



PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892

**ACÓRDÃO**  
**2ª TURMA**  
**GDCMRC/rqd/MRC**

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO.**

1. Fixada pela Corte regional a premissa conceitual de que a empresa ré atuaria como intermediadora tecnológica, é dado a essa Corte Superior, no exame do recurso de revista, reenquadrar os fatos a partir de sua leitura do papel da referida empresa no campo econômico. Ademais, não há que se falar em revolvimento do conjunto fático probatórios **dos autos** quando nenhuma das premissas adotadas pela Corte Regional se refere de modo singular e peculiar ao caso concreto de prestação de serviços desse reclamante em face dessa reclamada. Pelo contrário, até mesmo os depoimentos testemunhais e dos prepostos discutem a sistemática geral de funcionamento do trabalho na empresa-plataforma reclamada, tratando inclusive da sua relação, em geral, com motoristas, motociclistas (quando o reclamante é ciclista entregador), e sua aptidão, em tese, para engendrar trabalho subordinado ou trabalho autônomo. **Assim é que a discussão reverbera, a todo o momento, no modelo de negócios da empresa plataforma ré, que,**



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

**inclusive, tem sido designado, no mundo todo, em função da sua marca, como uberização.**

2. Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sobre outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos. Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional.

3. O reclamante discute nos autos e, especialmente, em suas razões recursais, sua completa exclusão de um sistema público de proteção ao trabalho. Para além da configuração do vínculo de emprego, modalidade de relação de trabalho, que permite uma maior inclusão no sistema de proteção social, a discussão colocada nos autos evidencia o risco de que o reclamante sequer seja considerado enquanto trabalhador autônomo contratado pela Uber, mas como parceiro, usuário/consumidor da plataforma,



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

entre outras caracterizações que extirpam da relação entre empresa-plataforma e trabalhador-entregador a natureza de uma relação de trabalho em sentido lato, relação essa que, em alguns contextos, afastaria desse trabalhador até mesmo a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho.

4. Ante essa situação atípica e extrema, entendo possível que, ainda que diante da cognição restrita do recurso de revista sob o rito sumaríssimo, se possa discutir a pretensão recursal do autor à luz da dignidade da pessoa humana que trabalha e do conjunto de direitos sociais insertos no art. 6º da Constituição Federal (cujo acesso primordial se dá por meio do trabalho), visto que o enquadramento jurídico decorrente da decisão regional tem por consequências não apenas a refutação do vínculo de emprego, como também a exclusão da tutela trabalhista em sentido lato, tese sustentada pela reclamada nesse e em diversos outros processos e espaços de intervenção pública.

5. É sob esse viés que a discussão sob a natureza da relação estabelecida entre reclamante e Uber, no caso concreto, adquire contornos constitucionais afetos ao direito ao trabalho e eles passam, na esteira dos relatórios da *United Nations High Commissioner for Human Rights*, também, pelo reconhecimento e, por conseguinte, pela aferição dos requisitos para o reconhecimento do emprego, tal como posto na inicial.

6. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho.

7. Quanto ao elemento fático-jurídico da subordinação, a Corte regional entendeu que havia liberdade por parte do reclamante em relação a horários e assunção das entregas, razão porque não estaria retratada no caso concreto a subordinação, não obstante tenha expressamente assentado no acórdão que “não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade”.

8. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas.

9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

denominado de gamificação, pela dinâmica dos “sticks and carrots”, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo.

10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo.

11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social.

13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-536-45.2021.5.09.0892**, em que é Agravante **MAURICIO MAIO RABICO** e é Agravada **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho de origem, que denegou seguimento ao recurso de revista.

Foram apresentadas **contraminuta** e **contrarrazões**.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95 do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA**

**1 - PETIÇÃO Nº 310382-6/2023**



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Mediante a petição nº **310382-6/2023** (seq. 08), UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. junta procuração e requer que todas as intimações e publicações direcionadas à reclamada sejam realizadas exclusivamente em nome do advogado Luiz Afrânio Araújo, inscrito na OAB/RS nº 58.477.

Assim sendo, **junte-se** a procuração.

Devem as futuras intimações e publicações encaminhadas para a referida reclamada serem direcionadas advogado Luiz Afrânio Araújo, inscrito na OAB/RS nº 58.477, o qual deve ser habilitado na capa dos autos. Atente-se para a exclusão dos nomes dos antigos patronos.

## **2 - CONHECIMENTO**

**Conheço** do agravo de instrumento, porque estão presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

## **3 - MÉRITO**

Em observância ao instituto processual da preclusão, somente as questões e os fundamentos jurídicos trazidos no recurso de revista, adequadamente reiterados nas razões do agravo de instrumento e debatidos na decisão recorrida, serão apreciados nesta oportunidade, ainda que a Presidência do Tribunal Regional tenha admitido parcialmente o recurso de revista (art. 1º, § 1º, da Instrução Normativa nº 40 do TST).

Igualmente, a parte recorrente que não se insurgir, mediante embargos de declaração, sobre as omissões do juízo de admissibilidade do recurso de revista quanto a um ou mais temas, ficará impedida de vê-las apreciadas nesta fase recursal, por sofrerem os efeitos da preclusão, nos termos do § 2º do art. 2º da Instrução Normativa nº 40 do TST.

Além disso, no agravo de instrumento não se permite a inovação recursal, ou seja, apenas os argumentos jurídicos previamente suscitados no recurso de revista poderão ser reiterados nas razões de agravo de instrumento.

## **3.1 CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO**



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

O Tribunal Regional refutou a pretensão do reclamante quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício aos seguintes fundamentos (fls. 351-359):

(...)

**Vínculo empregatício, verbas decorrentes e dano moral**

O Reclamante reitera o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a Reclamada. Alega que: **a)** os requisitos do vínculo de empregatício restaram demonstrados, com a prestação de serviço habitual, pessoal, subordinado e oneroso; **b)** em análise das diretrizes, termos de uso e outros documentos que regem a plataforma da Ré, verificam-se as características de um contrato de trabalho celetista; **c)** ainda que a Ré apresente as determinações do serviço na forma de recomendações, trata-se de deveres a serem perseguidos pelos prestadores de serviços, a exemplo dos tópicos da "Qualidade", "Taxa de Cancelamento" e "Taxas de Aceitação"; **d)** a contratação se deu por subordinação, com dever de habitualidade pelo Autor, pois era necessário estar logado à plataforma, de segunda a segunda, para perceber semanalmente os valores referentes às corridas (entregas), sob pena de ter as entregas reduzidas, ficar desconectado do aplicativo e, até mesmo, ser banido da plataforma; **e)** a empresa detinha total poder de fiscalização, supervisão e vigilância, com rastreamento do aparelho celular utilizado e acesso às rotas realizadas conforme determinado pelo aplicativo; **f)** o preposto admitiu que o trabalhador tem o dever de se reportar à empresa a alteração do meio de transporte (minuto 7) e que pode ser banido se verificada violação nos termos de uso ou na legislação; o trabalhador **g)** sequer tem autonomia para estabelecer o valor de sua corrida/entrega, sem a possibilidade de se fazer substituir por outro profissional, vez que o uso do seu login era exclusivo, conforme dito pela testemunha; **h)** necessária a adequação da legislação às novas modalidades de trabalho, observada a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º da CRFB) e o parágrafo único do art. 6º da CLT, que dispõe sobre os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão; **i)** com a evolução nas formas de trabalho, surge o conceito de subordinação estrutural, fundamentado na atividade desempenhada pelo empregado inserido na dinâmica da empresa, caso da Ré, que tem por finalidade o serviço de transporte de passageiros ou produtos; **j)** recente julgamento da 3ª Turma do TST, reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e a empresa Uber, pois, para o Relator Min. Maurício Goudinho Delgado, a plataforma possui controle mais preciso do que o previsto na CLT, haja vista que tem *"gestão extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço"*.

**Examina-se.**

A CLT define a figura do empregador no art. 2º e do empregado no art. 3º, destacando em relação a esse último seus principais requisitos, para a





**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

configuração de relação empregatícia: pessoa física, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

No caso, a r. sentença de origem considerou que a Reclamada se desincumbiu do ônus de provar que o Autor figurou como entregador parceiro, trabalhando sem os requisitos do vínculo de emprego, conforme segue:

"Pelos depoimentos colhidos, verifica-se que o demandante não prestou serviços em favor da UBER, na forma como narrou na exordial.

É fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação de entregas prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Consigno que a reclamada não tem como atividade preponderante a entrega de mercadorias, mas sim o fornecimento de serviços de tecnologia, a partir de aplicativo que possibilita o contato entre um motorista e um passageiro, como evidencia o objeto descrito em seu contrato social (fls. 87, id. c4a3354).

O demandante iniciou a prestação de serviços mediante o preenchimento de um simples cadastro, fornecendo documentos pessoais e escolhendo a forma de realizar as entregas, o que evidencia que, de fato, a reclamada trata-se apenas de plataforma digital que faz a intermediação entre a empresa que vai entregar o produto e o usuário que irá recebe-lo.

Ademais, pelo depoimento do próprio demandante verifica-se que não havia subordinação jurídica, visto que poderia ativar o aplicativo quando quisesse, não havendo horário pré-estabelecido e nem penalidade caso não quisesse realizar entregas em determinado dia, bastando desligar o aplicativo.

O demandante confessou, ainda, que tinha total autonomia para aceitar ou negar alguma corrida, não havendo qualquer penalidade caso negasse a corrida, o que vai de encontro à subordinação jurídica, um dos requisitos da relação de emprego. Destaco, ainda, que o fato de o autor poder determinar os dias em que realizaria entregas e ligaria o aplicativo caracteriza, também, a eventualidade na prestação dos serviços.

Restou evidenciado, outrossim, que os riscos do negócio eram do próprio reclamante, visto que se algo acontecesse com sua bicicleta (meio escolhido para realizar as entregas), ele arcaria com as consequências. O demandante também confessou que poderia fazer cadastro em outros aplicativos de entrega/plataformas, não havendo qualquer impedimento nesse sentido.



## PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892

Ademais, a imposição de eventuais regras a serem seguidas pelo entregador, por si só, não permitem concluir que havia relação de emprego ou subordinação jurídica entre as partes.

[...]

Portanto, analisada de forma minuciosa toda a prova produzida nos autos, deduz-se que NÃO existiu vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, pois ausentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, caracterizadores da relação de emprego." (fls. 287/290).

Na verificação da existência do pacto laboral aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, do qual deflui a imposição do reconhecimento do liame desde que presentes os pressupostos elencados na legislação trabalhista, **sendo irrelevantes os aspectos meramente formais.**

Estabelecidos esses requisitos, fixa-se a tarifa probatória prevista nos arts. 818 da CLT c/c 373 do CPC, segundo os quais, compete ao Autor o ônus de provar fato básico e constitutivo de direito, e à parte reclamada provar fato capaz de modificar, impedir ou extinguir a pretensão.

Uma vez admitida a prestação de serviços mas negado o vínculo, cabe ao tomador afastá-lo e não ao trabalhador demonstrá-lo. Parte-se do princípio de que se presume a regra (no caso, a relação de emprego, conforme art. 593 do CC/02). A exceção depende de prova.

Passa-se a análise do conjunto probatório visando à verificação da alegada presença dos requisitos suficientes para caracterização da qualidade de empregado do Reclamante, necessários à configuração do vínculo empregatício.

Em **depoimento, o Reclamante** afirmou que fez o cadastro diretamente na plataforma da Uber, colocou o documento, tirou a foto e em menos de 30 minutos começou a trabalhar (1min18s). Mencionou que escolhia os horários em que queria trabalhar e normalmente pegava os horários de pico (1min50s). Respondeu que não era cadastrado em outras plataformas de entrega (2min10s), mas que foi escolha do depoente usar o Uber Eats, sem impedimento em trabalhar para outras plataformas (2min20s). Também disse que ficava em um ponto estratégico e, quando mandavam a entrega, ele escolhia se aceitava ou não acontecia quando deixava o dispositivo desligado, afirmou que a demanda apenas diminuía bastante (3min29s). Também informou que, caso precisasse ir ao médico, apenas deixava o aplicativo desligado (3min48s).

O **preposto da Reclamada** declarou que para trabalhar para a *Uber Eats* é necessário cadastrar o nome na plataforma, sendo que se optar pela entrega a pé ou de bicicleta, só apresenta a identidade e, se for entregar com carro ou moto, tem que apresentar o documento do veículo e a CNH da categoria (6min20s). Afirmou que o entregador pode fazer entregas de moto, bicicleta, ou por qualquer outro meio, quem escolhe é o entregador, sendo



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

necessário apenas selecionar a opção (7min05s), pois há diferenças de taxas entre a entrega de bicicleta, moto, a pé ou de carro (25% e 30%), sendo necessário que o entregador informe o meio utilizado (7min30s).

Afirmou que os repasses são feitos semanalmente, mas o entregador pode solicitar o pagamento no mesmo dia, esclarecendo que quem faz o pagamento são os usuários da plataforma e depois são repassados os valores pela Ré, descontada a taxa pelo uso da plataforma, e se receber em dinheiro, o pagamento ocorre diretamente pelo cliente (8min55). Disse que entregadores e usuários podem ser descadastrados da plataforma se descumprirem a legislação vigente ou os termos de uso, exemplificando a hipótese de fraudes na plataforma (9min58s).

Declarou que o entregador não é supervisionado, podendo ligar ou desligar a hora que quiser (10min40s), que o Reclamante foi descadastrado em razão de fraude, pois retirava o pedido no restaurante e não entregava os pedidos (11min03s). Disse que denúncias ou reclamações podem ser feitas por usuários e são investigados (11min47s), mas que não existem avaliações no caso do Uber Eats, sendo reportado apenas se o pedido foi entregue ou não, citando a existência de relatórios de entrega (12min25s). Reiterou que não há supervisão, o motorista é livre para escolher rotas, para aceitar ou não uma entrega e o pareamento entre entregador e restaurantes é feita por aproximação dos aplicativos (14min31s)

A **testemunha Victor**, que trabalha na Uber como gerente de operações desde abril de 2018, mas não trabalhou com o Reclamante ou atuou como entregador, explicou que não há impedimento de o entregador participar de outras plataforma (17min10s), que quem escolhe os dias, os horários e os trajetos é o próprio entregador (17min30s) e que pode deixar desligado o aplicativo sem qualquer penalidade (17min58s). Disse que o cadastro dos entregadores é feito pelo aplicativo, pelo próprio motorista, que qualquer pessoa pode se cadastrar desde que apresente documento de identidade com foto e, se for entrega feita com veículo, precisa do documento do veículo (18min22s). Disse que o motorista pode aceitar ou não fazer a entrega, não havendo penalidade (19min05s), que o entregador pode escolher se vai entregar de moto, bicicleta ou a pé, reportando no aplicativo (20min08s), que a realização de entrega por outra pessoa fere os termos de uso (20min30s) e que não precisa reportar acidentes ou problemas com o veículo, mas pode fazer para receber algum tipo de suporte (21min). Por fim, afirmou que tem GPS para indicar o caminho, mas o entregador é livre para escolher a rota que quer seguir (21min37s), em razão do GPS, a Uber pode saber onde está o entregador (21min47s).

De início, pontue-se que a prestação de serviço pelo Autor mediante a remuneração estabelecida pela Ré caracteriza a existência de **onerosidade**, sendo irrelevante, nesse sentido, a possibilidade de pagamento direto em dinheiro, o que apenas facilita a prestação dos serviços tanto para o Autor



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

quanto para a Ré. Todavia, a divisão de valores em percentual de 25% a 30% aponta para a relação de parceria, conforme entendimento do C. TST.

No que se refere à **personalidade**, a prestação de serviços por meio do aplicativo só pode ser feita pela pessoa cadastrada, como informado pela testemunha, sendo considerada uma violação os termos de uso a entrega realizada por terceiros. Tal situação, porém, também decorre da necessidade de segurança dos usuários da plataforma (entregadores, restaurantes e clientes).

No que diz respeito ao requisito "**não eventualidade**", há de se ter cautela, haja vista a modalidade de contratação e o pagamento por produção. Com efeito, se considerarmos que apenas a existência de liberalidade por parte do motorista em relação ao número de viagens e ao tempo de trabalho, sobrevirá momento em que não persistirão direitos trabalhistas, ainda mais quando mascarada a relação de trabalho em plataformas digitais próprias, comandadas por software de aplicativos.

Também no que se refere à **subordinação**, destaca-se a necessidade de atualização de tal conceito nas relações de trabalho estabelecidas com o uso de novas tecnologias, pois apesar da aparência de maior autonomia no uso de aplicativos, o controle pelo tomador pode ocorrer de diversas maneiras.

Isso posto, não há como admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades ilimitadas, sem assumir eventuais encargos daí decorrentes, em especial em relação aos prestadores de serviço.

Nesse sentido, não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto à taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade.

Em situações como a que ora se analisa, de especial relevo para a análise do vínculo a noção da "direção por objetivos". Nesse sentido, o Relatório Final do Coordenadoria

Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET destaca:

"No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos . Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos.

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador, **ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo**



## PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892

**real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa.** Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

[...]

Neste ponto, encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, **essa liberdade é impedida pela programação**, pela exclusiva e mera existência do algoritmo." (OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 31 e 33, disponível em [https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFR\\_ET\\_WEB-compressed.pdf](https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFR_ET_WEB-compressed.pdf), acesso em 30/04/2021)

Sobre a questão, referido Relatório se debruça sobre os estudos do jurista francês Alain Supiot, destacando que nessa novas formas de trabalho há um deslocamento no sentido *"que a direção por objetivos imprimem à subordinação, trocando-se a ficção do trabalho- mercadoria pela noção de liberdade programada"*. Cita o Relatório que:

"Assim, a autonomia concedida é uma "autonomia na subordinação". **Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a 'regras do programa'**. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas **exprimem "reações esperadas"**. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho." (Obra citada, p. 34).

Com efeito, é a plataforma quem define os parâmetros a serem observados, impondo-se analisar quais as consequências de eventual descumprimento pelo entregador, bem como a existência de controle dos trajetos, de número de viagens realizadas e do tempo efetivo de trabalho do entregador.

Na hipótese sob análise, contudo, **a prova testemunhal evidencia a liberdade do trabalhador quanto ao número de viagens, horário de trabalho e até mesmo ampla possibilidade de aceite ou não das entregas** (o que não se confunde com cancelamento), sem que se verifique qualquer espécie de penalidade ou perda de vantagens em caso de recusas entregas ou de períodos sem logar no aplicativo.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Nesse sentido, a prova oral aponta que **não havia controle das rotas, dos horários de trabalho ou de um número mínimo de entregas ou de tempo ativo**. Já a necessidade de informar na plataforma o meio de transporte utilizado não caracteriza fiscalização ou controle, na hipótese, pois se fazia necessária apenas para fins de pagamento de taxas diferenciadas.

Logo, a existência de Termo de Uso caracteriza, no caso, apenas o regramento básico, existente em qualquer relação contratual e relativo, não se verificando a definição, com exclusividade, de todos os principais parâmetros da prestação de serviço.

Cite-se, nesse sentido, precedente desta Turma nos autos do RO 0000759-41.2019.5.09.0965 (Relator Juiz Convocado Paulo Boal, julgamento em 24/02/2022), no qual prevaleceram os fundamentos do i. Revisor, Des. Archimedes Castro Campos Junior, conforme segue:

"Entendo que a mera adesão do trabalhador às condições/forma de trabalho preestabelecidas pela plataforma Uber não implica automaticamente no reconhecimento de subordinação jurídica.

[...]

Também não se verifica o efetivo direcionamento na execução dos serviços no dia a dia, não restando caracterizada a subordinação jurídica, tratando-se tão somente de execução dos serviços, no modo disponibilizado pelo intermediador Uber, de conhecimento prévio, e pelo interesse no dia a dia do autor da utilização no dia a dia em que houve o trabalho, de sua iniciativa e não por comando do réu. Assim, conforme destacado pelo juízo de origem não se verifica a ingerência necessária, nem mesmo pela realização de avaliações, mesmo porque o autor também avaliava os usuários, sendo *"apenas em uma ferramenta de feedback tanto para os usuários finais quanto para os motoristas, visando aprimorar a qualidade da prestação de serviços do motorista, bem como a dos usuários. E indene de dúvida de que não haveria vínculo de emprego entre usuários e a reclamada e motoristas"*.

O fato de os critérios de remuneração serem definidos pela ré não é suficiente para caracterizar o vínculo, tratando-se tão somente de padrão adotado pela plataforma, que na avaliação do prestador de serviços atendeu seus interesses pessoais e financeiros, facilitados pela ferramenta digital em questão, de intermediação consumidor/prestador dos serviços podendo, assim, aderir ou não e prestar os serviços conforme suas disponibilidades, como visto.

Ainda que caracterizada a personalidade por meio de login e senha e que conste das "Políticas e Regras" que faz parte da política de desativação: *"Compartilhar seu cadastro Deixar outra*



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

*pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber", trata-se de procedimento adotado pelo Uber para garantir a segurança dos usuários, sem caracterizar, nos termos antes expostos, subordinação jurídica, e assim vínculo de emprego."*

Citem-se, por oportuno, ementas de decisões do C. TST em que foi afastado o vínculo de emprego em caso de trabalhadores semelhantes:

"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 entre os envolvidos, uma vez que caracterização da relação de parceria o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o 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 - *destacou-se*).

"RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (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



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

trabalhista em torno da questão . 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. 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. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber 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 Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., 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 Uber, 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-RR-536-45.2021.5.09.0892**

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 Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. 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. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido" (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021 - *destacou-se*).

"[...] 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



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

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 - *destacou-se*).

De todo o exposto, **mantém-se**. (...)"

Dessa decisão, a parte autora interpôs recurso de revista, o qual foi denegado pela Vice-Presidência do Tribunal Regional, ao fundamento de que a discussão estabelecida nos autos não se alçaria ao nível constitucional, senão de forma reflexa, o que desatenderia ao disposto no art. 896, § 9º, da CLT (fls. 400-407).

Ainda insatisfeito, o reclamante interpõe o presente agravo de instrumento. Refuta o *decisum* denegatório de recurso de revista e renova os argumentos do apelo principal. Alega que a decisão denegatória do recurso de revista é nula, "visto que não atende à garantia da fundamentação, assegurada pelo art. 93, inc. IX, da CF, e art. 832 da CLT" (fls. 420). Quanto à questão de fundo, acredita ter laborado sem ser valorizado e "com os intensos elementos da relação de emprego, todavia, sem a incidência do mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano" (fls. 421). Afirma que existia o elemento "subordinação", pois "quando desativava o aplicativo, era penalizado pela reclamada" que "diminuía o mando de serviços" (fls. 423). Destaca ser "a plataforma quem detém o poder de funcionamento das entregas, vez que é ela quem dá as ordens ao entregador para atender o pedido do cliente, devendo o serviço ser realizado com perfeição, sob pena de descredenciamento", situação que sofreu. Aduz que não tinha liberdade de jornada e do meio de transporte utilizado para trabalhar, pois quando o alterava, era preciso avisar à reclamada. Renova as alegações de violação dos arts. 1º, III, 6º, e 170, II, III, VII e VIII, da Constituição Federal.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Afasto a arguição, formulada em contraminuta (fl. 457-458), de que o agravo de instrumento está desfundamentado. Percebe-se, da peça recursal, que a parte renovou a indicação de dispositivos constitucionais com o propósito de refutar a tese regional, além de suas insurgências fáticas.

A discussão sobre a natureza direta e literal da violação constitucional apontada pela parte tem contornos interpretativos, que vem sendo modulados pela própria jurisprudência do STF.

Precisamente por isso, quanto ao preenchimento dos pressupostos extrínsecos do recurso de revista, a natureza da questão controvertida anima que, nos termos do procedimento adotado por esta composição da 2ª Turma do TST, seja dado provimento ao agravo de instrumento, para melhor exame, em sede de recurso de revista, da controvérsia jurídica estabelecida.

Encontrando-se os autos suficientemente instruídos, com fulcro nos arts. 897, § 7º, da CLT; 3º, § 4º, da Resolução Administrativa nº 928/2003 do TST; e 257, *caput* e § 1º, do RITST, proceder-se-á à análise do recurso de revista na sessão ordinária subsequente.

**II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE**

**1 – PETIÇÃO Nº 454193/2023-6**

Mediante a petição nº **454193/2023-6** (seq. 17), o reclamante e a reclamada apresentam minuta de acordo, por meio da qual encaminham a quitação “plena, geral e irrevogável” das verbas postuladas na inicial, e requerem sua homologação. Requerem, no ensejo, a imediata suspensão do feito.

Entendo que, uma vez iniciado o julgamento, pela instância jurisdicional naturalmente competente para apreciação do recurso, a apresentação da petição de acordo não induz, automaticamente, à suspensão do feito. Ressalte-se que o provimento do agravo de instrumento com a determinação de processamento do recurso de revista se deu em 16/8/2023 e a petição de acordo apenas foi protocolada em 4/9/2023, quando já pautado o julgamento do recurso de revista.

Assim, reservo-me o direito de apreciar a petição de acordo em momento posterior e prossigo no julgamento. Nesse mesmo sentido, a decisão proferida pela 3ª Turma dessa Corte Superior, constante da Certidão de Julgamento do



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

dia 22 de junho de 2022, no julgamento do processo nº TST-AIRR-10614-59.2017.5.03.0002, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado.

Diante da notícia de repetição da circunstância verificada nos presentes autos em diversos outros processos judiciais, inclusive desta Segunda Turma, o que, aliás, ensejou a atuação do Ministério Público do Trabalho por meio da ACP nº 10531-95.2023.5.03.0111, determino que seja oficiado o MPT, por meio da CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho, a respeito da presente petição.

Passo ao exame do recurso de revista.

**2 - CONHECIMENTO**

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, concernentes à tempestividade e à representação processual, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

**1.1 – CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS – EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA – CONFIGURAÇÃO**

O Tribunal Regional refutou a pretensão do reclamante quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício aos seguintes fundamentos (fls. 351-359):

(...)

**Vínculo empregatício, verbas decorrentes e dano moral**

O Reclamante reitera o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a Reclamada. Alega que: **a)** os requisitos do vínculo de empregatício restaram demonstrados, com a prestação de serviço habitual, pessoal, subordinado e oneroso; **b)** em análise das diretrizes, termos de uso e outros documentos que regem a plataforma da Ré, verificam-se as características de um contrato de trabalho celetista; **c)** ainda que a Ré apresente as determinações do serviço na forma de recomendações, trata-se de deveres a serem perseguidos pelos prestadores de serviços, a exemplo dos tópicos da "Qualidade", "Taxa de Cancelamento" e "Taxas de Aceitação"; **d)** a contratação se deu por subordinação, com dever de habitualidade pelo Autor, pois era necessário estar logado à plataforma, de segunda a segunda, para perceber semanalmente os valores referentes às corridas (entregas), sob pena de ter as entregas reduzidas, ficar desconectado do aplicativo e, até mesmo, ser banido da plataforma; **e)** a empresa detinha total poder de fiscalização, supervisão e vigilância, com rastreamento do aparelho celular



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

utilizado e acesso às rotas realizadas conforme determinado pelo aplicativo; **f)** o preposto admitiu que o trabalhador tem o dever de se reportar à empresa a alteração do meio de transporte (minuto 7) e que pode ser banido se verificada violação nos termos de uso ou na legislação; o trabalhador **g)** sequer tem autonomia para estabelecer o valor de sua corrida/entrega, sem a possibilidade de se fazer substituir por outro profissional, vez que o uso do seu login era exclusivo, conforme dito pela testemunha; **h)** necessária a adequação da legislação às novas modalidades de trabalho, observada a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º da CRFB) e o parágrafo único do art. 6º da CLT, que dispõe sobre os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão; **i)** com a evolução nas formas de trabalho, surge o conceito de subordinação estrutural, fundamentado na atividade desempenhada pelo empregado inserido na dinâmica da empresa, caso da Ré, que tem por finalidade o serviço de transporte de passageiros ou produtos; **j)** recente julgamento da 3ª Turma do TST, reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e a empresa Uber, pois, para o Relator Min. Maurício Goudinho Delgado, a plataforma possui controle mais preciso do que o previsto na CLT, haja vista que tem *"gestão extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço"*.

**Examina-se.**

A CLT define a figura do empregador no art. 2º e do empregado no art. 3º, destacando em relação a esse último seus principais requisitos, para a configuração de relação empregatícia: pessoa física, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

No caso, a r. sentença de origem considerou que a Reclamada se desincumbiu do ônus de provar que o Autor figurou como entregador parceiro, trabalhando sem os requisitos do vínculo de emprego, conforme segue:

"Pelos depoimentos colhidos, verifica-se que o demandante não prestou serviços em favor da UBER, na forma como narrou na exordial.

É fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação de entregas prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Consigno que a reclamada não tem como atividade preponderante a entrega de mercadorias, mas sim o fornecimento de serviços de tecnologia, a partir de aplicativo que possibilita o contato entre um motorista e um passageiro, como evidencia o objeto descrito em seu contrato social (fls. 87, id. c4a3354).

O demandante iniciou a prestação de serviços mediante o preenchimento de um simples cadastro, fornecendo documentos



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

pessoais e escolhendo a forma de realizar as entregas, o que evidencia que, de fato, a reclamada trata-se apenas de plataforma digital que faz a intermediação entre a empresa que vai entregar o produto e o usuário que irá recebe-lo.

Ademais, pelo depoimento do próprio demandante verifica-se que não havia subordinação jurídica, visto que poderia ativar o aplicativo quando quisesse, não havendo horário pré-estabelecido e nem penalidade caso não quisesse realizar entregas em determinado dia, bastando desligar o aplicativo.

O demandante confessou, ainda, que tinha total autonomia para aceitar ou negar alguma corrida, não havendo qualquer penalidade caso negasse a corrida, o que vai de encontro à subordinação jurídica, um dos requisitos da relação de emprego. Destaco, ainda, que o fato de o autor poder determinar os dias em que realizaria entregas e ligaria o aplicativo caracteriza, também, a eventualidade na prestação dos serviços.

Restou evidenciado, outrossim, que os riscos do negócio eram do próprio reclamante, visto que se algo acontecesse com sua bicicleta (meio escolhido para realizar as entregas), ele arcaria com as consequências. O demandante também confessou que poderia fazer cadastro em outros aplicativos de entrega/plataformas, não havendo qualquer impedimento nesse sentido.

Ademais, a imposição de eventuais regras a serem seguidas pelo entregador, por si só, não permitem concluir que havia relação de emprego ou subordinação jurídica entre as partes.

[...]

Portanto, analisada de forma minuciosa toda a prova produzida nos autos, deduz-se que NÃO existiu vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, pois ausentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, caracterizadores da relação de emprego." (fls. 287/290).

Na verificação da existência do pacto laboral aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, do qual deflui a imposição do reconhecimento do liame desde que presentes os pressupostos elencados na legislação trabalhista, **sendo irrelevantes os aspectos meramente formais.**

Estabelecidos esses requisitos, fixa-se a tarifa probatória prevista nos arts. 818 da CLT c/c 373 do CPC, segundo os quais, compete ao Autor o ônus de provar fato básico e constitutivo de direito, e à parte reclamada provar fato capaz de modificar, impedir ou extinguir a pretensão.

Uma vez admitida a prestação de serviços mas negado o vínculo, cabe ao tomador afastá-lo e não ao trabalhador demonstrá-lo. Parte-se do



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

princípio de que se presume a regra (no caso, a relação de emprego, conforme art. 593 do CC/02). A exceção depende de prova.

Passa-se a análise do conjunto probatório visando à verificação da alegada presença dos requisitos suficientes para caracterização da qualidade de empregado do Reclamante, necessários à configuração do vínculo empregatício.

Em **depoimento, o Reclamante** afirmou que fez o cadastro diretamente na plataforma da Uber, colocou o documento, tirou a foto e em menos de 30 minutos começou a trabalhar (1min18s). Mencionou que escolhia os horários em que queria trabalhar e normalmente pegava os horários de pico (1min50s). Respondeu que não era cadastrado em outras plataformas de entrega (2min10s), mas que foi escolha do depoente usar o Uber Eats, sem impedimento em trabalhar para outras plataformas (2min20s). **Também disse que ficava em um ponto estratégico e, quando mandavam a entrega, ele escolhia se aceitava ou não acontecia quando deixava o dispositivo desligado, afirmou que a demanda apenas diminuía bastante (3min29s).** Também informou que, caso precisasse ir ao médico, apenas deixava o aplicativo desligado (3min48s).

O **preposto da Reclamada** declarou que para trabalhar para a *Uber Eats* é necessário cadastrar o nome na plataforma, sendo que se optar pela entrega a pé ou de bicicleta, só apresenta a identidade e, se for entregar com carro ou moto, tem que apresentar o documento do veículo e a CNH da categoria (6min20s). Afirmou que o entregador pode fazer entregas de moto, bicicleta, ou por qualquer outro meio, quem escolhe é o entregador, sendo necessário apenas selecionar a opção (7min05s), pois há diferenças de taxas entre a entrega de bicicleta, moto, a pé ou de carro (25% e 30%), sendo necessário que o entregador informe o meio utilizado (7min30s).

Afirmou que os repasses são feitos semanalmente, mas o entregador pode solicitar o pagamento no mesmo dia, esclarecendo que quem faz o pagamento são os usuários da plataforma e depois são repassados os valores pela Ré, descontada a taxa pelo uso da plataforma, e se receber em dinheiro, o pagamento ocorre diretamente pelo cliente (8min55). **Disse que entregadores e usuários podem ser descadastrados da plataforma se descumprirem a legislação vigente ou os termos de uso, exemplificando a hipótese de fraudes na plataforma (9min58s).**

**Declarou que o entregador não é supervisionado, podendo ligar ou desligar a hora que quiser (10min40s), que o Reclamante foi descadastrado em razão de fraude, pois retirava o pedido no restaurante e não entregava os pedidos (11min03s).** Disse que denúncias ou reclamações podem ser feitas por usuários e são investigados (11min47s), mas que não existem avaliações no caso do Uber Eats, sendo reportado apenas se o pedido foi entregue ou não, **citando a existência de relatórios de entrega** (12min25s). Reiterou que não há supervisão, o motorista é livre



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

para escolher rotas, para aceitar ou não uma entrega e o pareamento entre entregador e restaurantes é feita por aproximação dos aplicativos (14min31s)

A **testemunha Victor**, que trabalha na Uber como gerente de operações desde abril de 2018, mas não trabalhou com o Reclamante ou atuou como entregador, explicou que não há impedimento de o entregador participar de outras plataforma (17min10s), que quem escolhe os dias, os horários e os trajetos é o próprio entregador (17min30s) e que pode deixar desligado o aplicativo sem qualquer penalidade (17min58s). Disse que o cadastro dos entregadores é feito pelo aplicativo, pelo próprio motorista, que qualquer pessoa pode se cadastrar desde que apresente documento de identidade com foto e, se for entrega feita com veículo, precisa do documento do veículo (18min22s). Disse que o motorista pode aceitar ou não fazer a entrega, não havendo penalidade (19min05s), que o entregador pode escolher se vai entregar de moto, bicicleta ou a pé, reportando no aplicativo (20min08s), que a realização de entrega por outra pessoa fere os termos de uso (20min30s) e que não precisa reportar acidentes ou problemas com o veículo, mas pode fazer para receber algum tipo de suporte (21min). Por fim, afirmou que tem GPS para indicar o caminho, mas o entregador é livre para escolher a rota que quer seguir (21min37s), em razão do GPS, a Uber pode saber onde está o entregador (21min47s).

De início, pontue-se que a prestação de serviço pelo Autor mediante a remuneração estabelecida pela Ré caracteriza a existência de **onerosidade**, sendo irrelevante, nesse sentido, a possibilidade de pagamento direto em dinheiro, o que apenas facilita a prestação dos serviços tanto para o Autor quanto para a Ré. Todavia, **a divisão de valores em percentual de 25% a 30% aponta para a relação de parceria**, conforme entendimento do C. TST.

No que se refere à **personalidade**, a prestação de serviços por meio do aplicativo só pode ser feita pela pessoa cadastrada, como informado pela testemunha, sendo considerada uma violação os termos de uso a entrega realizada por terceiros. Tal situação, porém, também decorre da necessidade de segurança dos usuários da plataforma (entregadores, restaurantes e clientes).

No que diz respeito ao requisito "**não eventualidade**", há de se ter cautela, haja vista a modalidade de contratação e o pagamento por produção. Com efeito, se considerarmos que apenas a existência de liberalidade por parte do motorista em relação ao número de viagens e ao tempo de trabalho, sobrevirá momento em que não persistirão direitos trabalhistas, ainda mais quando mascarada a relação de trabalho em plataformas digitais próprias, comandadas por software de aplicativos.

Também no que se refere à **subordinação**, destaca-se a necessidade de atualização de tal conceito nas relações de trabalho estabelecidas com o uso de novas tecnologias, pois apesar da aparência de maior autonomia no uso de aplicativos, o controle pelo tomador pode ocorrer de diversas maneiras.





**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Isso posto, não há como admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades ilimitadas, sem assumir eventuais encargos daí decorrentes, em especial em relação aos prestadores de serviço.

Nesse sentido, **não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto à taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade.**

Em situações como a que ora se analisa, de especial relevo para a análise do vínculo a noção da "direção por objetivos". Nesse sentido, o Relatório Final do Coordenadoria

Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET destaca:

"No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos . Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos.

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador, **ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa.** Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

[...]

Neste ponto, encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, **essa liberdade é impedida pela programação**, pela exclusiva e mera existência do algoritmo." (OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 31 e 33, disponível em [https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\\_WEB-compressed.pdf](https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf), acesso em 30/04/2021)

Sobre a questão, referido Relatório se debruça sobre os estudos do jurista francês Alain Supiot, destacando que nessa novas formas de trabalho há um deslocamento no sentido "que a



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

*direção por objetivos imprimem à subordinação, trocando-se a ficção do trabalho- mercadoria pela noção de liberdade programada". Cita o Relatório que:*

"Assim, a autonomia concedida é uma "autonomia na subordinação". **Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a 'regras do programa'**. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas **exprimem "reações esperadas"**. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho." (Obra citada, p. 34).

Com efeito, **é a plataforma quem define os parâmetros a serem observados, impondo-se analisar quais as consequências de eventual descumprimento pelo entregador, bem como a existência de controle dos trajetos, de número de viagens realizadas e do tempo efetivo de trabalho do entregador.**

Na hipótese sob análise, contudo, **a prova testemunhal evidencia a liberdade do trabalhador quanto ao número de viagens, horário de trabalho e até mesmo ampla possibilidade de aceite ou não das entregas** (o que não se confunde com cancelamento), sem que se verifique qualquer espécie de penalidade ou perda de vantagens em caso de recusas entregas ou de períodos sem logar no aplicativo.

Nesse sentido, a prova oral aponta que **não havia controle das rotas, dos horários de trabalho ou de um número mínimo de entregas ou de tempo ativo**. Já a necessidade de informar na plataforma o meio de transporte utilizado não caracteriza fiscalização ou controle, na hipótese, pois se fazia necessária apenas para fins de pagamento de taxas diferenciadas.

Logo, a existência de Termo de Uso caracteriza, no caso, apenas o regramento básico, existente em qualquer relação contratual e relativo, não se verificando a definição, com exclusividade, de todos os principais parâmetros da prestação de serviço.

Cite-se, nesse sentido, precedente desta Turma nos autos do RO 0000759-41.2019.5.09.0965 (Relator Juiz Convocado Paulo Boal, julgamento em 24/02/2022), no qual prevaleceram os fundamentos do i. Revisor, Des. Archimedes Castro Campos Junior, conforme segue:

"Entendo que a mera adesão do trabalhador às condições/forma de trabalho preestabelecidas pela plataforma Uber não implica automaticamente no reconhecimento de subordinação jurídica.

[...]

Também não se verifica o efetivo direcionamento na execução dos serviços no dia a dia, não restando caracterizada a



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

subordinação jurídica, tratando-se tão somente de execução dos serviços, no modo disponibilizado pelo intermediador Uber, de conhecimento prévio, e pelo interesse no dia a dia do autor da utilização no dia a dia em que houve o trabalho, de sua iniciativa e não por comando do réu. Assim, conforme destacado pelo juízo de origem não se verifica a ingerência necessária, nem mesmo pela realização de avaliações, mesmo porque o autor também avaliava os usuários, sendo *"apenas em uma ferramenta de feedback tanto para os usuários finais quanto para os motoristas, visando aprimorar a qualidade da prestação de serviços do motorista, bem como a dos usuários. E indene de dúvida de que não haveria vínculo de emprego entre usuários e a reclamada e motoristas"*.

O fato de os critérios de remuneração serem definidos pela ré não é suficiente para caracterizar o vínculo, tratando-se tão somente de padrão adotado pela plataforma, que na avaliação do prestador de serviços atendeu seus interesses pessoais e financeiros, facilitados pela ferramenta digital em questão, de intermediação consumidor/prestador dos serviços podendo, assim, aderir ou não e prestar os serviços conforme suas disponibilidades, como visto.

Ainda que caracterizada a pessoalidade por meio de login e senha e que conste das "Políticas e Regras" que faz parte da política de desativação: *"Compartilhar seu cadastro Deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber"*, trata-se de procedimento adotado pelo Uber para garantir a segurança dos usuários, sem caracterizar, nos termos antes expostos, subordinação jurídica, e assim vínculo de emprego."

Citem-se, por oportuno, ementas de decisões do C. TST em que foi afastado o vínculo de emprego em caso de trabalhadores semelhantes:

"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



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

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 entre os envolvidos, uma vez que caracterização da relação de parceria o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o 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 - *destacou-se*).

"RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (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. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. 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. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber 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



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

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 Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., 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 Uber, 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 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 Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. 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. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido" (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021 - *destacou-se*).

"[...] 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 - *destacou-se*).

De todo o exposto, **mantém-se**. (...)"

Inconformado, o reclamante sustenta ter laborado sem ser valorizado e "com os intensos elementos da relação de emprego, todavia, sem a



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

incidência do mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano” (fls. 421). Afirmar que existia o elemento “subordinação”, pois “quando desativava o aplicativo, era penalizado pela reclamada” que “diminuía o mando de serviços” (fls. 423). Destaca ser “a plataforma quem detém o poder de funcionamento das entregas, vez que é ela quem dá as ordens ao entregador para atender o pedido do cliente, devendo o serviço ser realizado com perfeição, sob pena de descredenciamento”, situação que sofreu. Aduz que não tinha liberdade de jornada e do meio de transporte utilizado para trabalhar, pois quando o alterava, era preciso avisar à reclamada. Aponta violação dos arts. 1º, III, 6º, e 170, II, III, VII e VIII, da Constituição Federal.

Inicialmente, compete firmar que a controvérsia não passa pelo reexame do conjunto fático probatório dos autos, mas, precisamente, pelo seu reenquadramento jurídico.

A interpretação dedicada pela Corte regional aos elementos de fato consignados no acórdão parte de concepções e premissas a respeito do modelo de negócios da empresa reclamada (por ela entendida como empresa de tecnologia), que suscitam controvérsias. Assim, a leitura do acórdão, com especial atenção para os trechos sublinhados, revela que estiveram presentes no conjunto fático probatório dos autos elementos que induziriam a percepção quanto ao trabalho subordinado e elementos que induziriam a percepção quanto ao trabalho autônomo.

Fixada pela Corte regional a premissa conceitual de que a empresa ré atuaria como intermediadora tecnológica, isso lhe permitiu lançar mais luz sobre uns aspectos que sob outros. Certo é, portanto, que a cognição dessa Corte Superior pode acompanhar a referida compreensão ou não, podendo, no exame do recurso, reenquadrar juridicamente os fatos a partir de sua concepção.

Ademais, não há que se falar em revolvimento do conjunto fático probatórios **dos autos** quando nenhuma das premissas adotadas pela Corte regional se refere, de modo singular e peculiar, ao caso concreto desse reclamante em face dessa reclamada. Pelo contrário, até mesmo os depoimentos testemunhais e dos prepostos discutem a sistemática geral de funcionamento do trabalho na empresa-plataforma reclamada, tratando inclusive da sua relação, em geral, com motoristas, motociclistas (quando o reclamante é ciclista entregador), e sua aptidão, em tese, para engendrar trabalho subordinado ou trabalho autônomo. **Assim é que a discussão reverbera, a todo o momento, no modelo de negócios da empresa**



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

**plataforma ré, que, inclusive, tem sido designado, no mundo todo, em função da sua marca, como uberização.**

Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sob outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos.

Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional.

É o que passo a fazer.

O reclamante discute nos autos e, especialmente, em suas razões recursais, sua completa exclusão de um sistema público de proteção ao trabalho. Para além da configuração do vínculo de emprego, modalidade de relação de trabalho, que permite uma maior inclusão no sistema de proteção social, a discussão colocada nos autos evidencia o risco de que o reclamante sequer seja considerado enquanto trabalhador autônomo contratado pela Uber, mas como parceiro, usuário/consumidor da plataforma, entre outras caracterizações que extirpam da relação entre empresa-plataforma e entregador a natureza de uma relação de trabalho em sentido *lato*, relação essa que, em algumas compreensões, afastaria desse trabalhador até mesmo a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Ante essa situação atípica e extrema, entendo possível que, ainda que diante da cognição restrita do recurso de revista sob o rito sumaríssimo, se possa discutir a pretensão recursal do autor à luz da dignidade da pessoa humana que trabalha e do conjunto de direitos sociais insertos no art. 6º da Constituição Federal (cujo acesso primordial se dá por meio do trabalho e, portanto, do direito ao trabalho), visto que o enquadramento jurídico decorrente da decisão regional tem por consequências não apenas a refutação do vínculo de emprego, como também a





**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

exclusão da tutela trabalhista em sentido *lato*, tese sustentada pela reclamada nesse e em diversos outros processos e espaços de intervenção pública.

De acordo com o relatório da United Nations High Commissioner for Human Rights, organismo vinculado à Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), publicado em 2015, o reconhecimento de formas de trabalho independente está abrangido pelo direito humano ao trabalho, porém, desde que respeitada a condição de que tal reconhecimento não aconteça em prejuízo da definição ou proteção do trabalho assalariado (ou seja, com vínculo empregatício):

Recognition and protection of self-employed work

53. The right to work encompasses all forms of work, whether independent work or dependent, wage-paid work. Human work is worthy of social value in its various forms. Although some rights, such as paid holidays, are specific to wage-paid workers, self-employed and cooperative workers also have the right to just and favourable conditions of work. The appreciation of other forms of work depends on two conditions: (a) that it does not undermine the definition or the protection of waged work; and (b) that regardless of the different protection schemes applicable to unwaged workers, they should enjoy just and favourable conditions of work equivalent to wage-paid workers.

54. The national employment strategy must respect and protect self-employment as long as it enables workers and their families to enjoy an adequate standard of living. Self-employed and cooperative workers should also have the right to protection against discrimination, safe and healthy occupational conditions, maternity protection, freedom of association, freedom of disposal of their remuneration and protection from unemployment. (Human Rights Council, Thirty-first session, Agenda items 2 and 3, Annual report of the United Nations High Commissioner for Human Rights and reports of the Office of the High Commissioner and the Secretary-General , 21 december 2015, pp. 15)

**Tradução livre:**

Reconhecimento e proteção do trabalho independente

53. O direito ao trabalho abrange todas as formas de trabalho, quer se trate de trabalho independente ou trabalho dependente e remunerado. O trabalho humano é digno de valor social em suas diversas formas. Embora alguns direitos, como as férias remuneradas, sejam específicos dos trabalhadores assalariados, os trabalhadores independentes e cooperados também têm direito a condições de trabalho justas e favoráveis. **A valorização de outras formas de trabalho depende de duas condições: (a) que não prejudique a definição ou a proteção do trabalho assalariado; e**



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

(b) que, independentemente dos diferentes regimes de proteção aplicáveis aos trabalhadores não assalariados, estes devem gozar de condições de trabalho justas e favoráveis equivalentes aos trabalhadores assalariados.

54. A estratégia nacional para o emprego deve respeitar e proteger o trabalho independente, desde que permita aos trabalhadores e às suas famílias gozar de um nível de vida adequado. Os trabalhadores independentes e cooperativos devem também ter direito à proteção contra a discriminação, a condições profissionais seguras e saudáveis, à proteção da maternidade, à liberdade de associação, à liberdade de disposição da sua remuneração e à proteção contra o desemprego.

É sob esse viés que a discussão sob a natureza da relação estabelecida entre reclamante e Uber, no caso concreto, adquire contornos constitucionais afetos ao direito ao trabalho, e eles passam, na esteira dos relatórios *United Nations High Commissioner for Human Rights*, também, pelo reconhecimento e, por conseguinte, pela aferição dos requisitos para o reconhecimento do emprego, tal como posto na inicial.

Consoante dispõe o artigo 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Além disso, considera-se empregador aquele que, de forma individual ou coletiva, assume “os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. É o que dispõe o art. 2º da CLT.

Classicamente, a relação de emprego foi caracterizada pelo trabalhador contratado por tempo indeterminado, com jornada e horário pré-estabelecidos, para a realização de tarefas fungíveis para seu empregador, do qual dependia economicamente.

A tecnologia sempre esteve presente nas relações de trabalho, mas estas foram alteradas de forma drástica com os avanços trazidos pela automatização, informática, telemática, inteligência artificial, programação algorítmica, entre outros recursos que modificaram a forma de organização das empresas e a forma de trabalhar.

Tais aparatos técnicos, que se qualificam como meios de produção, sem alterar a natureza ou se confundir com a figura econômica materializada nas empresas que operam por meio de plataformas digitais, não excluem a necessidade do trabalho humano, tampouco modificam, por si só, a natureza da



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

relação laboral subjacente, não inibindo a aferição, em concreto, dos elementos do vínculo de emprego.

A relação mantida entre as partes tem sido designada “*on-demand economy*” – economia sob demanda, um modelo de negócio no qual as novas tecnologias digitais e de conexão via *internet* permitem que a plataforma virtual disponha de grandes números de prestadores de serviços, os quais permanecem à espera da solicitação de um serviço por um consumidor. Trata-se de um modelo de negócios cuja agilidade e interatividade, mediada pela tecnologia, pressupõe a grande oferta de trabalho disponível e, mais que isso, de trabalho assimilável na sua logística rigorosamente regida por algoritmos.

É necessário compreender que as plataformas digitais, nesse contexto, se colocam como meios de produção e inserem-se em dinâmicas econômicas das mais diversas empresas e setores, sem o condão de qualificar-se como um nicho diferenciado de trabalho somente pelo uso da tecnologia, ou mesmo furtar-se às dinâmicas de regulação jurídica.

Nesse sentido, Rafael Grohmann explica que:

As plataformas – em seus mais variados tipos – são, por um lado, a concretização da acumulação e da extração de valor a partir de mecanismos de dados e das mediações algorítmicas; por outro, significam sua face mais visível (ou interface amigável), infiltrando-se nas práticas sociais com a promessa de oferecer serviços personalizados e causando dependência de suas infraestruturas na web e em diversos setores da sociedade.

Além disso, consideramos as plataformas digitais que são, ao mesmo tempo, meios de produção e meios de comunicação, servindo tanto para trabalhar quanto para interagir, sendo um locus de atividades de comunicação e trabalho (GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho. In: Antunes, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 95).

Nesse sentido, é equivocado supor que o instrumento usado numa dada atividade econômica modifique sua natureza. Mesmo porque não existem plataformas digitais apenas para transporte e para entregas, como é o caso da Uber. Esse modelo tem se difundido pelas mais diversas atividades econômicas, apresentando-se como instrumento e incorporando em si uma forma de gestão de atividades econômicas em setores distintos. Assim, não cabe promover o



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

enquadramento ou considerar o tipo de trabalho consumido em uma atividade econômica a partir do *software* (instrumento) que ela utiliza, mas, sim, em face de sua finalidade econômica e do produto ou serviço que ela efetivamente entrega à sociedade: transporte, distribuição de alimentos, serviços domésticos, serviços bancários, consultas médicas *on line*, entre outros.

Observando, portanto, a dimensão instrumental das plataformas digitais e sua inserção em modelos de gestão do trabalho empresariais, é preciso voltar o olhar para as atividades econômicas desenvolvidas por trás dessa interface, que consomem trabalho, auferem lucros, exercem poderes diretivos e que, portanto, como qualquer outra atividade econômica, devem ser vinculados também a responsabilidades trabalhistas.

São muitos os estudos empreendidos sobre plataformas digitais, extraindo das suas práticas padrões que podem ser analisados não como acidentais, mas como pilares essenciais desse modelo de negócios. Infelizmente, o não reconhecimento da força de trabalho essencial ao seu funcionamento como trabalhadores contratados, a qualquer título, e o não reconhecimento dos direitos sociais e trabalhistas constitucionais elementares, extensíveis a todos os trabalhadores, tem feito parte da contabilidade bem sucedida dessas multinacionais.

A doutrina leciona que:

De forma geral, as plataformas digitais de trabalho fixam os valores do trabalho e firmam seus negócios, com tomadores e prestadores, por meio de um contrato intitulado Termo de Serviço, no qual, unilateralmente:

- i) reservam o direito de alterar o termo a qualquer momento;
- ii) fixam que os trabalhadores serão considerados autônomos ou contratados independentes, em face de não haver, em qualquer hipótese, o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes;
- iii) estipulam a natureza da relação como mercantil, na qual a plataforma fornecerá um serviço - de transporte de pessoas ou entrega de coisas -, gerado por *software*, ao prestador;
- iv) colocam à disposição do trabalhador um cliente em potencial para o seu serviço, o qual é distinto do fornecido pela plataforma;
- v) definem regras de conduta e padrões mínimos de qualidade do serviço;
- vi) estabelecem o percentual a ser cobrado pela intermediação;
- vii) concedem o direito de a plataforma encerrar as contas dos trabalhadores pelo motivo que acharem conveniente. (ZANATTA, Eunice Maria Franco; "Trabalho por Conta Alheia em Plataformas Digitais: A *Ajenidad* Como



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Elemento na Classificação do Trabalho de Transporte de Pessoas e de Entregas"; Editora RTM; Belo Horizonte; 2022; pgs. 66-67)

Por meio da infraestrutura digital, as empresas-plataformas dirigem e controlam a maneira como cada serviço é prestado instantaneamente, por meio de algoritmos e inteligência artificial, também chamada de gestão algorítmica.

A gestão dos trabalhadores por algoritmos visa induzir comportamentos dos prestadores de serviços, uma vez que as pontuações são realizadas durante todo o trabalho e sensores de geolocalização geram informações acerca de cada ato praticado.

No caso, como se verifica da leitura do excerto do acórdão regional acima transcrito, o Tribunal Regional confirmou a sentença que não reconheceu do vínculo de emprego, entendendo que o reclamante caracteriza-se como parceiro, sem subordinação com a empresa reclamada.

A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto o que, à luz do princípio da primazia da realidade que rege o direito do trabalho, me parece de todo irrelevante.

Constou do acórdão, cujos termos transcrevo, por fidelidade à moldura fática fixada na origem:

- a) Quanto à onerosidade, a Corte regional reconheceu a presença do elemento mas ressaltou que "a divisão de valores em percentual de 25% a 30% aponta para a relação de parceria, conforme entendimento do C. TST";
- b) Quanto à pessoalidade, a Corte regional reconheceu a presença do elemento, mas ressaltou que "Tal situação, porém, também decorre da necessidade de segurança dos usuários da plataforma (entregadores, restaurantes e clientes)";
- c) Quanto à não eventualidade, muito embora o acórdão regional não seja taxativo quanto à presença, interpreta-se, a partir do excerto a seguir transcrito, que o reconheceu, com ressalva, tal como fez em relação aos dois primeiros requisitos: "No que diz respeito ao requisito "**não eventualidade**", há de se ter cautela, haja vista a modalidade de contratação e o pagamento por produção. Com efeito, se considerarmos que apenas a existência de liberalidade por parte do motorista em relação ao número de viagens e ao tempo de trabalho, sobrevirá momento em que não persistirão direitos



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

trabalhistas, ainda mais quando mascarada a relação de trabalho em plataformas digitais próprias, comandadas por software de aplicativos

Ora, como exposto acima, descabe, à luz do princípio da primazia da realidade, aferir as motivações ou intencionalidades em razão das quais cada elemento-fático jurídico da relação de emprego se fez presente. O contrato de trabalho, enquanto contrato-realidade, se materializa a partir da existência de uma prestação pessoal, onerosa, não eventual e subordinada de serviços, ainda que o desejo ou a intenção da parte patronal não seja o de firmar uma relação nos moldes empregatícios. Se de fato o fez, inserindo-se numa dinâmica que, nas sociedades capitalistas, é compatível com o assalariamento, por força da imperatividade da legislação social, responde enquanto empregador, vinculando-se aos limites protetivos mínimos da legislação do trabalho.

Aliás, a confusão causada pelas novidades envolvidas na dinâmica de funcionamento das plataformas tem induzido equívocos no procedimento de cognição jurisdicional tão habitual na Justiça do Trabalho para aferição dos elementos da relação de emprego.

Ao aferir a pessoalidade de uma relação de trabalho firmada, por exemplo, entre um porteiro e um condomínio não faz parte da prática jurisdicional trabalhista indagar se a contratação é personalíssima porque o porteiro não pode se fazer substituir por terceiros em razão de medidas de segurança, porque as razões pelas quais o trabalho se desenha em moldes empregatícios é irrelevante, bastando a realidade da forma pela qual ele é prestado.

Ao aferir a onerosidade da relação de trabalho firmada, por exemplo, entre um advogado e uma instituição financeira, para além do pagamento mensal, semanal ou diário pelos serviços prestados, não faz parte do léxico do Poder Judiciário trabalhista indagar se o percentual de honorários por ele percebido aproxima a relação de uma parceria ou de uma relação de emprego: basta constatar a onerosidade, descabendo ao Poder Judiciário, **sobretudo quando desconhece os custos de transação e os ônus assumidos por cada contraparte**, julgar **abstratamente** se o valor auferido pelo trabalhador em face da prestação de serviços e o valor retido pelo tomador de serviços é determinante de um ou outro tipo de contrato.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Insisto, ainda: para aferir a não eventualidade numa relação de trabalho entre um jornalista e uma empresa de comunicações, por exemplo, não faz parte do repertório da Justiça do Trabalho indagar se, hipoteticamente, ele poderia recusar uma revisão de texto, se estivermos diante, concretamente, de um controle de frequência que prova que esse jornalista trabalhava todos os dias, de segunda a domingo, por 12 horas, para o mesmo empregador. Não há porque aferir suposições de eventualidade quando se está diante da realidade de um trabalho contínuo estampada na prova dos autos, em favor da finalidade principal da empresa.

Pedindo escusas pelos tantos exemplos, esclareço que a eles recorro justamente para evidenciar o estranhamento em relação às perquirições de intenções para a pessoalidade, de percentuais remuneratórios repassados aos trabalhadores em relação ao valor das corridas, para aferir se a contraprestação pelo trabalho configura ou não onerosidade, e da análise da frequência e da inserção da prestação de serviços na dinâmica habitual do empregador a partir de elucubrações, mesmo quando se está diante de um empregador **cuja atividade de cada entregador e sua respectiva frequência é inteiramente registrado, literalmente, passo a passo e minuto a minuto, em suas plataformas digitais, por meio de tecnologias de geolocalização.**

Para apreciar a insurgência recursal em face dos fundamentos do acórdão regional é necessário ater-se ao princípio da primazia da realidade, basilar ao direito do trabalho.

Nesse sentido, é incontroverso nos autos que se tratava de prestação de serviços personalíssima uma vez que o cadastro na plataforma é autorizado, ainda que em procedimento simplificado, mediante comprovação da identidade do trabalhador, não podendo ser compartilhado ou delegado a terceiros.

Ainda nesse sentido, no que toca à não eventualidade, pode-se perceber que a ausência de prescrição de uma jornada fixa – que, aliás, não se traduz em requisito da relação de emprego e que não se confunde com o princípio da não eventualidade – não sobrepuja o dado fático de que o trabalhador, fazendo uso dos extratos emitidos pela própria plataforma digital, demonstrou prestação de serviços de entrega diária, durante o tempo que durou o contrato de trabalho, em favor de uma empresa cuja atividade econômica principal é a entrega/transporte. Saliente-se que essa informação, além de não impugnada pela empresa ré, foi produzida por força da



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

alta tecnologia empregada na sua atividade econômica, por todos os registros de geolocalização do trabalhador enquanto conectado à plataforma digital, e, assim sendo, configura-se como verdade processual.

Efetivamente, o reclamante mencionou em seu depoimento, transcrito no acórdão, que, quando desligava o aplicativo ou quando recusava entregas, o volume de demandas de trabalho a ele dirigidas diminuía em sequência, o que significa dizer que, em uma relação de trabalho na qual a remuneração se dá por tarefa, a adoção de conduta indesejável ao tomador de serviços quanto à frequência/cadência da prestação de serviços, importava a redução da oferta de trabalho e, por corolário lógico, a redução do rendimento do trabalho. Tais elementos seriam indicativos, não apenas de um dirigismo patronal compatível com a figura da subordinação jurídica, que analisaremos a seguir, como também da indução da habitualidade da prestação de serviços pela própria dinâmica de controle do trabalho pelas plataformas digitais.

A alegação do reclamante de que havia indução à continuidade/habitualidade da prestação de serviços foi contestada pelo depoimento dos representantes da reclamada, transcrito no acórdão, sob o argumento de que não havia punição pela recusa ou desligamento do aparelho.

Mas a própria Corte *a quo* revela essa a ausência de uma punição disciplinar típica e o manejo da gestão unilateral da oferta de serviços como forma de causar prejuízos ou vantagens no rendimento, denotando que a liberdade em relação à jornada, na prática, se esvazia em face do poder diretivo do empregador:

Também no que se refere à subordinação, destaca-se a necessidade de atualização de tal conceito nas relações de trabalho estabelecidas com o uso de novas tecnologias, pois apesar da aparência de maior autonomia no uso de aplicativos, o controle pelo tomador pode ocorrer de diversas maneiras.

Isso posto, não há como admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades ilimitadas, sem assumir eventuais encargos daí decorrentes, em especial em relação aos prestadores de serviço.

(...)

Nesse sentido, não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto à taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a





**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade.

Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas.

É o que elucidam Antunes e Filgueiras:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos. Ademais, em contradição com o discurso da liberdade, as plataformas e aplicativos empregam ao menos 11 medidas explícitas para controlar os/as trabalhadores/as, conforme apuramos nos termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares analisadas. As plataformas e os aplicativos têm um claro receituário, que executam cotidianamente:

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados pelas plataformas e aplicativos.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadores/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas comandados pelas corporações globais, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os seus momentos.

Há uma espécie de leilão invertido que coloca os/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se mercados de trabalho no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial.

Essa baixa remuneração converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que para sobreviverem, são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo.

Não bastasse a instabilidade das tarifas, as empresas usam promoções para tornar os rendimentos ainda mais incertos. Nos casos do/as entregadores/as pesquisados, constatamos que é frequente que mais de 50% dos pagamentos sejam provenientes das metas cumpridas ao longo das jornadas de trabalho e das gorjetas percebidas. As empresas muitas vezes chegam a determinar até o valor das gorjetas que os trabalhadores podem receber.

Sétimo: determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadores/as acessar o site RECLAME AQUI, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Décimo: usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vário/as entregadores/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Todas essas medidas de controle mantêm os/as trabalhadores/as em completa instabilidade, convertendo-se o regramento acima descrito em poderoso instrumental de gestão e controle da força de trabalho. Ao assim procederem, as empresas utilizam-se desta condição de vulnerabilidade, que é enormemente potencializada pelas TIC que permitem uma infinidade de dados que podem ser usados contra a classe trabalhadora. (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, pp. 27-43, 2020. Disponível em [Vista do Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo](http://www.tst.jus.br/validador) (uff.br))

Saliente-se que, conforme observam os próprios autores supra referenciados, essas dinâmicas descritas apenas são exemplificativas do controle exercidos sobre os trabalhadores pelas empresas-plataformas digitais, porquanto a dinâmica algorítmica de gestão do trabalho está submetida a constantes reajustes, por meio dos quais o tempo e o valor do trabalho são ajustados em favor do modelo de negócios. Portanto, a marca da gestão associa-se à unilateralidade e à situação de insegurança permanente dos trabalhadores em relação aos resultados dos seus esforços (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, pp. 27-43, 2020. Disponível em [Vista do Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo](http://www.tst.jus.br/validador) (uff.br)).

Quanto à onerosidade, também é relevante registrar que não cabe ao Poder Judiciário supor ou desacreditar que o montante de repasse realizado ao entregador sobre o valor cobrado do consumidor pela entrega descaracterizaria a relação de emprego, porque estimado como elevado em face de outros referenciais remuneratórios empregatícios, sobretudo quando desconhece os custos de transação e



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

os ônus assumidos por cada contraparte, em uma atividade em que os instrumentos de trabalho são aportados pelo trabalhador (conexão com a *internet*, aparelho telefone celular, recarga do aparelho, aquisição da bicicleta, manutenção da bicicleta, alimentação ao longo da jornada, entre outros elementos).

Ademais, como explica o magistrado e pesquisador Murilo Carvalho de Oliveira:

[...] a primeira redução conceitual que precisa ser desfeita é rememorar que a forma salarial por tempo que demanda uma jornada fiscalizada não é a única maneira de um empregador estabelecer a remuneração dos seus trabalhadores. Nas outras formas salariais, o fator tempo não se mostra tão relevante, como ocorre no salário por resultado ou obra.

[...]

O salário por resultado revela-se, então, como uma forma salarial que transfere ao trabalhador os riscos da atividade, porque não se houver efetivo resultado, obra ou produção não haveria pagamento, o que, na prática, ofenderia ao princípio da alteridade que atribui ao empregador os riscos do negócio, inclusive nos termos do art. 2º, caput da CLT. Por tal razão, Delgado<sup>34</sup> elucida que a legislação (como a garantia do salário mínimo em caso de remuneração variável conforme art. 7º, VII da CRFB ou a regra do art. 78 da CLT, previsão de rescisão indireta se reduzida excessivamente a quantidade de “peças” ou “tarefas” como disposto no art. 483, g, da CLT) e igualmente a jurisprudência (a exemplo da Orientação Jurisprudencial n. 235 da SDI-1 que protege especialmente o cortador de cana com o direito pleno às horas extraordinárias mesmo no sistema de salário por produção) estabelecem limites à tal modo salarial, com o objetivo de proteger o empregado. Há ainda e numa posição intermediária ou híbrida, uma forma mista entre salário por unidade de tempo e por unidade de resultado que é nomeada como “salário por tarefa”.

Nesta modalidade de salário, exige-se uma produção mínima do trabalhador acoplada a um certo parâmetro temporal<sup>35</sup>. No salário por tarefa (forma mista entre atividade e tempo), Saad, Saad e Branco<sup>36</sup> apontam que pode o trabalhador sair antes do horário normal se já concluída a tarefa. Em verdade, isso significa, logicamente, que o tempo projetado para a conclusão da tarefa é irrelevante, porque basta a conclusão da atividade e não o transcurso do lapso temporal.

Dáí conclui-se que pode ser caracterizado o assalariamento (e a conseqüente relação de emprego) por empresas que, dirigindo a prestação dos serviços dos trabalhadores, impõem mecanismos de controle e fixação da remuneração, de modo que pouco relevante se fiscalizar a jornada realizada, como também que se admita que o próprio trabalhador, em total semelhança com a figura do empregado intermitente, recuse a convocação para o



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

trabalho, como literalmente previsto pela CLT no art. 452-A, §3º. (OLIVEIRA, Murilo C. S. O SALÁRIO POR "TAREFA" DIGITAL: O ASSALARIAMENTO PRATICADO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO, Revista Direito-Unifacs, nº 273, março de 2023).

Ressalte-se, ademais, que, diante da alegação trazida pelo reclamante na inicial quanto à onerosidade da prestação de serviços e considerando que a parte contrária, além da responsabilidade referente às informações e documentação sobre a prestação de serviços, dispõe de tecnológico aparato digital por meio do qual todas as corridas, valores pagos pelo consumidor e valores repassados ao motorista são registradas, se tratando, ademais, de transações efetivadas com registros bancários, de fácil resgate e demonstração, se a parte reclamada não apresenta a informação qualificada e detalhada que dispõe em seu poder para contestar os fatos narrados na exordial, conforme princípio da aptidão para a prova, permite que o quanto alegado na exordial seja afirmado enquanto verdade processual, e não que, com base em suposições desprovidas de respaldo matemático, se refute a alegação constante da exordial.

Nesse sentido, recorreremos novamente a Antunes e Filgueiras:

Com o advento das novas TIC e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, do ponto de vista técnico, efetivar o direito do trabalho. As novas tecnologias (particularmente a internet e os dispositivos móveis) tornam muito mais rápido, preciso e incontroverso identificar os trabalhos realizados, seus tempos e movimentos, suas durações, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas.

A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las. Isso já foi feito, por exemplo, em Nova York, apurando-se que a grande maioria dos motoristas de passageiros recebia menos do que o salário mínimo da cidade.

Também a efetivação das normas se tornou tecnicamente muito mais fácil. Até hoje têm sido usados procedimentos presenciais como audiências, assinatura de compromissos, eventual uso da polícia, procura por bens etc. Sob o mundo digital e suas plataformas, bastaria tão somente interpelar diretamente a empresa, sob ameaça, bloqueio ou intervenção direta em seu aplicativo ou conta. Desse modo, há uma facilidade técnica inédita para impor



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

limites às horas trabalhadas, seu ritmo e intensidade, garantir descansos, férias, pagamentos mínimos, pagamentos de horas extras, ou qualquer outro aspecto da relação de emprego. (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, pp. 27-43, 2020. Disponível em [Vista do Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo \(uff.br\)](#))

Resulta claro, portanto, que a pedra de toque da controvérsia é a **subordinação jurídica**, porque irrefutável a configuração da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, requisitos da relação de emprego que não comportam qualquer ressalva, como demonstrado.

Sobre a questão da subordinação jurídica, constou da decisão regional, também transcrita literalmente no trecho que aqui interessa:

Na hipótese sob análise, contudo, a prova testemunhal evidencia a liberdade do trabalhador quanto ao número de viagens, horário de trabalho e até mesmo ampla possibilidade de aceite ou não das entregas (o que não se confunde com cancelamento), sem que se verifique qualquer espécie de penalidade ou perda de vantagens em caso de recusas entregas ou de períodos sem logar no aplicativo.

Nesse sentido, a prova oral aponta que não havia controle das rotas, dos horários de trabalho ou de um número mínimo de entregas ou de tempo ativo. Já a necessidade de informar na plataforma o meio de transporte utilizado não caracteriza fiscalização ou controle, na hipótese, pois se fazia necessária apenas para fins de pagamento de taxas diferenciadas.

Ocorre que, ao buscar a identificação de condutas decorrentes do modelo de subordinação jurídica clássico, em um contexto de trabalho no qual a figura dirigente é uma plataforma digital, a Corte regional deixa de lançar luz sobre as manifestações da subordinação jurídica que efetivamente são relevantes no caso concreto e que aparecem na própria moldura fática que a Corte delimita. Vejamos.

Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "*sticks and carrots*", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33).

Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo.

A doutrina esclarece que:

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados - um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância). Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador just-in-time - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las" (SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v.2, n.2.2019. p.109)

O Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia - TJUE, ao dirimir a questão prejudicial, enviada pela Suprema Corte espanhola, sobre a Uber ser ou não uma empresa de tecnologia, prolatou a seguinte decisão, frisando a forma de gerenciamento:



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Todavia, há que salientar que um serviço como o que está em causa no processo principal não se limita a um serviço de intermediação que consiste em estabelecer a ligação, através de uma aplicação para telefones inteligentes, entre um motorista não profissional que utiliza o seu próprio veículo e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana.

Com efeito, numa situação como a referida pelo órgão jurisdicional de reenvio, em que o transporte de passageiros é assegurado por motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana.

(...)

A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas.

Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de «serviço da sociedade da informação» na aceção do artigo 1º, nº 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 2º, nº 2, alínea d), da Diretiva 2006/123.

Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de «serviço no domínio dos transportes» abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte [v., neste sentido, acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e o., C-168/14, EU:C:2015:685, nº 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017,





**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

EU:C:2017:376, n.o 61] (INFOCURIA. Jurisprudência. Acórdão do Tribunal De Justiça (Grande Secção). 20 de dezembro de 2017. Versão em português. Disponível.

<<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>. Acesso em: 15 ago. 2021 – g.n.

No mesmo sentido, a recente alteração do Código do Trabalho português para prever a presunção de laboralidade do trabalho em plataformas digitais (no n.º 1 do artigo 12.º-A), orienta-se pela determinação de que, uma vez preenchidos alguns dos indícios identificados, evita-se a dificuldade ou o risco da insuficiência na demonstração da existência de um contrato de trabalho. Trata-se de presunção que pode ser a elidida pela plataforma digital, mediante prova em contrário, conforme explica o Professor João Leal Amado:

Em Portugal, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* traçou, nesta matéria, uma linha de rumo promissora. Com efeito, nele pode ler-se o seguinte, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais: «Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital».

Cremos que estes pontos devem ser registados, sublinhados e aplaudidos: criar uma presunção de laboralidade, adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps*; sublinhar que o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado; e, *last but not least*, afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital – tudo isto nos parece corresponder a premissas muito acertadas e promissoras na abordagem destas questões.

Quanto à presunção de laboralidade a criar, era de supor que a mesma viesse a traduzir-se numa espécie de réplica do art. 12.º do Código do Trabalho, isto é, talvez se pudesse presumir a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de serviço e o operador de plataforma digital, se verificassem algumas características, entre elas as seguintes: *i*) o prestador não dispor, perante o cliente, de uma organização



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

empresarial própria e autônoma, antes prestar o seu serviço inserido na organização de trabalho da plataforma; *ii*) ser a plataforma digital a fixar os preços para o serviço realizado na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquela os pagamentos a efetuar; *iii*) a plataforma digital levar a cabo um controle em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica do serviço e através de sistemas de geolocalização constante do prestador; *iv*) a plataforma digital submeter o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e fornecer aos mesmos a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores; *v*) a plataforma digital gozar de poderes de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação tida como insatisfatória, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela, “desativando-o”.

Creemos que uma presunção legal deste tipo (uma presunção, naturalmente, *juris tantum*, que admita prova em contrário) seria muito útil, em ordem a destrinçar as situações de trabalho dependente que aqui proliferam daquelas em que existe real autonomia por parte do prestador de serviço, sobretudo se tal presunção for associada ao reforço do papel inspetivo da Autoridade para as Condições de Trabalho nesta matéria e ao eventual recurso à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, já hoje prevista no Código de Processo do Trabalho. (AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando? *In*: Revista do TST, 2023).

Rodrigo Carelli também apresenta a manifestação desse mesmo princípio a partir da legislação espanhola sobre o trabalho em plataformas digitais:

“Após chegar acordo com os parceiros sociais, o governo espanhol vai editar decreto-lei em que presume o vínculo de emprego de entregadores por meio de plataformas digitais. Além disso, há a previsão de obrigação das empresas de informar aos sindicatos os parâmetros, regras e instruções em que os algoritmos se baseiam.

A presunção da existência do vínculo de emprego é reconhecida àqueles que prestem serviços remunerados consistentes na entrega e na distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria a empregadores que exercem as faculdades empresariais de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho por meio de uma plataforma digital.

Assim, a norma espanhola reconhece expressamente o controle por algoritmos, também conhecida como subordinação algorítmica ou por programação.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

Também é muito importante o dispositivo que prevê que é prerrogativa dos sindicatos ser informado pela empresa acerca dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluída a elaboração de perfis.

Trata-se de importante avanço, apesar de incompleto, pois deixa as demais plataformas de fora (o que foi exigência da Confederação Espanhola das Organizações Empresariais – CEOE), além de não conceder diretamente acesso ao algoritmo. Entretanto, é um primeiro passo muito importante no sentido de impedir a precarização do trabalho por meio da utilização de plataformas como escudo contra a proteção laboral. (CARELLI, Rodrigo. A Espanha regula o trabalho dos entregadores de plataforma: presunção de vínculo de emprego e direito aos sindicatos de acesso ao algoritmo. In: Blog Trab21. Março de 2021)

No caso dos autos, constou no acórdão regional que o reclamante fez um cadastro na empresa, enviando seus documentos pessoais e seus dados bancários, recebeu as informações sobre o funcionamento da plataforma também por meio digital e manifestou o seu acordo com relação a elas. Além disso, extrai-se do próprio acórdão que os prepostos da reclamada mencionaram a prerrogativa de rescisão do trabalhador em caso de desatendimento das condições reputadas adequadas pela plataforma (o que efetivamente acabou ocorrendo) e também constou do acórdão que o reclamante era avaliado pelos usuários, suportando consequências de uma avaliação negativa.

Pelo trabalho realizado, o reclamante recebia remuneração determinada pela empresa reclamada, a qual não foi negociada com ele mesmo ou com o consumidor.

No caso dos autos, o trabalho estava inserido na dinâmica da atividade econômica desenvolvida pela reclamada.

Na petição inicial, o reclamante afirmou que foi contratado pela reclamada em 04/05/2021 e dispensado em 18/07/2021, tendo apresentado prints dos registros diários de sua prestação de serviços, com corridas, trajetos, horários, valores recebidos, tudo a partir da plataforma digital da própria reclamada. E, da leitura do teor da defesa, vê-se que a reclamada não nega a prestação dos serviços nesse período, mas apenas alega que ela não ultrapassava 13,27 horas semanais, em média (fls. 130),



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

dedicando-se a discutir a não caracterização do vínculo de emprego **em abstrato**, a partir das características do seu modelo de negócios.

Portanto, da própria natureza das alegações processuais da reclamada fica evidente que ela controlava as demandas e indicava o trabalhador, tudo de acordo com as condições empresariais estipuladas unilateralmente por ela.

Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e sofrendo bloqueios oriundos dessas avaliações, observando a lógica do ranqueamento e a pressão do descadastramento. A empresa, de forma discricionária, decidia pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. Essa é uma constatação extraída a partir de uma série de pesquisas empíricas a respeito do modelo de negócios das empresas de plataformas digitais, que não demonstram ter incidência distinta ou peculiar na situação concreta do reclamante, nesses autos.

Vê-se, assim, que, seja a partir do enquadramento jurídico da atuação empresarial da reclamada, seja a partir dos elementos de fato disponíveis na moldura fática delimitada pela Corte regional, não é possível afastar a subordinação jurídica (em perspectiva algorítmica e estrutural), a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade da prestação de serviços verificada nos autos, de modo que restaram atendidos os requisitos necessários e suficientes para a configuração do vínculo de emprego mantido entre as partes.

Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social.

Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III e 6º da Constituição Federal.



**PROCESSO Nº TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**

**Conheço** do recurso de revista, por violação dos arts. 1º, III, e 6º da Constituição Federal.

**2 - MÉRITO**

Em face dos fundamentos acima expostos e tendo em vista o conhecimento do recurso de revista por violação dos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal, **dou-lhe provimento** para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, determinando o retorno dos autos ao primeiro grau para, partindo dessa premissa, proceder aos julgamentos dos pedidos formulados na exordial.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação dos arts. 1º, III, e 6º da CF/88 e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, determinando o retorno dos autos ao primeiro grau para, partindo dessa premissa, proceder aos julgamentos dos pedidos formulados na exordial. Por unanimidade, determinar que seja oficiado o MPT, por meio da CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho, a respeito da petição de acordo protocolada no curso do julgamento.

Brasília, 13 de setembro de 2023.

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

**MARGARETH RODRIGUES COSTA**  
**Desembargadora Convocada Relatora**