



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Agravante: **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**
Advogado: Dr. Rafael Alfredi de Matos
Advogada: Dra. Renata Pereira Zanardi
Agravado: **VANIL ISMAEL DE MOURA PEREIRA**
Advogado: Dr. Brunna Carla de Almeida Mathias

GMBM/MYOS

DECISÃO

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Na minuta de agravo, a parte agravante insiste no processamento do seu recurso de revista.

O recurso de revista foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST.

Quanto à “**nulidade por negativa de prestação jurisdicional**”, diante da possibilidade de provimento do recurso e em atenção aos princípios da celeridade e economia processuais, deixa-se de analisar a arguição de nulidade com fundamento no artigo 282, § 2º, do CPC/2015.

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Cinge-se a controvérsia acerca da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de “motorista”, e a empresa reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Da análise dos autos, constata-se que o e. TRT reformou a sentença de origem por concluir pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes.

Entretanto, ao contrário da conclusão adotada pelo acórdão regional, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Reconheço, nesse contexto, a **transcendência jurídica** da matéria, em razão de ainda não ter sido suficientemente enfrentada nesta Corte a hipótese específica dos autos.

Pois bem.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

“III. 1. Vínculo empregatício.

Pretende o Reclamante o reconhecimento de vínculo empregatício com a Reclamada, na função de motorista.

O julgado acolheu a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego.

No ato da formulação da contestação, o réu tem como ônus da manifestação precisa sobre os fatos narrados na fundamentação da exordial, ou seja, presumem-se verdadeiros os fatos não impugnados, nos termos do art. 341 do CPC.

A impugnação do réu pode ser pela: a) negativa do fato constitutivo do direito do autor; b) oposição de outros fatos, os quais impedem, extinguem ou modificam as consequências jurídicas da base fática arguida pelo autor. Diante da negativa do réu, é do Autor (art. 818, I, CLT; art. 373, I, CPC) quanto ao fato o *onus probandi* constitutivo do seu direito.

A experiência forense trabalhista indica que é comum a discussão judicial quanto à existência ou não da relação jurídica trabalhista. Em defesa, o empregador poderá adotar duas linhas distintas: a) negativa da existência do vínculo empregatício, aduzindo que nunca houve a prestação de serviços pelo trabalhador, sendo que nesse caso o encargo probatório é do autor; b) reconhecer a prestação de serviços com a negativa total ou parcial da presença dos requisitos do trabalho subordinado (art. 3º da CLT). Isto significa que o réu admite a base constitutiva do direito do autor, contudo, lhe opõe um fato impeditivo. Nesse caso o encargo probatório é do réu.

Nesse sentido:

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. Admitida pela reclamada a prestação de serviços, porém a título de trabalho autônomo, gera em favor do reclamante presunção favorável da presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, atraindo para si, em consequência, o ônus da prova, por se tratar de fato impeditivo à pretensão autoral, à luz das regras de distribuição do ônus da prova insculpidas no art. 818 da CLT c/c o art. 333 do CPC. A prova testemunhal produzida nos autos não dá sustentáculo às assertivas perfilhadas na peça de resistência, não se prestando a demonstrar a inexistência do vínculo vindicado, encargo que incumbia à parte reclamada. Em verdade, o que deflui da prova testemunhal é que o reclamante estava inserido na atividade da empresa e subordinado aos poderes de gestão



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

desta. Manutenção do vínculo reconhecido na origem" (TRT - 2ª R - 4ª T. - RO 0136400-03.2009.5.02.0009 - Relatora Marisa Isabel Cueva Moraes - DOE31/8/2012).

No caso em análise, a Reclamada admitiu a prestação de serviços. Portanto, era seu o ônus probatório.

Para que esteja configurado o vínculo empregatício regido pela CLT, deverão estar presentes todos os seguintes requisitos: a) trabalho por pessoa natural; (b) personalidade; (c) não eventualidade; (d) subordinação; (e) onerosidade.

A ausência de um dos requisitos impede o reconhecimento do vínculo.

A relação jurídica trazida à análise provoca novas reflexões acerca do Direito de Trabalho em relação a essa nova modalidade de interação na prestação de serviços em tempos de economia 4.0.

No dissídio em apreço, está-se diante da relação entre trabalhador, empresa de tecnologia e cliente.

A empresa Reclamada opera aplicativo de transporte de passageiros, por intermédio do qual o cliente solicita um veículo, a empresa direciona o pedido a um trabalhador cadastrado em seu banco de dados e esse realiza a execução física do serviço (transporte do passageiro cliente).

Trata-se de moderna modalidade de serviço, que vem sendo denominada economia sob demanda, na descrição de Adrián Odolí Signes:

"O que se vem descrevendo até o momento é chamado 'on-demande economy' ou economia sob demanda. O termo faz referência a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na Internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor" (ODOLÍ, Adrián Signes et al. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28/43).

Outro conceito importante nesse novo cenário sócio-econômico é o *crowd sourcing*:

"O chamado *Crowdsourcing* (também chamado de *Crowdword*) consiste em tomar uma prestação de serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-la indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória. Esse modelo conta com três elementos; i) os 'solicitantes', que são empresas



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam o serviço; iii) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado". (ODOLÍ, Adrián Signes. Ob. cit.)

Dentre as espécies desse tipo de serviços, duas interessam especialmente para fins de relação de trabalho:

"(...) do ponto de vista das empresas que sustentam (ou que mantêm) plataforma virtual, onde se cruzam a oferta e a demanda, devem-se distinguir dois tipos. De um lado, têm-se as plataformas genéricas e, de outro lado, as específicas. Do primeiro tipo, encontramos por exemplo, Amazon Turk, Microtask, Clickwork, Task Rabbit, Fild Agent, em que os 'solicitantes' podem requerer qualquer tipo de trabalho. Do segundo, encontramos plataformas específicas de um setor de atividade como Uber - para transporte de passageiros; Sademan - para guias turísticos; Fly Cleaners - lavanderia pessoal; Myfixpert - reparação de aparatos eletrônicos; CHEfly - cozinheiro a domicílio; Helpplig - limpeza de casa; Sharingacademy - professores particulares.

A diferença é importante, visto que as plataformas que aderem a uma atividade concreta, na maioria dos casos, exercem um controle muito maior sobre os seus trabalhadores. Ou seja. Como se fosse uma empresa tradicional, uma companhia que se dedica ao transporte de passageiros deseja manter sua marca em alta consideração, para isso, deve fornecer um bom serviço e assegurar que seus trabalhadores/microempresários assim o façam. Pelo contrário, plataformas virtuais genéricas funcionam mais como um quadro de anúncios, onde qualquer atividade pode ser divulgada e onde a reputação da empresa não depende de como é realizada essa atividade (já que a empresa não está vinculada a nenhuma atividade em concreto. Isso faz com que as plataformas virtuais exerçam um menor controle sobre como os prestadores de serviço realizam suas atividades - menor subordinação. Nesse sentido, conclui-se que as plataformas genéricas atuam como uma agência de recolocação que fornece mão de obra a terceiros".

Os parâmetros acima delineados são importantes para se entender a espécie de serviço oferecido pela Ré e sua relação com os motoristas.

A Ré se autodenomina como intermediadora. O foco de sua atividade estaria intermediar a prestação de serviços de transporte, através da plataforma virtual.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Dadas essas características, primeira conclusão a que chegamos ser a Ré empresa de *crowdsourcing* de plataforma específica.

Fixados tais premissas, passa-se à análise dos elementos identificadores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação, destacando que todos devem estar presentes na forma do art. 2º, combinado com o art. 3º, da CLT.

Nesse ponto, cumpre destacar que a relação jurídica empregatícia encontra descrição legal, de forma que havendo relação material, cujos aspectos fáticos se enquadrem no descritivo fático-legal há imposição quanto à configuração na espécie jurídica, inexistindo liberdade às partes de convencionarem a simulação de outro negócio jurídico.

Para Maurício Godinho Delgado, a relação empregatícia, como espécie do gênero relação de trabalho, "resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídico), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: (a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) a prestação de serviços efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador de serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed., p. 289).

Quanto aos elementos identificadores da relação empregatícia, tem-se nos autos:

(i) Pessoalidade.

Somente pode ser caracterizado como empregado o ser humano. A essência do Direito do Trabalho consiste na proteção e valoração da dignidade do ser humano.

A relação empregatícia é pessoal, visto que o empregado não se pode fazer substituir por outra pessoa durante a prestação dos serviços, denotando o caráter de uma obrigação personalíssima. Assevere-se, porém, que o aspecto *intuitu personae* não implica a exclusividade de possuir um único tomador de seus serviços. O trabalhador subordinado pode ter vários empregadores, desde que tenha tempo e de acordo com as peculiaridades de cada relação.

Quanto ao empregador, o contrato de trabalho, como regra, não assume o caráter de ser *intuitu personae*.

Maurício Godinho Delgado ensina que a pessoalidade "*é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.*" (Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

A pessoalidade restou demonstrada, pois o conjunto probatório acena no sentido de que o Reclamante não poderia se fazer substituir, cedendo sua



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

conta de aplicativo para que outra pessoa, ou seja, não poderia delegar a outrem a execução do serviço.

Nesse ponto, citamos:

2.1. ID de Motorista. O(A) Motorista receberá um ID de Motorista para prestação de Serviços de Transporte para permitir que o(a) Motorista acesse e use o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com este Adendo. O(A) Motorista manterá seu ID. de Motorista em sigilo, não o compartilhará com terceiros(as) e notificará imediatamente o(a) Cliente [Uber] caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo e potencial, do ID. de Motorista ou do Aplicativo de Motorista (fl. 690 - id. ID. 7c9aab8 - Pág. 2) [1].

(ii) Onerosidade.

Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso, isto é, o empregado, ao prestar os serviços, tem direito aos salários. Representa o ganho periódico e habitual percebido pelo trabalhador que presta serviços continuados e subordinados a outrem.

O contrato de trabalho subordinado é inexistente quando o esforço se dá por simples caridade, religião, amizade, solidariedade humana etc. Por exemplo: o serviço voluntário, o qual não gera vínculo empregatício, nem obrigações de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (art. 1º, parágrafo único, Lei 9.608/98).

A onerosidade é Incontrovertida, uma vez que a Reclamada não alega que os serviços eram gratuitos.

Ressalte-se que a Reclamada conduz, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista autonomia de gerência do negócio.

Uma vez que os "Termos" existentes à época de início da relação jurídica não disciplinam os métodos precificação do serviço, utilizaremos como reforça argumentativo os descritivos do Termo juntado (fls. 666 ss - id. 80bd10b).

Neste específico, citamos:

4.7.2. A Uber reserva o direito de ajustar a Taxa de Serviço (tanto o percentual aplicável como a forma pela qual a Taxa de Serviço é calculada) a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber com base nas condições e fatores do mercado local; a Uber fornecerá um aviso ao(à) Cliente na ocorrência de tal mudança. O uso continuado dos Serviços da Uber após qualquer mudança no cálculo da Taxa de Serviços (ambas as parcelas) constituirá a concordância por parte do(a) Cliente em relação a tal mudança.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Para que não reste dúvida, tal como previsto na Cláusula 4.1, sem prejuízo do fato de que a Uber receberá o Preço, a Uber fará jus apenas à Taxa de Serviço (na forma ajustada, se aplicável) (fls. 678 - id. 80bd10b).

4.5. Alterações no Cálculo do Preço. A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do e os componentes do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(à) Cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no Preço recomendado. O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração.

4.6. Ajuste de Preço. A Uber reserva o direito de: (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc.); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável (fls. 678 - id. 80bd10b).

Das cláusulas acima elencadas, verifica-se que a formação do preço da viagem (serviço de transporte) era calculado e passado tanto para o motorista, quanto para o passageiro e pela própria Uber, sem qualquer possibilidade de alteração.

Em que pesa a Ré argumentar que o motorista tenha liberdade para ajustar o preço com o passageiro essa, suposta, autonomia era limitada:

4.1.3. As partes reconhecem e concordam que entre o(a) Cliente e a Uber o Preço é um valor recomendado, e o objetivo principal do Preço pré-estabelecido é servir como um valor padrão caso o(a) Cliente não negocie um valor diferente. O(A) Cliente terá sempre o direito de: (i) cobrar um Preço inferior ao Preço pré-estabelecido; ou (ii) negociar, a pedido do(a) Cliente, um Preço que seja mais baixo do que o Preço pré-estabelecido (cada um dos casos (i) e (ii) supra descritos, um "Preço Negociado"). A Uber considerará todas estas solicitações do(a) Cliente de boa-fé (fls. 676 - id. 80bd10b).

Nota-se que o motorista apenas poderia conceder desconto para o passageiro, jamais sugerir um preço superior.

O motorista não tinha liberdade para valorar o seu serviço.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Ponto basilar para a análise da existência de autonomia por parte do trabalhador é que esse precifique o seu serviço.

Na sociedade capitalista, os produtos ou serviços fornecidos no mercado têm um preço. Esse valor é ofertado pelo produtor/prestador do serviço.

Seja o serviço de natureza intelectual, artísticas ou física aquele que o fornece o precifica tendo em vista o esforço a ser despendido, o tempo necessário, os seus atributos qualitativos, além de atributos personalíssimos, tais como, tempo de experiência, qualificação técnica, perfeição etc.

Essa característica inafastável está presente em profissionais liberais (autônomos), desde aqueles que desempenham atividades braçais, exemplo, pedreiros, eletricitistas, marceneiros; quanto profissionais que desempenham atividades intelectuais-científicas, ex. médicos, advogados, arquitetos.

Precificar o próprio trabalho é característica fulcral do profissional autônomo.

Em contrapartida, o tomador-cliente, poderá aceitá-lo, recusá-lo (bem como ao serviço) ou negociá-lo, seja quanto ao valor, seja quanto a forma de pagamento (integral, à vista, parcelado etc). Entre as partes prestador-tomador há liberdade comercial de negociação.

Entretanto, no modelo de trabalho por demanda através de aplicativo (*crowdsourcing* de plataforma específica), o preço é imposto pela operadora, no caso a Uber, não tendo o motorista autonomia para precificar o próprio trabalho. Exemplificando, não há diferença [para fim de precificação] entre um motorista com anos de experiência na condução de veículos, sem histórico de infração de trânsito, com veículo disposto climatização, bancos de couro etc. de outro motorista novato, dirigindo veículo básico, sem qualquer item de conforto. O preço de ambos os profissionais será o mesmo.

A fim de não prejudicar sua imagem perante o passageiro (consumidor), a Uber apenas concede ao motorista a liberdade de reduzir os seus ganhos próprios na forma de desconto.

Isso, porém, não é liberdade ou autonomia.

(iii) Não-eventualidade.

Para a compreensão do que vêm a ser serviços não eventuais (habituais) (art. 3º, CLT), é necessário entender o significado do que é "eventual". A doutrina nos aponta quatro correntes, a saber:

a) descontinuidade - eventual é o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador dos serviços. Vale dizer, a prestação de serviços é fragmentada, com a existência de afastamentos razoáveis entre um período de trabalho e outro para o mesmo tomador. Para Mauricio Godinho Delgado, a Lei Consolidada teria rejeitado a teoria da descontinuidade ao adotar a expressão "serviços de natureza não eventual" (art. 3º, caput), portanto, *"um trabalhador que preste serviço ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana (caso de garçons de clubes campestres, por exemplo), não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade"* (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, p. 294);



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

b) evento - a prestação de serviços ocorre por um fato determinado e esporádico para o tomador. A eventualidade está atrelada à duração do evento. Contudo, a teoria não é razoável quando se têm eventos que resultem em uma dilação temporal mais ampla;

c) fins do empreendimento - o lapso de tempo para caracterizar ou não o vínculo empregatício não possui critérios numéricos exatos. A não eventualidade se fará em função de cada caso concreto e de acordo com as particularidades do mesmo. Por isso, para fundamentar essa ideia, há uma parte da doutrina que atrela a eventualidade aos fins da empresa, aduzindo que serviços não eventuais são os exercidos de acordo com a finalidade da empresa. A justificativa está incorreta, pois existem várias empresas que possuem empregados que exercem atividades não condizentes com a sua finalidade. Como exemplo, temos: uma empresa prestadora de serviços na área de vigilância pode possuir um pedreiro, registrado como empregado, que lhe preste serviços na área de manutenção;

d) fixação jurídica - eventual é o trabalhador que não se fixa de forma contínua a nenhuma fonte de trabalho, tendo vários tomadores simultâneos quanto aos seus serviços. Amauri Mascaro Nascimento ensina: eventual é *"aquele que presta a sua atividade para múltiplos destinatários, sem se fixar continuamente em nenhum deles. Eventual é um subordinado de poucas horas ou pouco tempo que vai realizar um serviço especificado, findo o qual terminará a sua obrigação. Não é autônomo porque está sob o poder diretivo de outrem, o destinatário do serviço, enquanto o executar."* (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, p. 629).

Na caracterização do trabalho eventual, Mauricio Godinho Delgado afirma que não é razoável partir de um único critério e sim da combinação de todas as teorias, propondo, assim, os seguintes elementos característicos: *"(a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; (b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; (c) curta duração do trabalho prestado; (d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; (e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento"*. (DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 297).

Pelo conjunto dos autos, eventualidade não caracteriza o trabalho do Autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da Reclamada atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte, tanto que os demonstrativos de pagamento confirmam que o Autor se ativou de forma habitual entre novembro de 2016 a junho de 2021.

Quanto a não existência de jornadas pré-fixadas ou imposição de frequência (dias) de trabalho, lembramos que tais fatores não são decisivos para a avaliação da existência, ou não, da eventualidade e subordinação (tema a ser detalhado mais à frente).

Desde os primórdios do Direito do Trabalho não se distinguia do trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou fora.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Os artigos 6º e 62, I, CLT, positivavam a figura do empregado que trabalhava fora do estabelecimento do empregador, sem cumprir jornada específica.

Citamos as clássicas lições de Arnaldo Sussekind e Segadas Vianna no clássico compêndio Instituições de Direito do Trabalho:

"a exceção da referida na alínea "a" do art. 62 (hoje inciso I desse artigo) unicamente tem aplicação aos empregados que, executando serviços externos em razão da própria natureza das funções, não podem estar submetidos a horários, desde que tal importaria em impedir que pudessem desenvolver a sua atividade, a fim de obter remuneração compensadora, como no caso dos vendedores e viajantes "

(...)

Os empregados que trabalham em domicílio, não obstante se lhes aplicarem os preceitos alusivos ao repouso semanal e às férias anuais remuneradas, não estão sujeitos, a nosso ver, às normas limitadoras da jornada de trabalho. "É que o trabalhador em domicílio, embora na condição de empregado, executa o serviço na sua própria residência, longe da fiscalização direta do empregador, no horário que melhor convém aos seus interesses. A remuneração que recebe [e paga de acordo com o número de peças produzidas e, sem embargo do limite mínimo de produção que geralmente é ajustado no contrato de emprego, certo é que nada obsta que trabalhe dez horas num dia, quatro no outro etc. (Sussekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira Filho, João de Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005, v. 2, p. 810).

Historicamente, o Direito do Trabalho amoldou-se as mudanças sociais, notadamente, em razão das novas tecnologias disciplinando espécie de empregado teletrabalhador, alocando-o como exceção à fixação de jornada [2]

Dessa forma, histórica e sistemicamente o Direito do Trabalho não vincula a existência de jornadas de trabalho como requisito da existência da relação jurídica empregatícia.

O documento de fls. 338/639 - id. 580a9c5 demonstra que o trabalho foi prestado de forma continuada no tempo novembro de 2016 a junho de 2021. Não havia evento (isto é, um fato determinado e esporádico para o tomador), mas na execução da própria atividade econômica do tomador.

Neste ponto, abre-se hiato para explanar premissa importante para o desenvolvimento da tese.

Após lidos os documentos dos autos, subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e regras de experiência comum, convencemo-nos que a Ré vende serviços de transporte.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Na esteira dos argumentos já expostos, toma-se a convicção de que o modelo tecnológico adotado pela Ré é da espécie crowdsourcing de plataforma específica.

A Empresa vende-se para a sociedade (principalmente, para o mercado consumidor) como provedora de solução tecnológica a facilitar a mobilidade urbana, através do transporte executado por um motorista a um cliente passageiro.

Importante pontuar que historicamente a prestação de serviços de transporte individual de passageiros era considerado serviço de interesse público, prestados sob a forma de permissão pública municipal (art. 12, Lei 12.587/2012).

Até então, era considerada ilegal a atividade econômica particular no transporte de outrem indivíduo.

A entrada no mercado da Ré, nos idos de 2014, foi disruptiva aos paradigmas outrora existentes, propiciando que motoristas pudessem exercer atividade econômica de transporte privado, mesmo sem contar com permissão ou outorga pública.

A Lei 13.640/2018 alterou a Lei acima citada para colocar fim à discussão quanto à legalidade do transporte remunerado privado individual de passageiros por particulares, permitindo-o desde que vinculado agenciado por intermédio de aplicativos (softwares) de comunicação.

Não obstante a alteração legislativa, ainda remanesce a proibição legal à prestação direta de serviços de transporte individual privado de particular a particular (vide parágrafo único do art. 11-B, Lei n. 12.587/2012).

Legalmente, são permitidas duas formas transporte remunerado privado individual de passageiros: - com a concessão de permissão ou outorga do poder público municipal (serviço de táxi); - por intermédio do uso de aplicativos, com usuários pré-cadastrados; A atividade econômica da Ré situa-se nessa segunda modalidade.

Nesse cenário normativo, ante a ilegalidade de fornecimento de serviço de transporte remunerado privado individual no formato "pessoa para pessoa" (P2P), a existência de uma empresa agenciadora do transporte é condição essencial.

Com isso, claro está que sem a existência da Ré o Autor não poderia prestar seus serviços.

A atividade humana econômica laborativa de transporte remunerado privado individual de passageiros só é lícita através da Ré. Não há possibilidade legal de o motorista fazê-lo de forma autônoma e independente, como um autêntico profissional autônomo.

A infraestrutura tecnológica criada pela Ré é essencial para o desempenho da atividade econômica.

A solução tecnológica desenvolvida pela Ré criou no mundo fenomenológico nova atividade econômica: de transporte remunerado privado individual, outrora inexistente.

Em outras palavras, não existe o motorista particular sem que esteja vinculada à Ré [ou a outra empresa similar].



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Dessa linha argumentativa digressiva conclui-se que o fim da atividade econômica da Ré é o serviço de transporte, sendo a execução material da atividade de deslocamento espacial do ponto "origem" ao ponto de "destino" realizado por um ser humano - identificado como motorista -, previamente cadastrado em sua base de dados, que após solicitação do passageiro, é escolhido por exclusivo critério da Empresa, dentre todos aqueles existentes.

A atividade econômica exercida pela Ré não existe - não é materialmente realizável - sem que a atividade física (transporte/deslocamento) seja realizada por uma pessoa humana (motorista).

Em suma, não é possível a existência de motorista particular (não taxista) não ligado à Empresa de Aplicativo de Transporte. Doutro lado, não existe a atividade econômica da Empresa de Aplicativo de Transporte sem que haja motoristas para executar o deslocamento do passageiro.

Há relação de mutualismo obrigatório, simbiose, entre Empresa de Aplicativo de Transporte e motorista particular. Um não existe sem o outro.

Logo, o Reclamante vinculava-se aos fins do empreendimento, o que afasta a teoria do evento.

Por fim, de se citar que o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica, com estipulação de metas, sob pena de serem desvinculados da plataforma.

(iv) Subordinação.

No âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, a subordinação é primordial na caracterização da relação de emprego, como ponto de distinção entre o trabalhador autônomo e o subordinado (art. 3º, CLT).

A doutrina brasileira, assim como internacional, procura caracterizar a subordinação como:

a) econômica - o empregado, como tem o salário como principal fonte de subsistência, tem uma dependência econômica em relação ao empregador. É uma visão insatisfatória. Há trabalhadores que detêm uma condição econômica superior à do empregador e, mesmo, assim, são considerados empregados. Por outro lado, pode haver dependência econômica, sem que se tenha a condição de empregado, como são as hipóteses do representante comercial e do empreiteiro;

b) técnica - como o empregador detém a exploração da atividade econômica, o empregado dependeria das suas orientações técnicas para o desempenho de suas atividades laborais. Atualmente, é inaceitável esta tese. Com a expansão do conhecimento e qualificação do trabalhador, há situações nas quais o conhecimento técnico do trabalhador é importante para a consecução da atividade econômica, logo, o empregador seria o dependente;

c) jurídica - o empregado, além de estar obrigado a trabalhar, deverá fazê-lo sob as ordens do empregador. Trata-se de uma vinculação jurídica, visto ser originária de um negócio jurídico (contrato de trabalho).

Nesse aspecto, leciona Maurício Godinho Delgado: "*A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do*



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do contrato" (Curso de direito do trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 296).

Como fenômeno jurídico, a subordinação é vista por três prismas:

a) o subjetivo, no qual se evidencia a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador. Trata-se da visão clássica da subordinação. A subordinação tem destaque pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador em relação à prestação dos serviços por parte do empregado. *"O empregado não atua de livre vontade, estando sujeito às ordens do empregador. Esta subordinação, no entanto é jurídica, e não pessoal, pois originada de um negócio jurídico (contrato de trabalho), em que uma parte assume o dever de trabalhar para outra, que a remunera. Por outro lado, notamos que esta subordinação é necessária em virtude da estrutura capitalista da empresa moderna. O critério da subordinação baseia-se portanto no fato de que o empregado não está obrigado apenas a trabalhar, mas a fazê-lo sob as ordens do empregador. Essa concepção ficou conhecida como a da subordinação subjetiva, ou modelo da subordinação-controle. Porém, com o passar do tempo e a crescente complexidade das relações de emprego e de trabalho, bem como as novas modalidades de prestação de trabalho, essa orientação demonstrou ser perigosamente simplista, atraindo distorções e revelando as falhas naturais da concepção"* (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008, t. 2, p. 434).

b) o objetivo, em que a subordinação está no modo em que se dá a prestação de serviços e não no tocante à pessoa do empregador. O empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida pelo empregador. *"Na visão moderna, o vínculo que une o empregado ao empregador é a atividade do primeiro, que se exterioriza por meio da prestação trabalho. E é sobre a atividade do trabalhador, e não sobre a sua pessoa, que o empregador exerce seu poder de direção e comando. Evidentemente, quando o empregador admite o empregado, busca nele mais suas habilidades particulares que traços de sua personalidade. No entanto, como o trabalho não existe per se, é impossível dissociá-lo da figura do trabalhador. Daí se dizer que na relação de emprego existe uma relação imediata com a atividade do emprego (trabalho), e uma atividade mediata com a pessoa do mesmo. A subordinação gravita em torno da atividade imediata, e não da mediata. Exercita-se a subordinação, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial"* (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Ob. cit., t. 1, p. 434).

c) estrutural, em que o trabalhador está inserido na atividade econômica do empregador. Não é necessário que receba ordens diretas ou que o seu trabalho esteja relacionado com os fins da empresa. A subordinação repousa na inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.

Os diversos prismas do fenômeno jurídico da subordinação não devem ser aplicados de forma excludente e sim com harmonia. Nesse aspecto,



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

concordamos com as palavras de Mauricio Godinho Delgado: *"A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite superaram-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)."*(Ob. cit., p. 298).

Nesse especial, em relação ao "poder dos algoritmos", como novo elemento fático caracterizador da subordinação no seio da indústria 4.0, destaca-se o estudo de Daniela Muradas e Eugênio Delmaestro Corassa intitulado "Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos", do qual se aponta o seguinte trecho: "No que diz respeito especificamente ao trabalho sob demanda via aplicativos (work on-demand via apps), o poder empregatício tende a um maior grau de concentração por controle de trabalhadores em massa e por gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos." (MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo : LTr, 2017. p. 157-165).

Na economia 4.0, a subordinação está na estruturação do algoritmo, meio telemático (art. 6º, CLT), que impõe ao trabalhador a forma de execução do serviço. Vale dizer, a ordem não advém de pessoa natural, tal qual no passado (gerente, supervisor, encarregado), mas da telemática, que por meio de seus complexos cálculos dirige como o serviço deve ser efetuado para o resultado mais eficiente, bem como precifica tal serviço.

O caso sob análise foge à tradicional correlação sócio-econômica empregador-empregado, de origem fabril, matiz da definição jurídica do vínculo empregatício, sem especial, no que se refere à subordinação. Dada às novas características de trabalho da era digital em que o empregado não está mais no estabelecimento do empregador, a clássica subordinação através da direção direta do empregador, através de seus prepostos da cadeia hierárquica é dissolvida.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Cite-se a advertência de Wanessa Mendes de Araújo em seu trabalho "Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda": "o conceito clássico de subordinação jurídica tem se mostrado ineficaz na aferição das novas formas de trabalho, advindas das inovações tecnológicas e da reestruturação produtiva ocorrida na era digital" (ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo : LTr, 2017. p. 180-184).

As novas relações de trabalho advindas da economia 4.0 exigem do operador do direito uma perspectiva diferente análise quanto aos elementos fáticos-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia: "Porém, quando se analisam mais de perto os moldes em que se realiza da prestação de serviços, constata-se a existência de exigência impostas pelo titular da plataforma digital, como o padrão de atendimento, a forma de pagamento, o preço do serviço, sugerem a existência de controle e avaliação, ainda que, de forma difusa, que afastam a noção de trabalho genuinamente autônomo" (ARAÚJO, Wanessa Mendes de, ob. cit.).

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação havida entre as partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação se faz presente.

Como já alinhavado, há dependência mútua entre o motorista, que não pode prestar o seu serviço de forma autônoma, independente da empresa de aplicativo, nem a empresa de aplicativo consegue executar o serviço contratado pelo passageiro sem o trabalho realizado pelo motorista.

Inexiste autonomia do motorista precificação da sua força de trabalho. O valor monetário do trabalho prestado era dado pela empresa de aplicativo.

A tese de que a Ré seria mera facilitadora, intermediando a relação entre passageiro e motorista não se sustenta. Além dos argumentos já apresentados, soma-se a exigência que os motoristas mantenham padrões de profissionalismo, desempenho ditados pela Empresa: (...) (b) manter o nível apropriado de treinamento, qualificação e experiência para prestar os Serviços de Transporte. O(A) Motorista poderá ser desabilitado ou, de qualquer forma, impedido de acessar e usar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços Uber se o (a) Motorista deixar de cumprir as exigências estabelecidas neste Aditivo do Motorista ou se o Cliente deixar de atender as exigência no Contrato (fl. 693 - id. 7c9aab8 - Pág. 5).

O(A) Motorista reconhece que a Uber deseja que os (as) Usuários (as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que excede a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme atualização realizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério ("Avaliação Média Mínima"). Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente e poderá dar ao(a) Motorista, a



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse Motorista ao Aplicativo do Motorista e aos Serviços Uber (...)(fl. 692 - id. 7c9aab8 - Pág. 4).

Os motoristas que levam os passageiros que contratam os serviços da Uber, agem em nome dessa. Apenas nessa razão é compreensível a exigência de qualidade.

Se mera intermediária fosse, a qualidade do serviço prestado pelo motorista, em nada lhe influenciaria, visto a [hipotética] relação direta entre transportador e transportado.

Nesse ponto destaca-se também que o modelo de estruturação com que a Empresa e o Aplicativo selecionam o prestador de serviços afasta a tese de mera intermediadora.

Se intermediadora fosse, tanto usuários quanto os motoristas poderia escolher-se mutuamente.

Para usuário (passageiro) seriam apresentados diversos prestadores (motoristas) disponíveis e aquele poderia escolher o profissional que mais lhe conviesse.

Na outra ponta, o motorista poderia optar pela viagem ou pelo passageiro que melhor lhe aprouvesse.

No entanto, assim não é:

2.2. Prestação de Serviços de Transporte. Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuários(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. Para aumentar o nível de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O(A) motorista obterá destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como por meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que uma vez que o(a) Motorista aceitar uma solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber poderão disponibilizar certas informações sobre o (a) Motorista ao Usuário(a), incluindo o primeiro nome e informações de contato do(a) Motorista, nome social do Cliente, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do(a) Motorista. O(A) Motorista não contatará os (as) Usuários(as), nem usará



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

qualquer dado pessoal de Usuário(a) por qualquer motivo que não seja a prestação de Serviços de Transporte. (...) (fl. 690/691 - id. 7c9aab8 - Pág. 2/3.

Inquestionável que a Uber não concede aos usuários do seu aplicativo a liberdade de escolha de quem realizará a viagem. Tampouco é dada ao motorista a opção de determinar se aquela tarefa lhe dirigida satisfaz ou não o interesse pessoal, haja vista que as informações de origem e destino, apenas são fornecidas após o "aceite", momento a partir do qual o cancelamento implicará o pagamento de "multa" (ou taxa) pelo motorista.

A propalada liberdade de recusar chamadas é relativa, pois caso o motorista exerça plenamente sua autonomia, sofrerá sanções como rebaixamento de sua nota (implicando em menor número de chamadas lhe direcionadas), até o seu desligamento: Ademais, o Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto estiver conectado(a) ao Aplicativo isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Portanto, o(a) Motorista concorda que se ele estiver conectado ao Aplicativo de Motorista ele(a) se esforçará para aceitar parcela significativa das Solicitações de Usuários para Serviço de Transporte por um determinado tempo, se desconectará do Aplicativo de Motorista (fl. 692 - id. 7c9aab8 - Pág. 4).

A própria forma de extinção da relação jurídica indica a exercício de poder de controle, direção e disciplinar pela Empresa.

As mensagens trocadas entre o Autor e a Ré (fls. 41 ss - id. 06bb187) demonstram que a Empresa fez uso de poder de superioridade em relação ao motorista para cancelar a sua conta.

Não houve dano.

Não houve negociação.

Não houve explicação de motivos.

A Reclamada apenas utilizou o poder de quem tem o controle sobre a situação para fazer prevalecer a sua vontade sobre o outro.

Essa demonstração de poder vertical e unilateral evidencia a subordinação a qual o Reclamante estava submetido.

O Autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a Reclamada por seu próprio arbítrio julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Que figura é esse senão o poder disciplinar do empregador que de acordo com seu critério suspende o trabalhador (bloqueio temporário da conta) ou encerra a relação jurídica (cancelamento da conta).

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a Reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal, orientando a forma da prestação dos serviços, como tratar o cliente, condições do veículo e apresentação pessoal.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Restou claro que a Reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo.

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço.

Em caso análogo, decidiu o TST:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada .

Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (TST - 3ª T. - RR 100353-02.2017.5.01.0066 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT11/4/2022).

Portanto, estando presentes todas as circunstâncias fáticas e probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, reconhece-se o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

ser anotado na CTPS do Autor, no prazo de 5 dias de sua intimação para tanto (após o trânsito em julgado), sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00. Se nos 30 dias subsequentes a Reclamada não satisfizer a obrigação de fazer, a anotação será efetuada pela Secretaria da Vara, sem prejuízo da multa cominada, cessando, contudo, o cômputo da multa, haja vista o cumprimento da obrigação por terceiro.

Veda-se qualquer menção que a anotação foi realizada em decorrência de ordem judicial. Pena para descumprimento da presente determinação R\$ 10.000,00.

Nos termos do artigo 1.013, § 3º, I, do CPC os presentes autos não serão devolvidos à primeira instância, a causa está em condições de imediato julgamento.

A função a ser anotada será de motorista (CBO 7823-05), no período de 29 de novembro de 2016 a 2 de julho de 2021, com remuneração média de R\$ 1.854,10.

Faculta-se à adoção do registro via "carteira de trabalho digital", critério a ser adotado se o Juízo de primeiro grau entendê-lo conveniente para a satisfação da obrigação de fazer.

Em relação à terminação contratual, a Ré suscitou a ocorrência de justa causa, pelas capitulações das alíneas "a", "b" e "c", o art. 482, CLT.

Para configuração da justa causa é necessário o preenchimento de certos requisitos, tais como: gravidade do comportamento, imediatismo da rescisão, causalidade, singularidade.

Todos requisitos devem ser analisados concomitantemente, sendo indispensáveis para caracterização da dispensa nos moldes do artigo 482 da CLT.

A justa causa envolve elementos subjetivo e objetivo. O primeiro atinam à culpa do empregado, que pode ser atestada pela sua negligência, imprudência, lato sensu imperícia ou dolo.

O segundo se subdivide em: a) previsão legal - a figura da justa causa deve estar prevista em lei, do que denota a taxatividade do rol do artigo 482 da CLT; b) gravidade da conduta - o fato deve ser grave a fim de justificar a quebra da confiança do empregador para com o empregado em razão da conduta desse; c) causalidade - deve existir nexo de causa e efeito entre a conduta do empregador e a medida disciplinar aplicada; d) imediatividade - a aplicação da medida disciplinar deve ser contemporânea ao fato praticado ou à omissão, de modo que a não iniciativa do empregador considera-se perdão tácito; e) proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição - o que significa um equilíbrio na valoração entre a conduta e a pena imposta.

A Ré sequer descreve fato específico.

Renovo o argumento que a dissolução relação jurídica ocorreu de modo unilateral, sem a exposição de qualquer motivo por parte da Uber.

Considerando o reconhecimento do vínculo de emprego, tem-se que a dispensa se deu de forma imotivada pelo Empregador, diante do princípio da continuidade da relação de emprego e da inexistência de provas convincentes em sentido diverso. Inteligência da Súmula 212 do TST.



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

São devidas as seguintes verbas: a) aviso prévio proporcional e indenizado de 42 dias; b) décimo terceiro salário: 2016: proporcional (1/12); 2017: integral; 2018: integral; 2019: integral; 2020: integral; 2021: proporcional (6/12); c) férias, acrescidas do abono constitucional: 2016/2017: dobradas; 2017/2018: dobradas; 2018/2019: dobradas; 2019/2020: simples; 2020/2021: proporcionais (7/12); d) recolhimentos fundiários, a serem depositados na conta vinculada a ser aberta pela Ré, acrescido da multa de 40% sobre o saldo devido pela contratualidade.

A Reclamada deverá realizar os recolhimentos fundiários em 5 dias após a notificação da sentença de liquidação, sob pena de multa, no importe de 20%, sobre o apurado do FGTS (art. 774, parágrafo único, CPC), sem prejuízo da execução direta caso não cumpra a obrigação.

Defere-se a multa do art. 477, § 8º, da CLT, a base de um salário.

Considerando a declaração de rescisão contratual pela modalidade de iniciativa patronal, sem a ocorrência de justa causa, entendemos prejudicado o pedido de reintegração, bem como o de lucros cessantes, uma vez que após a rescisão não há obrigação do empregador remunerar o empregado.

Ao empregador impõe-se como obrigação administrativa no momento da terminação contratual o preenchimento e envio de informações, bem como a entrega de documentos a possibilitar o empregador a habilitar-se no seguro-desemprego.

A indenização pecuniária substitutiva à obrigação de fazer apenas se performa na impossibilidade de satisfação da obrigação principal.

No caso, o Reclamante não demonstrou a impossibilidade de satisfação da obrigação principal.

Logo, condeno a Ré, no mesmo prazo para anotação da CTPS, fornecer a documentação e a comunicação necessária para o Autor habilitar-se no seguro desemprego.

(...)

Voto do(a) Des(a). RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA / 14ª Turma - Cadeira 4
DECLARAÇÃO DE VOTO DIVERGENTE

Peço vênha para divergir do voto do ilustre Relator.

A questão nodal trazida ao segundo grau de jurisdição busca saber se a relação jurídica entabulada entre as partes caracteriza-se pela autonomia da prestação dos serviços ou pela subordinação jurídica do autor perante o empreendimento da ré.

Pois bem.

De acordo com a prova documental produzida e as máximas de experiência, tem-se que motorista de uber possui liberdade para definir os dias de trabalho, assim como o tempo destinado para tanto e a região em que atua. Também pode, ao seu talante, rejeitar viagens a ele designadas e até mesmo cancelar alguma depois da aceitação. Embora não possa determinar o valor de cada viagem, pode, se for de sua vontade, se deslocar para a região com as tarifas mais atrativas. Há, ainda, a possibilidade de trabalhar com outros aplicativos de transporte de passageiros de forma simultânea, o que confere ao trabalhador ampla liberdade de escolher, em cada momento do



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

dia de labor, o serviço que melhor lhe convém, tanto quanto ao destino, ao preço pago e ao custo da viagem.

Nessa linha, o controle que a ré exercia sobre o serviço prestado pelo reclamante não se amolda aos poderes diretivo, hierárquico e disciplinar previstos no art. 3º da CLT.

Já tive a oportunidade de apreciar caso semelhante nesta 14ª Turma, na revisão do AIRO 10000049-73.2019.5.02.0035, de relatoria da Juíza Convocada Regila Célia Marques Alves, publicado em 20.3.2021, do qual destaco os seguintes trechos que demonstram a ausência de subordinação jurídica:

"Dentre as condições aceitas quando daquele cadastro estava o fato de que deveria arcar com os custos do veículo por ele mesmo indicado à plataforma (conforme confessado pelo autor). Logo, eram seus os riscos do negócio. Eis aqui um aspecto incompatível com uma relação empregatícia.

E, como nos mostra o senso comum, é natural que os motoristas associados a tais aplicativos levem em conta a relação custo X benefício para que decidam quanto tempo empregar nessa atividade. Em outras palavras, consideram os gastos necessários com a atividade para avaliar em que medida os ganhos possíveis lhes são interessantes. Neste ponto não se comprovou haver ingerência das rés.

Paralelamente, reitera-se, o recorrente confessou que lhe era possível cadastrar-se para atuar também por meio de outros aplicativos, como Cabify e 99 (fl. 449).

É fato público e notório que tais aplicativos atuam na viabilização do mesmo tipo de serviços prestados pelas recorridas, ou seja, são, evidentemente, concorrentes da plataforma digital Uber. Há aqui mais um elemento não condizente com um verdadeiro vínculo empregatício. Afinal, esse tipo de concorrência poderia ser até mesmo interpretada como justa causa para rescisão de contratos de emprego, como prevê o artigo 482, 'c', da Consolidação das Leis do Trabalho.

Também fragiliza a tese da inicial a confissão do demandante no sentido de que poderia deixar de trabalhar por até uma semana, apenas informando a respeito via aplicativo.

Assim, não tinha a obrigatoriedade de prestar serviços de modo contínuo, não eventual, outra das exigências do vínculo empregatício.

No que diz respeito a avaliações, o autor expressamente reconhece que se davam sem interferência da ré. Partiam dele em relação ao passageiro atendido, que, por sua vez, também avaliava o motorista. Tal método é razoável e condizente com a necessidade de que um sistema alternativo dessa natureza opere satisfatoriamente e com uma certa dose de segurança para



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

ambos os lados, motoristas e passageiros. Entretanto, não se mostra suficiente para configurar subordinação direta à ré."

Nessas condições, nego provimento ao recurso."

Conforme fundamentação acima, o e. TRT entendeu presentes os requisitos da relação de emprego.

Destaco de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque os elementos fáticos constantes no acórdão recorrido são hábeis ao reconhecimento da autonomia do autor na prestação de serviços.

Com efeito, é possível extrair dos elementos contidos no acórdão regional a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Ressalte-se ainda que é fato incontroverso que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Nesse sentido, precedentes desta Corte:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line" , sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a 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. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário , conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

"I) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

(CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Diante da transcendência jurídica da causa e da possível violação do art. 1º, IV, da CF, dá-se provimento ao agravo de instrumento da Reclamada, para determinar o processamento de seu recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO. 1. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 2. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 3. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 4. Assim sendo, merece reforma o acórdão regional, para afastar o reconhecimento da relação empregatícia entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. Recurso de revista provido" (RR-10025-16.2022.5.15.0016, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14/08/2023).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. 1. Não se desconhece que, em tempos atuais, a economia globalizada e a tecnologia aproximam pessoas que, conjugando interesses em um mundo em constante evolução e transformação, erigem novas modalidades de contrato atividade. Dentre o extenso rol de novas atividades surgidas ao longo dos últimos anos, destaca-se a do motorista de aplicativo, que propiciou maior dinamismo e facilidade no transporte de pessoas/produtos. 2. A controvérsia dos autos diz respeito ao enquadramento jurídico dessa nova relação de trabalho que aproxima o motorista e a empresa que oferece tecnologia para o transporte de pessoas/produtos por meio de uma interface entre o prestador do serviço e o usuário-cliente. 3. A respeito do tema é oportuna e atual a advertência de PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA: " Na atual conjuntura do Direito do Trabalho brasileiro, não podem o juiz, o intérprete, o aplicador do direito, deixar de ver que se está processando um gradual e respingado deslocamento do eixo dos princípios que alicerçam o Direito do Trabalho, representado pelos arts. 2º, 3º, 9º e 448 da CLT, o que torna, nestes dias que correm, incompreensível e indiscriminada, arbitrária e porque não dizer fanática e tendenciosa canalização de qualquer relação de trabalho, de qualquer contrato atividade (Molitor), tais como na representação comercial, franchising, a dos sócios diretores de empresas, a das empreitadas, ou na das cooperativas para o agasalho da relação de emprego como se a ordem jurídica e a infra-estrutura que ela cobre estivessem impregnadas de uma permanente fraude geral. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro; Relação de



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

emprego. Estrutura legal e supostos; São Paulo: LTR, 1999, pág. 138). 4. Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa). 5. Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica. 6. Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado. 7. Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele. 8. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade. 9. Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocados pelo autor. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/04/2023).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO . UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II . As inovações tecnológicas estão transformando todas e cadaparte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III . O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, nãoatende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV . Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015" (Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 17/03/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, " pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferir 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo ", ressaltou o Tribunal Regional que, " pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados ". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).



PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001543-75.2021.5.02.0043

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.

Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.

Ante o exposto, com fundamento no art. 118, X, do RITST, ante a **transcendência jurídica** autorizando o exame da matéria: a) **dou provimento** ao agravo de instrumento para convertê-lo em recurso de revista, do qual **conheço** por violação do artigo 3º, da CLT, e, **no mérito**, por consectário lógico, **dou-lhe provimento** para restabelecer a sentença que indeferiu o reconhecimento do vínculo de emprego e julgou prejudicados os demais pedidos.

Publique-se.

Brasília, 25 de setembro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

BRENO MEDEIROS

Ministro Relator