

Acórdão da 8ª Turma do TST justifica vínculo entre Uber e motorista

O motorista de aplicativo tem relação de submissão clássica com a plataforma, uma vez que não controla os meios da própria produção, pois não determina o preço da corrida nem o percentual do repasse. A flexibilidade dos horários de trabalho também não impede que seja reconhecida a habitualidade da prestação de serviços, que caracteriza o vínculo de emprego.

Reprodução



Debate em torno do reconhecimento de vínculo entre motoristas e Uber divide opiniões mesmo no TST
Reprodução

Esse foi um dos fundamentos adotados pelo juízo da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em [dezembro de 2022](#), para manter o reconhecimento do vínculo empregatício de um motorista com a Uber.

O acórdão foi publicado nesta sexta-feira (3/2) e representa um marco importante não apenas das batalhas jurídicas protagonizadas pela empresa na Justiça do Trabalho, mas por ser mais um precedente a nortear toda a jurisprudência em torno da chamada gig economy, ou economia de "bicos" no país.

Na decisão, o relator, ministro Agra Belmonte, explicou que a relação entre o motorista e a Uber é de subordinação clássica, já que o trabalhador não possui nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual de repasse, a apresentação e a forma de prestação do trabalho.

"Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar", registrou o relator.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Alexandre Ramos, que compunha o quórum da 8ª Turma.

Divergências internas

O professor e coordenador editorial trabalhista **Ricardo Calcini** explica que o tema é polêmico porque,

além do ineditismo dos novos formatos e formas de trabalho proporcionadas pelas inovações tecnológicas, ainda não existe regulamentação específica sobre a matéria. Por isso, por enquanto, não há direitos garantidos para os trabalhadores de aplicativos, e essa questão precisa ser resolvida no Judiciário.

"Os primeiros julgamentos realizados pelo TST envolvendo o assunto se iniciaram no início do ano de 2020. E, de lá para cá, após o dissenso instaurado entre as Turmas da Corte Superior Trabalhista, o tema já se encontra em debate na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), órgão responsável pela uniformização interna da jurisprudência do TST, cuja futura decisão irradiará efeitos para os demais 24 Tribunais Regionais Trabalhistas em todo o país", relembra.

A 3ª e 8ª Turmas do TST são favoráveis ao vínculo empregatício; e, em sentido contrário, as 4ª e 5ª Turmas do TST afastam a relação de emprego, o que justificou que o caso fosse levado à SBDI-1, que uniformizará a questão.

Em [artigo](#) publicado na **ConJur**, o especialista defende a elaboração de um substancial estudo técnico e jurídico sobre a temática e despido de visões ideológicas.

Debate mundial

A Europa assumiu a dianteira das iniciativas para regulação do tema. Nesta quinta-feira (2/2), o Parlamento Europeu aprovou, por 376 votos contra 212, uma proposta de regulação do trabalho por aplicativos.

Minutos antes da votação, a deputada de centro-esquerda Elisabetta Gualmini, que liderou o trabalho do dossiê, alertou seus pares para não acreditarem na narrativa das plataformas de que o texto "cria uma presunção geral de emprego: não é verdade e é impossível, legal e tecnicamente".

Com a aprovação, Elisabetta Gualmin terá o mandato necessário para entabular negociações interinstitucionais, conhecidas como trílogos, ao lado da Comissão Europeia e do Conselho. Os governos da UE ainda não chegaram a um consenso sobre o tema. Conforme dados do Parlamento Europeu, 28 milhões de trabalhadores no bloco atuam em atividades relacionadas às plataformas digitais.

Subordinação algorítmica: app ou transporte?

Segundo o acórdão da 8ª Turma, a Uber não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital, mas de comercializar transporte, em troca de um percentual sobre as corridas por meio de um aplicativo próprio.

Se fosse apenas uma plataforma digital, segundo Agra Belmonte, não estipularia preço das corridas; não receberia o dinheiro e depois repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões, nem receberia reclamações sobre os motoristas nem os pontuaria.

O ministro relator afirmou que a "subordinação algorítmica" apontada pelo acórdão recorrido, do TRT-1, e constantemente levantada no debate sobre o tema, é uma licença poética. "O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais, e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos", registrou.

Nessa linha, a CLT (artigo 6º, parágrafo único) estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos.

"A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo", disse o ministro.

Precarização e controle

Em seu voto, Agra Belmonte pontuou que a nova modalidade de prestação de serviços de transporte individual, embora tenha inserido uma massa considerável de trabalhadores no mercado, também é marcada pela precariedade de condições de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio motorista aos riscos do trânsito.

"Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo", exemplificou.

O ministro avaliou que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não resultam em um salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas.

Histórico

No caso analisado, a motorista que acionou o Poder Judiciário trabalhou para a Uber entre 2018 e 2019, com remuneração mensal de cerca de R\$ 2.300. Os seus gastos com combustível e manutenção do automóvel eram de R\$ 500. Além do reconhecimento do vínculo, ela pediu, na ação, o ressarcimento dos valores e indenização por danos extrapatrimoniais.

O juízo de primeira instância julgou a ação improcedente. A motorista recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª e a empresa apresentou uma proposta de acordo pelo qual a motorista receberia R\$ 9 mil a título de indenização e desistiria do seu recurso ordinário. O acordo, entretanto, não foi homologado e os julgadores do TRT-1 reconheceram o vínculo de emprego.

Os julgadores do TRT-1 entenderam que a evolução tecnológica alargou o conceito de subordinação clássica e isso precisa ser disciplinado pela Justiça do Trabalho. "O que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte", diz trecho do acórdão.

Manipulação jurisprudencial

Ao analisar o recurso que pretendia reavaliar a não homologação do acordo proposto pela Uber, o ministro Agra Belmonte afirmou que a empresa vem se utilizando de uma tática chamada "litigância manipulativa", que consiste em usar estrategicamente os processos para criar uma jurisprudência favorável sobre um tema.

Segundo o ministro, o propósito do acordo oferecido pela Uber não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, "mas um agir deliberado, para impedir a existência, a formação e a consolidação da jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas". Essa conduta, a seu ver, configura abuso processual de direito.

Outro lado

Leia a nota enviada pela Uber à **ConJur** quando foi publicada a primeira notícia sobre a decisão:

"A Uber esclarece que vai recorrer da decisão anunciada pela 8ª Turma do TST. Além de não ser unânime, a decisão representa entendimento isolado e contrário ao de sete processos já julgados pelo próprio Tribunal – o [mais recente](#) deles divulgado na semana passada [dezembro de 2022].

Em sua manifestação, o ministro relator, Alexandre Agra Belmonte, não mencionou fatos do processo específico, julgando o caso, aparentemente, baseado apenas em concepções ideológicas sobre o modelo de funcionamento da Uber e sobre a atividade exercida pelos motoristas parceiros no Brasil.

Como destacou o ministro Alexandre Luiz Ramos, em manifestação contrária à do relator, as provas reunidas no processo demonstram a inexistência do vínculo de emprego entre a motorista e a Uber. A própria motorista reconheceu, em depoimento à Justiça, que não recebeu nenhum tipo de ordem, nem teve nenhum tipo de supervisão, nos cerca de seis meses em que usou o aplicativo da Uber.

Além disso, os três ministros concordaram que o trabalho realizado por meio de plataformas digitais representa um novo modelo e que ainda não existe uma legislação no país que regulamente essa nova realidade.

Jurisprudência

Nos últimos anos, as diversas instâncias da Justiça brasileira formaram jurisprudência consistente sobre a relação entre a Uber e os parceiros, apontando a ausência dos requisitos legais para existência de vínculo empregatício (onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação). Em todo o país, já são mais de 3.200 decisões de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho reconhecendo não haver relação de emprego com a plataforma.



Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe determinação de cumprimento de jornada mínima.

O próprio TST já afastou em sete julgamentos unânimes a existência de vínculo de emprego entre a Uber e os parceiros. Em um dos mais recentes, a 4ª Turma [considerou](#) que "cabe ao motorista definir os dias e horários em que vai trabalhar" e afastou a hipótese de "subordinação jurídica, pois é possível desligar o aplicativo e não há vinculação a metas".

Decisão da 5ª Turma também [afastou](#) a subordinação pelo fato do motorista ter liberdade para "ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse" e "se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse".

Entendimento semelhante vem sendo adotado pelo TST desde os primeiros julgamentos do assunto, em [fevereiro](#) e em [setembro](#) de 2020.

Também o STJ (Superior Tribunal de Justiça), [desde 2019](#), vem decidindo que os motoristas "não mantêm relação hierárquica com a empresa porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício" – uma das decisões mais recentes neste sentido foi [publicada](#) em setembro de 2021."

**Clique [aqui](#) para ler a decisão do TST
RRAg 100853-94.2019.5.01.0067**