seus entregadores na figura do trabalhador autônomo.

As atividades da empresa espanhola *GLOVO APP 23 S.L* consistem no desenvolvimento e gerenciamento de plataformas digitais que, por intermédio de um aplicativo móvel ou de página de internet, permitem que empresas locais ofereçam os seus produtos *on demand* aos consumidores, sendo o seu principal papel o de intermediar a disponibilização, entrega e rastreamento do produto ao consumidor final¹⁵.

Os trabalhadores responsáveis por essas entregas são conhecidos na Espanha como *riders* ou, em espanhol, *repartidores*, e os trabalhadores da GLOVO como *glovers*, que são contratados no modelo de trabalho autônomo regido pela LETA.

A remuneração dos *glovers*, segundo estratos da sentença, se dá atendendo ao seguinte modelo: o consumidor final pagava à GLOVO o valor fixo pela entrega de 2,75 euros, dos quais o entregador recebia 2,50 euros e o restante permanecia com a empresa na forma de comissão pela intermediação realizada.

Ocorre que esse modelo de contratação já vinha gerando insatisfação dos entregadores, pois estes eram tratados como trabalhadores autônomos, não detendo as garantias de um trabalhador empregado regido pelo Estatuto dos Trabalhadores espanhol.

Foi nesse sentido que um dos entregadores da Glovo, o Sr. Desiderio, desligado tacitamente de sua posição pela empresa por conta de uma suposta infração, adentrou ao Judiciário espanhol alegando que havia uma relação de emprego entre ele e a empresa de plataforma, atraindo, assim, o conceito de empregado. Ocorre que o seu pleito foi negado no Tribunal de Madrid, que decidiu pela inexistência de relação laboral, afirmando que o autor se enquadrava na categoria dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes com legislação própria. No mesmo sentido, a 4ª Seção do Superior Tribunal de Justiça Social de Madrid negou por maioria dar provimento ao recurso.

Após a decisão, o autor, ainda inconformado com a negativa, interpôs recurso no Tribunal Supremo espanhol sob duas alegações: que haveria vínculo

15 Trecho retirado do art. 2º da Sentença nº 805/2020 do Supremo Tribunal espanhol.

empregatício entre ele e a Glovo; e a segunda, de ordem processual, que não se aprofundará neste artigo.

7 – Análise da Sentença nº 805/2020 do Supremo Tribunal Espanhol

Diante dos argumentos propostos pelas partes, identificamos quatro parâmetros nos quais o Tribunal Supremo espanhol baseou a sua decisão.

O primeiro parâmetro se deu com a utilização da técnica de indicadores que partia do princípio de uma presunção de relação de emprego. Segundo a jurisprudência do Tribunal Supremo, a independência do trabalhador é fictícia, nesse caso, porque este se encontra inserido dentro dos fatores de produção da empresa, o que dá margem a uma possível existência do requisito da relação de emprego que é a subordinação¹⁶.

Nesse sentido, para o Tribunal, a realidade fática deve prevalecer sobre o *nomen iuris* porque os contratos têm natureza que derivam do seu próprio conteúdo obrigatório, independentemente da qualificação jurídica dada pelas partes, de modo que, quando se trata de qualificar a natureza trabalhista ou não de uma relação, deve-se levar em consideração o efetivo trabalho realizado¹⁷. Logo, para o Supremo espanhol, numa interpretação analógica com o art. 8º do Estatuto dos Trabalhadores, os contratos firmados pelos *glovers* com a empresa Glovo gozam de uma presunção de relação laboral.

No segundo parâmetro, estruturado com base na existência de dependência ou subordinação, o Supremo Tribunal espanhol verificou a existência das condicionantes exigidas pelo art. 11.2 da LETA, para efeito de qualificação dos entregadores como Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente¹⁸. Na concepção do Tribunal, não se enquadraria, pois a dependência é concebida como um requisito flexível, cuja conceituação tem evoluído com o tempo. Desse modo, em que pese a liberdade de horário que o entregador detinha, este estava sujeito aos critérios de organização e administração da Glovo, ou seja, deveria seguir um manual de conduta estabelecido pela empresa¹⁹ e realizar o seu trabalho conforme a programação algorítmica do aplicativo – que direcionava cada passo do entregador.

16 SERVICIO de Estudios de La Confederación. Comentario a la STS 805/2020, caso “Riders”. Un final necesario. *UGT*, 1-9, 2020.

17 Tradução livre do trecho extraído do item nove da sentença.

18 CARLI, F. R. *Opinión y crítica sobre el derecho del trabajo*. Disponível em: Los “Riders” de Glovo son trabajadores dependientes: sentencia del Tribunal Supremo de España del 25.09.2020. Disponível em: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/>. Acesso em: 27 maio 2021.

19 *Ibidem*.

DOCTRINA

Dessa forma, o Tribunal decidiu que a liberdade de escolha de faixa de horário pelo entregador era extremamente condicionada por um sistema de preferência estabelecido pelos algoritmos da empresa, o que acabava por obrigá-los a permanecer mais tempo no trabalho para aceitar o maior número de pedidos possíveis, gerando uma verdadeira condição de dependência. Além disso, para o Tribunal, a liberdade de horário não teria o condão de excluir a existência de um contrato de trabalho.

Ainda quanto à existência de dependência, o Tribunal decidiu que o trabalho dos entregadores era controlado por sistema de GPS que determinava a forma e o tempo em que deveriam prestar os seus serviços, bem como não houve indícios de que o entregador tivesse algum tipo de estrutura empresarial, mas, pelo contrário, ele estava inserido na organização de trabalho da empresa.

O terceiro parâmetro utilizado pelo Supremo para reconhecer que havia uma relação laboral se deu com base no fundamento de que a atividade desempenhada pelos entregadores não era estranha a uma relação laboral. Isso, porque os meios de produção utilizados pelos entregadores para desempenhar o seu trabalho não eram o seu telefone móvel ou sua motocicleta, por exemplo, mas, sim, a plataforma digital Glovo era responsável por aceitar os registros dos restaurantes, entregadores e consumidores, sem a qual a prestação do serviço seria inviável, ou seja, para o Tribunal, a plataforma digital seria o principal meio de subsistência do próprio sistema de entregas.

Outra característica da sentença ainda dentro desse parâmetro é que, com relação aos frutos da prestação de serviço, a empresa se apropria de maneira direta do resultado da prestação do trabalho dos entregadores, isto é, os frutos retornam para ela mesma. Além disso, o entregador não poderia intervir em nenhum acordo fechado pela Glovo com parceiros e clientes. Ela é quem faria o acordo de preços com os estabelecimentos, definindo unilateralmente as tarifas pagas aos entregadores e a relação entre preço e quilometragem²⁰.

O quarto e último parâmetro se deu com base na relação de dependência, tendo como fundamento a remuneração e as causas de extinção do contrato porque, para o Supremo espanhol, a remuneração é feita por unidade de trabalho, sendo uma característica marcante da relação de emprego. Além disso, a empresa paga pelo tempo de espera dos entregadores.

Da mesma forma, algumas das causas de ruptura estabelecidas no contrato comercial entre a Glovo e os entregadores coincidem com as da extinção do contrato de trabalho como poder diretivo e disciplinar do empregador previsto

20 *Ibidem*.

no art. 54 do Estatuto dos Trabalhadores²¹. Com base nesses quatro parâmetros presentes na sentença, o Tribunal Supremo espanhol decidiu por reconhecer a existência de uma relação de emprego entre a Glovo e seus entregadores.

8 – Repercussão legislativa após a decisão judicial

A decisão do Tribunal Supremo de um país pode gerar duas consequências sociais e políticas possíveis por parte do parlamento: de um lado, ela pode suscitar uma reação legislativa contrária à decisão judicial por não ser uma decisão que goza da simpatia da maioria da sociedade – chamada de *backlash*²², ou acatar a decisão do Judiciário, entendendo que ela reflete os fatores reais de poder da sociedade²³ e produz leis que regulem tais relações.

Após um intenso processo de negociação entre Governo, setor patronal e trabalhadores organizados nos sindicatos, o Poder Legislativo espanhol alinhou-se com os fundamentos do Supremo e editou o Real Decreto-Lei nº 9/2021, de 11 de maio, que não só reafirmou o vínculo como também ampliou os efeitos da decisão ao incluir uma alínea “d” ao art. 64.4²⁴ e uma disposição adicional na cláusula vigésima terceira do Estatuto dos Trabalhadores²⁵ para abranger a relação laboral a todos os entregadores que prestem serviços a empresas que se utilizem de sistema de Inteligência Artificial baseada em algoritmo.

Partindo dessa máxima, o parlamento espanhol não só consolidou a jurisprudência do Tribunal Supremo²⁶, que já vinha reconhecendo a relação laboral nesse contexto, mas também trouxe maior segurança jurídica para essas relações e adequou o Estatuto dos Trabalhadores para essas novas relações de emprego e garantiu uma maior proteção social dos direitos dos trabalhadores dessa categoria.

21 *Ibidem*.

22 Termo em inglês que quer dizer um sentimento forte entre um grupo de pessoas em reação a uma mudança ou a um evento recente na sociedade ou na política, geralmente protagonizado pelo Poder Legislativo.

23 LASSALLE, F. *A essência da Constituição*. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

24 “d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.” (ESTATUTO, 2021)

25 “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.” (ESTATUTO, 2021).

26 Sentenças de 22 de abril de 1996, Recurso nº 2613/95; e de 3 de maio de 2005, Recurso nº 2606/04.

9 – A decisão do Tribunal Supremo espanhol: parâmetro para o ordenamento jurídico brasileiro?

O Brasil, em 11 de novembro de 2017, experimentou uma grande reforma trabalhista que ocorreu por intermédio da Lei nº 13.467/2017. Importante destacar que a lei reformista nasceu de um escasso debate da sociedade e do parlamento, na medida em que foram apresentadas diversas emendas no projeto inicial, rejeitadas pela maioria simples do Congresso sem qualquer justificativa ou discussão mais apurada sobre o assunto. A mencionada reforma promoveu profundas alterações em aspectos de direito material e processual do trabalho, sob a suposta alegação de que o Direito do Trabalho brasileiro precisava ser modernizado de acordo com as novas tendências nacionais e internacionais, gerando para o empregador maior simplificação na contratação, diminuição de custos e combate ao desemprego²⁷.

Com o advento das novas tecnologias e as “novas relações de trabalho”, o capital em crise, apoiado pelo parlamento, insiste em retirar o trabalhador de dentro do Direito do Trabalho, precarizando, assim, as suas condições de trabalho e levando-o a um cenário de falso empreendedorismo, o que nos leva a refletir em que medida essas criações legislativas beneficiam o trabalhador e o capital. Como dissemos, a crise não está no Direito do Trabalho, mas, sim, no capitalismo, que em mais de dois séculos não foi capaz de encontrar soluções para a redução da desigualdade, para a concentração da riqueza e para combater crises de grandes proporções²⁸. A decisão do Tribunal Supremo da Espanha, no caso dos entregadores da Glovo, parece confirmar que menos Direito do Trabalho não resolve e vem mais uma vez afirmar que o problema não está em menos proteção ao trabalhador.

Nesse sentido, vimos que no século XXI, com o advento das reformas trabalhistas pelo mundo e a flexibilização dos direitos trabalhistas, há uma explosão de empresas de plataformas digitais, tais como: Uber, Uber Eats, 99, Glovo, iFood, Rappi, dentre outras, com um modelo de trabalho em que o trabalhador seria o dono do seu “próprio negócio” e essas empresas seriam apenas responsáveis pela intermediação entre o entregador, as empresas e o consumidor final, com a paga de uma “pequena” comissão pelo serviço de intermediação prestado.

27 ADAMOVICH, Eduardo. H. *Estudos sobre a reforma do direito e do processo do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

28 DIAS, Carlos. E. *O trabalho em movimento: estudos críticos de direito do trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2021.

Entretanto, esse modelo de trabalho, em nossa opinião, é um modelo fadado ao fracasso porque, assim como ocorreu na Espanha, o movimento de insatisfação dos trabalhadores no Brasil já tem ganhado força. Embora o Judiciário trabalhista brasileiro, em sua grande maioria, venha negando a relação de emprego no caso dos trabalhadores de plataforma digital, essa resistência não tende a durar muito.

Sendo assim, entende-se que a decisão do Tribunal Supremo espanhol que reconheceu a relação laboral entre os entregadores e a Glovo e a edição do Real Decreto-Lei nº 9/2021, que garantiu a presunção de “laboridade” a esta categoria, é totalmente passível de aplicação no ordenamento jurídico brasileiro. Os critérios para se reconhecer uma relação de emprego na Espanha são praticamente os mesmos que temos aqui no Brasil. Na Espanha, os requisitos em nada diferem do conceito de empregado no Brasil, conforme preconiza o art. 3º da CLT. Além disso, observa-se que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais inerentes a qualquer ser humano, os quais derivam da dignidade da pessoa humana²⁹, podendo se aplicar ao que está previsto no art. 5º, LXXVIII, § 3º, da Constituição Federal brasileira³⁰.

10 – Conclusão

O Direito do Trabalho está inserido no mundo fenomenológico das relações sociais, ele não existe sem sua força motriz – o trabalhador, inserido numa organização política e econômica de um país.

Diante da análise do comportamento do Direito do Trabalho na Espanha, com destaque especial para os trabalhadores de plataforma digital da empresa Glovo, percebemos que o Tribunal Supremo espanhol reconheceu a existência de vínculo de emprego desses trabalhadores, levando em consideração o fato de o trabalho desempenhado por esses autônomos, na verdade, estar inserido dentro do conceito de empregado.

Logo, não é porque um entregador está se utilizando de sua bicicleta ou motocicleta própria, tendo uma suposta liberdade de horário controlada por

29 MELLO, Cleyson. d. *Dignidade da pessoa humana: a compreensão existencial da Constituição*. Rio de Janeiro: Processo, 2020.

30 “§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo: DLG nº 186, de 2008, DEC 6.949, de 2009, DLG 261, de 2015, DEC 9.522, de 2018).”

Inteligência Artificial algorítmica que estará fora da força expansiva e do manto protetor do Direito do Trabalho.

A moto ou bicicleta são na verdade parte do custo com meios de produção da atividade empresarial, transferidos para o trabalhador. Já o horário real feito em média pelos trabalhadores tem ultrapassado as 12 horas diárias.

Essa é uma reflexão que os juristas, parlamentares, a sociedade e o Judiciário brasileiro necessitarão fazer daqui para frente. O Parlamento e o Poder Judiciário espanhóis já entenderam que a sociedade não subsiste sem o Direito do Trabalho. Essa lição há de ser apreendida por aqui.

11 – Bibliografia

ADAMOVICH, E. H. *Estudos sobre a reforma do direito e do processo do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

CARLI, F. R. *Opinión y crítica sobre el derecho del trabajo*. Disponível em: Los “Riders” de Glovo son trabajadores dependientes: sentencia del Tribunal Supremo de España del 25.09.2020. Disponível em: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/>. Acesso em: 27 maio 2021.

DIAS, C. E. *O trabalho em movimento: estudos críticos de direito do trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2021.

ESTEVE, E. R. *La relación de trabajo subordinado bajo el prisma que ofrece la figura del trabajador en el escenario*. 2004.

EUROPEIA, C. (11 de março de 2020). *Sistemas judiciais nos Estados-Membros – Espanha*. Disponível em: https://ejustice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-es-pt.do?member=1. Acesso em: 14 mar. 2021.

EUROPEIA, C. (6 de Novembro de 2020). *Tribunais ordinários – Espanha*. Disponível em https://ejustice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-es-maximizeMS-pt.do?member=1. Acesso em: 20 mar. 2021.

EUROPEO. *Revista de Estudios de la Justicia*, 23. Disponível em: <http://web.derecho.uchile.cl/cej/recej>. Acesso em: 1º maio 2021.

FALLO de la STSJ. *Comunidad de Madrid*, 715/2019 (Superior Tribunal de Justiça Sala Social 19 de Setembro de 2019).

GARCÍA, R. M. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. *Revista Complejus*, v. 4, p. 48-68, jan./jun. 2010.

GONZÁLEZ, G. G. (Agosto de 2008). *Gaceta Laboral*. Los inicios del reformismo social en España: la primera legislación social y la comisión de reformas sociales. Disponível em: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200004. Acesso em: 21 mar. 2021.

GUERRERO, E. G. Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*, p. 1-9. (29 de Fevereiro de 2021).

DOCTRINA

- JUSTICIA, D. M. (Noviembre de 2003). *Descripción del Sistema Judicial Español*. ICC legal tools. Disponível em: <https://www.legal-tools.org/doc/5e54f8/pdf/>. Acesso em: 14 mar. 2021.
- LARSSON, A.; TEIGLAND, R. *The digital transformation of labor*. New York: Routledge, 2020.
- LASSALLE, F. *A essência da Constituição*. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.
- LEÓN, J. D. (28 de diciembre de 1978). *Constitución Española*. Tribunal Constitucional. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>.
- LOPEZ, M. C. *Direito do trabalho e ideologia*. Coimbra: Almedina, 2001.
- LÓPEZ, M. C.; ROSA, M. Á. *Derecho del trabajo*. 28. ed. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2020.
- MELLO, C. d. *Dignidade da pessoa humana: a compreensão existencial da Constituição*. Rio de Janeiro: Processo, 2020.
- OBRERA, U. S. (10 de agosto de 2020). *USO*. Contratos: ¿qué tipos de contratos laborales hay? Temporales, indefinidos. Disponível em: <https://www.uso.es/tipos-de-contratos-laborales/>.
- PODER JUDICIAL ESPAÑA (27 de maio de 2021). Consejo General del Poder Judicial. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/>. Acesso em: 24 maio 2021.
- RODRÍGUEZ, A. E. El trabajo autónomo: un análisis comparado de Italia y España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 4, p. 1-28, 2016.
- SERVICIO de Estudios de La Confederación. Comentario a la STS 805/2020, caso “Riders”. Un final necesario. *UGT*, 1-9, 2020.

Recebido em: 03/03/2022

Aprovado em: 01/04/2022