



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **1000489-03.2021.5.02.0002**

Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/03/2022

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: LEVOO TECNOLOGIA E SERVICOS DE INFORMACAO DO BRASIL LTDA

ADVOGADO: LORENA SILVA CORDEIRO DE ARAUJO

ADVOGADO: CIRO FERRANDO DE ALMEIDA

ADVOGADO: DENISE PASELLO VALENTE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1000489-03.2021.5.02.0002 (ROT)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: LEVOO TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO DO BRASIL LTDA

RELATORA: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO - CADEIRA 4

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTOCICLISTAS. ENTREGAS POR APLICATIVO. A evolução do conceito de subordinação torna falaciosa a afirmação de que o trabalhador é totalmente autônomo, podendo escolher quando trabalha, de que modo organiza sua agenda e que dias está à disposição no aplicativo, pois o trabalhador que busca seu sustento e o de sua família trabalha em jornadas extensas e intensas, ao ganhar por entrega. É presumível, ainda, que o baixo valor da remuneração pelas entregas conduz à permanência do trabalhador por longas horas conectado. Não há assim qualquer autonomia, ao passo que é a empresa gerenciadora do aplicativo que determina as condições contratuais pelas quais a prestação dos serviços ocorrerá e o modo de fazer, ao lançar sua proposta ao trabalhador. Essa a demonstração da subordinação jurídica, posto que o obreiro se sujeita a trabalhar com o que lhe é oferecido, entregue aos padrões estabelecidos pela empresa, cuja fiscalização ocorre por meio da avaliação (feedback) dos clientes, os quais avaliam o serviço prestado pelo entregador após a entrega, por meio de notas lançadas no aplicativo, e por meio do uso de dispositivo disciplinar, tendo em vista que, se o entregador aceitar uma oferta, mas desistir, o aplicativo promove o seu bloqueio. A realidade é que a única liberalidade de que dispõe o trabalhador é acessar o aplicativo e aceitar ou não as propostas e, ainda nestes casos, sujeito ao horário de disponibilidade do sistema e ciente de que, a partir do aceite do frete, deverá seguir todos os parâmetros definidos pela empresa e previamente estabelecidos. A alegada autonomia que fundamenta a decisão recorrida também se desfaz diante do fato de que o entregador não possui qualquer gerência sobre o valor do próprio trabalho. É o aplicativo que precifica o valor do frete, restando ao entregador sujeitar-se à proposta que aparece em sua tela de celular. Presentes ainda a pessoalidade, já que o serviço é prestado por pessoa física e intransferível; a onerosidade, em razão do recebimento da remuneração e a não eventualidade, sendo certo que, dependente do número de entregas para sobreviver, a maioria dos entregadores se ativa diariamente na função. Registre-se que o fato do mesmo entregador poder estar cadastrado em outros aplicativos não é impedimento ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois a exclusividade não é condição para sua formação. Diante do exposto, revejo posicionamento anterior e concluo que estão preenchidos todos os requisitos para a formação do vínculo empregatício. **Recurso do autor ao qual se dá provimento.**



RELATÓRIO

Foi proferida sentença em 01 de fevereiro de 2022 (id f771195), a qual julgou **improcedente** a pretensão.

Recurso ordinário do autor (id 0ba2414), insurgindo-se contra o decidido quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego com os entregadores.

Custas e depósito recursal dispensados.

O requerido apresentou contrarrazões (id e54f0d6).

O autor apresentou memoriais (id 564c738).

Juntou o réu petição afirmando a existência de fatos novos (id cddfb79).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.

PETIÇÃO (id cddfb79)

Nada a deferir. A um não é fato novo, considerado como tal aquele cuja ocorrência se deu após a distribuição da ação ou que a parte não poderia saber até então. Tal não é a situação na qual a qualificação da testemunha já estava integralmente efetuada desde o Inquérito Civil. A dois, é preciso salientar, que, de qualquer modo, a importância do fato novo é a de gerar influência no mérito do julgamento. Sobre o alcance e peso de tal elemento, passa-se a discussão de mérito.

MÉRITO



DO VÍNCULO DE EMPREGO

O autor requer a reforma da sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre os entregadores e a requerida. Nos termos da decisão recorrida, os requisitos previstos no artigo 3º da CLT não se fazem presentes ante a inexistência de subordinação jurídica.

Nas razões recursais, o autor aduz, em síntese, que a ré coordena e controla a atividade desenvolvida, decidindo que o contratante pode contratar, restando comprovada a subordinação jurídica e o exercício do poder de gestão em toda a atividade. Pugna pelo provimento do recurso e consequente procedência da ação civil pública.

O magistrado de primeiro grau, no que interessa, assim decidiu:

"Inicialmente, insta salientar que é fato notório e sabido que a incorporação de tecnologias digitais vem provocando profunda transformação nas relações de trabalho.

A contratação de pessoas através de aplicativo trata-se de um negócio usualmente conhecido no mercado, em que as novas tecnologias possibilitam que plataformas digitais disponham de prestadores de serviços que aguardam a uma solicitação de serviço por parte de um consumidor.

Ressalte-se que a requerida LEVOO TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO é uma plataforma digital, onde empresas oferecem serviços de entrega de produtos, que são repassados aos entregadores cadastrados. O entregador, se interessado, adere às regras da plataforma.

Pois bem.

Para o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes definidos no artigo 3º da CLT, faz-se necessária a presença, de forma cumulativa, dos elementos configuradores da relação de emprego: a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação e a não eventualidade.

No caso em tela, após análise do conjunto probatório dos autos- em especial dos depoimentos constantes na prova documental produzida pelo autor (ID. 047c945 e seguintes) - não há como reconhecer o pretendido vínculo de emprego entre a requerida e os entregadores cadastrados na plataforma, porquanto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT não se fazem presentes em sua totalidade, ante a inexistência da subordinação jurídica.

Vejamos:

A subordinação jurídica caracteriza-se pela direção exercida pelo empregador na condução da prestação dos serviços, o que faz com que o



empregado trabalhe, de forma dependente, às suas determinações e orientações, sem autonomia ou liberdade nas suas atribuições.

Tal situação não está retratada no caso em apreço.

Com efeito, consoante se depreende dos depoimentos prestados pelas testemunhas ouvidas no Inquérito Civil (IC 007647.2019.02.000/5 -126), não pairam dúvidas no que concerne à existência de flexibilidade na rotina de trabalho dos entregadores.

As declarações das testemunhas ouvidas (ID. 047c945 e ID.72c00f5) revelam que o entregador pode recusar ou não aceitar corridas no aplicativo; que no aplicativo há uma "lista de oportunidades" (rotas de entregas que os clientes colocam na plataforma); que o entregador pode "pegar" ou não a oportunidade; que a plataforma não define limite de tempo para realizar a entrega; que depois de aceitar uma entrega, o entregador pode desistir, sem qualquer tipo de sanção (bastando "soltar a rota" e o pedido de entrega volta para que outro entregador aceite); que o entregador pode desligar o aplicativo, não havendo qualquer tipo de bloqueio, tampouco penalidades.

Ademais, além da flexibilidade demonstrada, resta evidente a ausência de poder diretivo de empregador - requisito indispensável à configuração da subordinação - já que os entregadores possuem autonomia para escolher os dias e horários para trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento, inclusive desistindo da entrega da mercadoria.

Afora isso, não se verifica a imposição de penalidades, tampouco a existência de ordens ou metas a serem cumpridas.

Desse modo, a flexibilidade e conveniência aqui demonstradas afastam a dependência jurídica na relação estabelecida entre a requerida e os entregadores cadastrados na plataforma.

Por conseguinte, resta afastada a relação de emprego prevista na CLT.

Outrossim, importante destacar que não cabe ao Poder Judiciário regulamentar as relações de trabalho que vem surgindo em decorrência da utilização da tecnologia. Tal iniciativa deve ser objeto de atividade legislativa.

Acerca da matéria, e no mesmo sentido, vem se posicionando a jurisprudência dos nossos tribunais:

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 consoa 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 Microempendedor 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 jurídica entre o motorista e a empresa provedora do



aplicativo Uber . Recurso de revista desprovido. (TST - RR: 10555420195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021)

"MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Hipótese em que restou provado nos autos que o reclamante era livre para prestar serviços se e quando quisesse, podia ter um emprego ou mesmo se conectar aos sistemas concorrentes, alternando sua disponibilidade entre eles sempre que achasse conveniente, iniciando e terminando a jornada no momento que decidisse, escolhendo a viagem que queria fazer. Outra peculiaridade que remete à autonomia dos trabalhos desempenhados é o fato de o motorista ser o proprietário ou o possuidor do meio de transporte utilizado para a prestação dos serviços, com responsabilidade sobre todos os custos a ele inerentes. As avaliações realizadas pelos usuários e o bloqueio temporário dos prestadores de serviço, não indicam, per se, ingerência por parte da empresa no trabalho do reclamante e que possa caracterizar a subordinação, revelando, apenas, o intuito de assegurar um padrão de qualidade e segurança nos serviços prestados aos usuários, evidenciando uma relação de coordenação entre a empresa e os prestadores de serviço Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT-2 10005279520215020040 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 25/10/2021)

Portanto, diante das razões e fundamentos expostos, conclui-se que a relação havida entre a requerida LEVOO e os entregadores cadastrados na plataforma não possui natureza empregatícia.

Isto posto, julgo improcedente o pedido de declaração de vínculo de emprego, bem como os demais pleitos formulados, eis que todos decorrentes do pedido principal."

Pois bem.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública em face da empresa Levo Tecnologia e Serviços de Informação Brasil Ltda após instauração do Inquérito Civil nº 007647.2019.02.000/5.

Nos autos de Inquérito Civil, nº 007647.2019.02.000/5, o Ministério Público do Trabalho realizou a produção de provas com a participação da empresa ré, a qual apresentou defesa administrativa (id 72cc00f5, fls. 43 e seguintes).

Para a caracterização do vínculo empregatício, a conjugação dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, exige que estejam presentes todos os requisitos relacionados com a continuidade, subordinação jurídica, pessoalidade e salário. Pelo empregador, a assunção do risco do empreendimento e a direção dos serviços.



Na hipótese, em que pese a requerida impugne a relação de emprego afirmada pelo requerente, é incontroverso que possui entregadores credenciados. Neste contexto, admitida a prestação dos serviços, incumbia à reclamada provar fato modificativo do direito, ou seja, a ausência dos requisitos fáticos jurídicos da relação de emprego, ônus do qual não se desincumbiu.

A primeira audiência realizada nos autos administrativos ocorreu, em 28 de maio de 2020, e nesta ocasião foram prestados esclarecimentos iniciais pela patrona da empresa (fls. 50/51). E, em 02 de julho de 2020, o preposto da empresa prestou seu depoimento (fls. 51/55).

Na audiência realizada, em 04 de agosto de 2020, houve a oitiva da testemunha indicada pela ré, Sr. Rayan Chaves de Castro, sócio e fundador da empresa Horta Tech Ltda, a qual presta serviços de desenvolvimento e manutenção de software para a Levoo (fls. 43/50).

Na data de 26 de agosto de 2020, nos autos de inquérito civil, a testemunha indicada pelo Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Moto Taxistas do Estado de São Paulo foi ouvida, Sr. Gerson Maciel da Silva (fls. 95/100).

Das provas colhidas, constata-se que a Levoo é uma empresa que opera plataforma digital de entrega de mercadorias por meio de entregadores. Pelo aplicativo, os clientes contratam o serviço de entrega de mercadoria de um ponto a outro. Ao receber o pedido, a Levoo lança a oferta do serviço de entrega aos entregadores cadastrados e aquele que aceitar a proposta em primeiro lugar, executa a entrega e recebe o valor correspondente.

Comercialmente, em seu sítio eletrônico, a empresa convoca parceiros para se tornarem "um entregador MEI da Levoo", oferecendo uma alternativa, uma obtenção de "renda extra". A empresa exige que os entregadores sejam cadastrados como MEI. Estes, por sua vez, concordam com todas as cláusulas do Termo de Uso do Aplicativo para efetuarem o cadastro, sendo as contas intransferíveis.

O aplicativo lança a proposta de serviço para todos os entregadores, inicialmente, no raio de 1 km do local de retirada da mercadoria e nessa proposta constam o local de retirada da entrega do objeto, a quilometragem a ser percorrida e o valor a ser recebido pelo entregador. Por meio de seu algoritmo, há a precificação do valor de serviço de entrega e o primeiro entregador que aceitar a proposta possui preferência para executar o serviço.

O pagamento do serviço de entrega é realizado somente pelo aplicativo e a empresa transfere ao entregador, no 05º dia útil do mês subsequente, o valor correspondente às entregas efetuadas no mês antecedente. Além disso, o entregador somente se habilita para a próxima oferta se concluir a entrega que aceitou.



Consta em seu objeto social que sua atividade está relacionada a portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação da internet; agenciamento de cargas, exceto para transporte marítimo; agenciamento de espaços para publicidade, exceto em veículos de comunicação; atividades de cobrança e informações cadastrais (id 36abd04, fls. 242/243).

É evidente que, apesar de atuar preponderantemente como plataforma digital, o exame do objeto constante no contrato social somado ao serviço ofertado denotam que a atividade da ré está diretamente ligada à prestação dos serviços de entrega, com a utilização do aplicativo para ofertar o serviço, por meio do qual intermedeia o interesse do cliente e a prestação do serviço de entrega.

É certo afirmar que o objeto social da requerida somente se concretiza por meio do serviço prestado pelos entregadores. O que lhe assegura renda é a efetiva compra de entregas. Depreende-se, também, do conjunto probatório apresentado no inquérito, que a empresa em questão é que define o modo de produção, o preço, o padrão de atendimento e a forma de pagamento das entregas realizadas. Não se trata, portanto, de mera interligação entre os usuários do serviço e os entregadores cadastrados.

A relação jurídica existente entre motociclistas ou motoristas e as plataformas digitais de transporte é uma figura jurídica contemporânea. A sociedade vivencia o que muitos autores chamam de a 4ª Revolução Industrial, caracterizada pelo uso cada vez maior de recursos digitais, algoritmos, robotização e inteligência artificial.

De fato, se a ré se limitasse à venda de um aplicativo para os motoristas e usuários, sem participação posterior pelo uso ou organização da plataforma, poderíamos afirmar ser a Levoa apenas uma empresa de tecnologia, no entanto, não é o que ocorre nos presentes autos.

Passo, assim, à análise dos requisitos que configuram o vínculo de emprego no caso.

Da subordinação jurídica

Na hipótese, restou comprovado que é possível à reclamada, por meio de algoritmos, controlar a atividade dos entregadores vinculados à plataforma. O trajeto é monitorado e a tecnologia permite a padronização da prestação dos serviços. Comprovado nos autos que a ré se utiliza tanto de mecanismos de controle diretos, com o monitoramento da rota, como indiretos, realizados pelos clientes da plataforma.



A ré quem organiza toda a forma de trabalho.

Conforme pontuado pela testemunha indicada pelo Sindicato nos autos de Inquérito Civil, *"aparece na tela que você tem um tempo para chegar até o cliente, que é acompanhado tanto pela Levo, quanto pelo cliente que está pedindo o serviço. Se acontecer alguma coisa e você estiver parado, tem que explicar"* e, indagado sobre o que aconteceria se não chegasse no tempo estimado para realizar a entrega, respondeu que *"alguém do suporte liga para perguntar se aconteceu alguma coisa"* (id 047c945). Note-se que, ainda que seja colocada de lado a afirmação da testemunha do IC no sentido de ter de dar explicações, fato é que o sistema de plataforma digital para entregas vai além das provas e mergulha no universo da própria essência do direito à relação de emprego.

De um lado, a possibilidade de geolocalização do trabalhador é um efetivo instrumento de controle realizado pela reclamada, não fosse até mesmo pelos clientes que acompanham a entrega, pois impõem ao entregador a prestação de serviços nos moldes estabelecidos pela ré em relação a tempo, à rota e ao padrão de serviços, sendo até mais estrito que o trabalho de um empregado celetista. O controle e a subordinação são mais eficazes que na relação de trabalho tradicional, sendo vedado ao trabalhador, pela dinâmica do aplicativo, até mesmo manter uma tabela própria de clientes. Além disso, o sistema torna possível à empresa reclamada exercer seu poder punitivo.

Segundo o doutrinador Ministro Maurício Godinho Delgado a subordinação possui três dimensões:

"c) Dimensões da Subordinação: clássica, objetiva, estrutural - a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.

[...]

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "... as amarras do vínculo empregatício". (25) Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção "... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". (26)



[...]

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" (28). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho (29). Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades--meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. -18. ed. - São Paulo: LTr, 2019).

A evolução do conceito de subordinação torna falaciosa a afirmação da requerida de que o trabalhador é totalmente autônomo, podendo escolher quando trabalhar, de que modo organizar sua agenda e que dias se posta à disposição no aplicativo, pois o trabalhador que busca seu sustento e o de sua família trabalha em jornadas extensas e intensas, pois ganha por entrega. É presumível, ainda, que o baixo valor da remuneração pelas entregas conduz à permanência do trabalhador por longas horas conectado.

Aliás, a despeito da fundamentação da decisão recorrida, de acordo com a qual a flexibilidade da rotina e a possibilidade de escolher quando trabalhar configurariam o serviço autônomo, aponto que na realidade não há qualquer autonomia, ao passo que é a empresa gerenciadora do aplicativo que determina as condições contratuais pelas quais a prestação dos serviços ocorrerá e o modo de fazê-lo, ao lançar sua proposta ao trabalhador.

E esse é um ponto forte a favor da subordinação jurídica, posto que o obreiro se sujeita a trabalhar com o que lhe é oferecido, entregue aos padrões estabelecidos pela empresa,



cuja fiscalização ocorre por meio da avaliação (*feedback*) dos clientes, os quais avaliam o serviço prestado pelo entregador após a entrega, por meio de notas lançadas no aplicativo, e por meio do uso de dispositivo disciplinar, tendo em vista que, se o entregador aceitar uma oferta, mas desistir, o aplicativo promove o seu bloqueio.

A realidade é que a única liberalidade de que dispõe o trabalhador é acessar o aplicativo e aceitar ou não as propostas e, ainda nestes casos, sujeito ao horário de disponibilidade do sistema e ciente de que, a partir do aceite do frete, deverá seguir todos os parâmetros definidos pela empresa previamente estabelecidos. A alegada autonomia que fundamenta a decisão recorrida também se desfaz diante do fato de que o entregador não possui qualquer gerência sobre o valor do próprio trabalho. É o aplicativo que precifica o valor do frete, restando ao entregador sujeitar-se à proposta que aparece em sua tela de celular.

Em complemento, transcrevo os brilhantes fundamentos constantes da declaração de voto de Relatoria da Desembargadora Regina Duarte, nos autos do Processo autuado sob número 1000364-15.2021.5.02.0041, no qual a 16ª Turma deste E. Tribunal, por maioria de votos, manteve a sentença de origem, que reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda:

"O uso da tecnologia pode criar a ilusão de autonomia onde há apenas subordinação. Com efeito, a subordinação do trabalhador por aplicativos pode ser até mesmo mais intensa do que a subordinação do trabalhador comum. Afinal, para prestar serviços e garantir sua subsistência o trabalhador de aplicativo deve-se submeter às mais diversas demandas da empresa de aplicativo: fornecimento de documentos e atestados; prova das condições do carro, moto ou bicicleta; padrões de comportamento; submissão aos preços estabelecidos unilateralmente pela empresa; metas de atuação e avaliação feita pelo consumidor em cada um dos momentos da prestação de serviços. A localização física do trabalhador pode ser constantemente monitorada por sistemas de GPS, sua identidade pode ser conferida por programas de reconhecimento facial e sua interação com o cliente do aplicativo pode ser, em alguns casos, gravada pelo programa de aplicativos.

Desse modo, o prestador de serviços por aplicativo não é um profissional autônomo, mas sim um trabalhador autômato, respondendo, em longas jornadas, às ordens emanadas de plataformas digitais e seus algoritmos. Não há nisso, por óbvio, nenhuma crítica ao próprio trabalhador, mas sim às condições de trabalho as quais este é submetido. Em consequência, autonomia não é uma qualidade que se possa atribuir a um prestador de serviços por aplicativo.

Observo que a quantidade de trabalho para obter uma remuneração mínima que lhe garanta a subsistência, o valor a ser cobrado pelos serviços que presta, os padrões de comportamento que deve adotar, as condições dos equipamentos que usa, etc. são elementos controlados por um ente impessoal - a empresa de aplicativo e seus algoritmos.



Em alguns casos, quando o trabalhador questiona os critérios adotados pelo seu empregador (a empresa de aplicativo) quanto a preços, metas e prazos, tem como resposta a informação de que ela, a empresa, segue as determinações de um programa de inteligência artificial (IA) que manipula imensos volumes de dados ("big data"). Assim, o trabalhador tem sua vida controlada por um algoritmo, mas, em última instância, quem adequa o algoritmo aos seus objetivos econômicos é a empresa de aplicativos.

O grande empresário e a busca de lucro individual do início da Revolução Industrial foram substituídos, nos dias de hoje, pela impessoalidade das Sociedades Anônimas, pela imaterialidade do software e da inteligência artificial e pela necessidade de produzir valor para o acionista ("shareholder value").

O vínculo do trabalhador de aplicativo à empresa de aplicativo ocorre, não incidentalmente, do mesmo modo que no contrato de trabalho típico, por contrato de adesão. Assim, nem o empregado comum, nem o empregado por meio de aplicativo, tem qualquer possibilidade de alterar os termos do contrato que lhe é apresentado.

A tecnologia permite a vinculação das partes, trabalhador e empresa de aplicativo, por lapsos temporais tão pequenos quanto poucos minutos. Porém, uma vez que o trabalhador ingressa na plataforma, este presta, por menor que seja o período, serviços tão subordinados quanto um trabalhador que, ingressando em uma empresa tradicional, lá permanece por dez anos. Em suma, o fato da relação se estabelecer por períodos curtos não afasta o requisito da subordinação" (TRT-2. ROT 1000364-15.2021.5.02.0041 SP. Relatora: Regina Duarte, 16ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 04/04/2022).

Da onerosidade

Em relação à remuneração e direção da forma de trabalho, restou esclarecido nos autos que a empresa retém 20% da operação. Conforme relatado pela preposta da própria requerida, "o pagamento é feito através da conta cadastrada pelo entregador; a empresa recebe quando a operadora do cartão utilizado pelo cliente faz o pagamento, que é em um dia, mas repassa o valor ao entregador em um dia específico, repasse do valor referente ao mês; o percentual do repasse é 80% para os entregadores e 20% para operação da empresa; a precificação da plataforma se dá da seguinte forma: a plataforma cobra do usuário R\$22,90, para entregas de 0 a 8 km, acima disso cobra um adicional de R\$1,87 por km, sendo esse valor dividido em 80% para o entregador e 20% para a empresa" (id 27c92e7).



Defende a reclamada nos autos que o percentual retido se justifica tão somente pelo uso do aplicativo, mas a realidade é que os valores recebidos e retidos remuneram o serviço de entrega. O pagamento diz respeito à entrega, bem como à disponibilidade para que os motociclistas estejam disponíveis até a próxima oferta.

O conjunto probatório comprova a intervenção da ré na forma de trabalho, atuando como verdadeira empregadora. Da análise dos autos, ao contrário da conclusão adotada na origem, considero demonstrada a existência de subordinação jurídica, pois a reclamada cobrava 20% dos valores auferidos por cada entrega e o trabalhador não possuía qualquer autonomia para alterar as tarifas cobradas.

Não há controvérsia, portanto, quanto à existência de onerosidade, posto que os trabalhadores cadastrados recebem pelas entregas prestadas e o pagamento é realizado pela reclamada. Sendo os valores pré-fixados por algoritmos, não havendo qualquer margem de negociação.

Da personalidade

No que tange à personalidade, conforme se depreende das provas trazidas aos autos e do próprio termo de uso da empresa reclamada, os trabalhadores cadastrados na plataforma não podem se fazer substituir. A personalidade é, assim, indiscutível.

Da não eventualidade

Sobre a não eventualidade na prestação dos serviços, é necessária a compreensão de que as atividades desenvolvidas pelos entregadores não são de lazer, mas de trabalho, voltada à subsistência dos entregadores cadastrados, inexistindo qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Há efetivamente uma imperatividade de trabalhar, pois se o cadastrado simplesmente desligar o aplicativo ou não o acompanhar estará fadado a nada ganhar.

Não obstante isso, é certo que a subordinação jurídica subsiste também na prestação de trabalho descontínua. Ademais, o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas no enquadramento ou não do capítulo celetista referente à duração do trabalho, e isso só poderia ser analisado em cada caso concreto.



Destaco também a evolução nas formas de trabalho tal como ocorrida no trabalho intermitente em que a prestação de serviços para diversos empregadores é uma realidade e não há uma periodicidade fixada. Nos termos do artigo 452-A, §3º, da CLT, "*A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente*".

Destaque-se, ainda, que no trabalho por aplicativos há evidente tentativa de transferência dos riscos do negócio para o empregado. No caso, os motociclistas acabam responsabilizados por todos os problemas que surjam no processo de prestação dos serviços, tais como avarias nos veículos, doenças relacionadas ao labor, acidentes de trânsito e mesmo assaltos, posto que diariamente expostos à violência urbana enquanto realizam as entregas.

O descumprimento das normas trabalhistas gera benefícios competitivos à empregadora, em prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, caracterizando-se a hipótese de *dumping social*, que, em apertada síntese, consiste na prática reiterada pela empresa de descumprimento dos direitos trabalhistas com o intuito de obter cada vez mais lucro, o que resulta em uma concorrência desleal com aquelas que observam os ditames legais e respeitam os direitos de dignidade do trabalhador.

A verdade é que o empregador obtém, nesta relação precária, muito mais vantagens, pois não é responsável pela manutenção dos veículos, os quais acabam depreciados no fim do processo de prestação dos serviços, não há manutenção de estruturas físicas ou quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários a arcar. Os custos da empresa reclamada, pode-se afirmar, resumem-se à estrutura logística e de informática para conectar os trabalhadores aos consumidores.

Transcrevo, eis que pertinente ao caso, a ementa do voto de Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, proferida nos autos do Processo autuado sob número TRT-RR-100353-02.2017.5.02.0066 em que é recorrida a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, empresa que opera plataforma digital e trabalha nos mesmos moldes da Levoo, ora reclamada:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015 /2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO



SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.

Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de



serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa



humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade



também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo



*primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido** (TST - RR: 1000353-02.2017.5.02.00.66, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)*

As Cortes de outros países também têm se debruçado sobre a matéria e proferido importantes decisões sobre o tema, como, por exemplo, a Suprema Corte do Reino Unido que, em fevereiro/2021, definiu que motoristas da Uber são funcionários do aplicativo, e não trabalhadores



autônomos, ou os Estados Unidos que, em um processo movido pela Califórnia em face da Uber e da Lyft, cujo intuito era impedir que as empresas de transporte classificassem seus motoristas como prestadores de serviços, resultou na vitória do estado.

No caso, também restaram provadas a existência da personalidade, já que o serviço é prestado por pessoa física e intransferível; da onerosidade, em razão do recebimento da remuneração e da não eventualidade, sendo certo que, a depender do número de entregas para sobreviver, a maioria dos entregadores se ativa diariamente na função.

Registre-se que o fato do mesmo entregador poder estar cadastrado em outros aplicativos não é impedimento ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois a exclusividade não é condição para sua formação.

Diante do exposto, revejo posicionamento anterior e concluo que, na hipótese, estão preenchidos todos os requisitos para a formação do vínculo empregatício.

DA PROCEDÊNCIA DA PRETENSÃO

Provejo o apelo para julgar a pretensão procedente e declarar a relação jurídica de emprego entre a Levoa Tecnologia e Serviços de Informação do Brasil Ltda e todos os seus entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo, habilitados a prestar serviço de entrega de mercadoria.

Em consequência, deverá a requerida, após o trânsito em julgado desta decisão e intimação pessoal para cumprimento da obrigação de fazer, com a concessão de prazo razoável (Súmula 410 do STJ), efetuar o registro na carteira de trabalho de todos os entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo, habilitados a prestar serviço de entrega de mercadoria, independentemente do local de residência ou da inscrição em MEI, sob pena de multa diária no importe de R\$ 10.000,00, em caso de descumprimento, a qual será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

No mesmo prazo e sob a mesma cominação, fica a requerida obrigada a se abster de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais quando presentes os requisitos configuradores da relação de emprego.

Honorários advocatícios de sucumbência indevidos, nos termos do art. 18 da Lei 7.347/85.



Nos termos do requerimento da exordial, e por tratar-se de empresa de plataforma digital, com potencial para operar em todo o território nacional, os efeitos desta decisão alcançam a empresa em suas matrizes e filiais.

Reformo.

Acórdão

Posto isso, **ACORDAM** os magistrados da Décima Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em, **CONHECER** do recurso e, no mérito, por maioria de votos, **DAR PROVIMENTO** ao recurso para julgar a pretensão procedente e declarar a relação jurídica de emprego entre a Levoa Tecnologia e Serviços de Informação do Brasil Ltda. e todos os seus entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo, habilitados a prestar serviço de entrega de mercadoria. Em consequência, deverá a requerida, após o trânsito em julgado desta decisão e intimação pessoal para cumprimento da obrigação de fazer, com a concessão de prazo razoável (Súmula 410 do STJ), efetuar o registro na carteira de trabalho de todos os entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo, habilitados a prestar serviço de entrega de mercadoria, independentemente do local de residência ou da inscrição em MEI, sob pena de multa diária no importe de R\$ 10.000,00 em caso de descumprimento, a qual será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. No mesmo prazo e sob a mesma cominação, fica a requerida obrigada a se abster de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais quando presentes os requisitos configuradores da relação de emprego, nos termos da fundamentação constante do voto da Relatora, vencida a Exmª Juíza Thaís Verrastro de Almeida que manteria a r. sentença no tema do vínculo empregatício, vencida neste ponto, daria provimento menos amplo ao recurso, fazendo constar do dispositivo que a anotação da CTPS dos entregadores cadastrados deve ocorrer quando presentes os requisitos da relação de emprego,



previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, a ser comprovado na fase de liquidação individual de cada um dos substituídos. Custas em reversão pela reclamada, no importe de R\$2.000,00.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora MARIA DE LOURDES ANTÔNIO.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO (relatora), THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA (revisora) e CATARINA VON ZUBEN (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação Oral: Ciro Ferrando de Almeida e Paulo Cesar Gomes

**ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO
RELATORA**

ks

VOTOS

Voto do(a) Des(a). THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA / 17ª Turma - Cadeira 2

PROCESSO nº 1000489-03.2021.5.02.0002 (ROT)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RECORRIDO: LEVOO TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE
INFORMAÇÃO DO BRASIL LTDA**



RELATORA: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO -

CADEIRA 4

DECLARAÇÃO DE VOTO VENCIDO

A Senhora Juíza Convocada Thaís Verrastro de Almeida:

Adoto o relatório da Exma. Juíza Convocada Relatora Eliane Aparecida da Silva Pedroso.

Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho requer a declaração da relação jurídica de emprego entre a empresa LEVOO TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO DO BRASIL LTDA. e todos os entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo da empresa, habilitados a prestar serviços de entrega de mercadoria, com a consequente obrigação de anotação da CTPS, em sua modalidade eletrônica, independentemente de considerações sobre o local da residência e a inscrição em MEI. Também requereu a condenação da empresa a se abster de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviços, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial quando presentes os requisitos do contrato de trabalho. Requereu a abrangência nacional da condenação, nos termos do art. 93, II, da Lei 8.078/1990.

Os pedidos foram julgados improcedentes pelo MM Juízo a quo sob os seguintes fundamentos, in verbis:

"(...) Alega o autor que a requerida LEVOO é uma empresa que opera uma plataforma digital de entrega de mercadorias e que possui clientes que, através do seu aplicativo, contratam o serviço de entrega de mercadorias, quando então a requerida lança a oferta do serviço de entrega a seus entregadores cadastrados no aplicativo, sendo que aquele que aceitar a proposta em primeiro lugar, presta o serviço e recebe o valor correspondente. Afirma que a requerida possui mais de 7000 entregadores cadastrados e que, apesar de contratá-los como autônomos, mantém como eles verdadeira relação empregatícia. Postula, assim, o reconhecimento da relação de emprego entre a



requerida e todos seus entregadores cadastrados e aprovados no aplicativo, com o imediato registro em CTPS e demais obrigações elencadas no rol de pedidos da prefacial.

Em defesa, aduz a requerida que não é uma empresa de transporte ou entrega de mercadorias, mas uma plataforma digital que se limita a realizar, através de aplicativo, a intermediação entre os usuários da plataforma, intermediando negócios entre tomadores e fornecedores de serviços cadastrados. Afirma que não dirige, fiscaliza ou dá ordens individuais aos entregadores, não havendo qualquer tipo de subordinação.

Analiso.

Inicialmente, insta salientar que é fato notório e sabido que a incorporação de tecnologias digitais vem provocando profunda transformação nas relações de trabalho.

A contratação de pessoas através de aplicativo trata-se de um negócio usualmente conhecido no mercado, em que as novas tecnologias possibilitam que plataformas digitais disponham de prestadores de serviços que aguardam a uma solicitação de serviço por parte de um consumidor.

Ressalte-se que a requerida LEVOO TECNOLOGIA E SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO é uma plataforma digital, onde empresas oferecem serviços de entrega de produtos, que são repassados aos entregadores cadastrados. O entregador, se interessado, adere às regras da plataforma.

Pois bem.

Para o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes definidos no artigo 3º da CLT, faz-se necessária a presença, de forma cumulativa, dos elementos configuradores da relação de emprego: a personalidade, a onerosidade, a subordinação e a não eventualidade.

No caso em tela, após análise do conjunto probatório dos autos - em especial dos depoimentos constantes na prova documental produzida pelo autor (ID. 047c945 e seguintes) - não há como reconhecer o pretendido vínculo de emprego entre a requerida e os entregadores cadastrados na plataforma, porquanto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT não se fazem presentes em sua totalidade, ante a inexistência da subordinação jurídica.

Vejamos:



A subordinação jurídica caracteriza-se pela direção exercida pelo empregador na condução da prestação dos serviços, o que faz com que o empregado trabalhe, de forma dependente, às suas determinações e orientações, sem autonomia ou liberdade nas suas atribuições.

Tal situação não está retratada no caso em apreço.

Com efeito, consoante se depreende dos depoimentos prestados pelas testemunhas ouvidas no Inquérito Civil (IC 007647.2019.02.000/5 - 126), não pairam dúvidas no que concerne à existência de flexibilidade na rotina de trabalho dos entregadores.

As declarações das testemunhas ouvidas (ID. 047c945 e ID.72c00f5) revelam que o entregador pode recusar ou não aceitar corridas no aplicativo; que no aplicativo há uma "lista de oportunidades" (rotas de entregas que os clientes colocam na plataforma); que o entregador pode "pegar" ou não a oportunidade; que a plataforma não define limite de tempo para realizar a entrega; que depois de aceitar uma entrega, o entregador pode desistir, sem qualquer tipo de sanção (bastando "soltar a rota" e o pedido de entrega volta para que outro entregador aceite); que o entregador pode desligar o aplicativo, não havendo qualquer tipo de bloqueio, tampouco penalidades.

Ademais, além da flexibilidade demonstrada, resta evidente a ausência de poder diretivo de empregador - requisito indispensável à configuração da subordinação - já que os entregadores possuem autonomia para escolher os dias e horários para trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento, inclusive desistindo da entrega da mercadoria.

Afora isso, não se verifica a imposição de penalidades, tampouco a existência de ordens ou metas a serem cumpridas.

Desse modo, a flexibilidade e conveniência aqui demonstradas afastam a dependência jurídica na relação estabelecida entre a requerida e os entregadores cadastrados na plataforma.

Por conseguinte, resta afastada a relação de emprego prevista na CLT.

Outrossim, importante destacar que não cabe ao Poder Judiciário regulamentar as relações de trabalho que vem surgindo em decorrência da utilização da tecnologia. Tal iniciativa deve ser objeto de atividade legislativa.

Acerca da matéria, e no mesmo sentido, vem se posicionando a jurisprudência dos nossos tribunais:



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 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 a 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. (TST - RR: 105555420195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021)

"MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO.

INEXISTÊNCIA. Hipótese em que restou provado nos autos que o reclamante era livre para prestar serviços se e quando quisesse, podia ter um emprego ou mesmo se conectar aos sistemas concorrentes, alternando sua disponibilidade entre eles sempre que achasse conveniente, iniciando e terminando a jornada no momento que decidisse, escolhendo a viagem que queria fazer. Outra peculiaridade que remete à autonomia dos trabalhos desempenhados é o fato de o motorista ser o proprietário ou o possuidor do meio de transporte utilizado para a prestação dos serviços, com responsabilidade sobre todos os custos a ele inerentes. As avaliações realizadas pelos usuários e o bloqueio temporário dos prestadores de serviço, não indicam, per se, ingerência por parte da empresa no trabalho do reclamante e que possa caracterizar a subordinação, revelando, apenas, o intuito de assegurar um padrão de qualidade e segurança nos serviços prestados aos usuários, evidenciando uma relação de coordenação entre a empresa e os prestadores de serviço Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT-2 10005279520215020040 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 25/10/2021)

Portanto, diante das razões e fundamentos expostos, conclui-se que a relação havida entre a requerida LEVOO e os entregadores cadastrados na plataforma não possui natureza empregatícia.

Isto posto, julgo improcedente o pedido de declaração de vínculo de emprego, bem como os demais pleitos formulados, eis que todos decorrentes do pedido principal. (...)"



Antes de se adentrar no mérito propriamente dito do recurso, impõe-se esclarecer que as provas colhidas no curso do inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho possuem valor probante relativo, devendo ser confirmadas e confrontadas com as demais provas produzidas em juízo, sob o manto do contraditório e da ampla defesa (art.5º, LV, da CRFB/88).

Desse modo, embora possam trazer subsídios para o julgamento do feito, não tem força de prova como aquelas colhidas sob o contraditório e supervisão do magistrado, no bojo do processo judicial, cabendo ao juiz ou ao tribunal fazer a devida valoração, em confronto com as demais provas dos autos produzidas sob o manto do contraditório. Nesse sentido:

VALOR PROBATÓRIO DO INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO.

RELATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. O acórdão regional consignou que "Não houve nenhuma prova produzida judicialmente (...) as declarações prestadas nos inquéritos não suprem a prova testemunhal produzidas judicialmente. Data venia, ao ilustre magistrado, entendo que seu convencimento foi formulado com presunções de irregularidades que dependem de prova judicial" (pág. 300). **O objeto da ação civil pública versa sobre a forma de contratação dos empregados que laboram nas creches comunitárias do Município. Logo, para se deferir o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício seria necessária a prova de que os jurisdicionados preencheriam os requisitos do artigo 3º da CLT, o que não poderia ser verificado por presunção e muito menos estendido coletivamente, sem se observar cada relação individualizada. Assim, O INQUÉRITO CIVIL, POR SI SÓ, SEM A PRODUÇÃO DE NENHUMA OUTRA PROVA JUDICIAL, NÃO É SUFICIENTE para o reconhecimento de vínculo empregatício dos empregados com o Município. Precedentes.**

Ademais, o recurso de revista veio fundamentado apenas em divergência jurisprudencial, sendo que os arestos transcritos às págs. 362-365 estão no mesmo sentido do acórdão recorrido de que o inquérito civil tem valor probatório relativo, e os arestos das págs. 366-368 são oriundos de turmas do TST, esbarrando no óbice do artigo 896, "a", da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR-969-36.2012.5.01.0262, 3ª Turma, Rel. Min. ALEXANDRE AGRA BELMONTE, 22/08/2018).

CERCEAMENTO DE DEFESA - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL - LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, DEVE SER O INQUÉRITO CONFRONTADO COM AS DEMAIS PROVAS PRODUZIDAS NOS AUTOS. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho confrontou os depoimentos colhidos dos autos do inquérito civil com os depoimentos das testemunhas ouvidas em juízo e concluiu que o conjunto probatório não foi capaz de



infirmar as evidências produzidas no inquérito civil. Assim, demonstrou-se o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal. 3. O inconformismo da Recorrente quanto à apreciação das provas pelo juízo a quo também não procede, pois foi observado o princípio processual do livre convencimento motivado. (TST-RR-AIRR-1089-76.2013.5.10.0009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VALOR PROBANTE DOS ELEMENTOS REUNIDOS PELO PARQUET EM SEDE DE PRÉVIO INQUÉRITO CIVIL. As provas produzidas no inquérito civil possuem valor probante e podem ser devidamente apreciadas quando da propositura da ação civil pública. Contudo, possuem VALOR PROBATÓRIO RELATIVO E DEVEM SER AFASTADAS, DIANTE DE CONTRAPROVA PRODUZIDA SOB O CRIVO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. No caso dos autos, acrescentou o Tribunal Regional que: "perde força a discussão acerca do valor dos elementos de prova reunidos pelo MPT quando se verifica que também há testemunhos coletados em juízo que delatam os atos de assédio moral". Ilesos os artigos indicados como violados. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST-RR- 99500-91.2009.5.03.0106, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

Assim, as provas colhidas no inquérito civil, que são destinadas a formar o convencimento do Ministério Público para o ingresso em juízo, uma vez que instruem a petição inicial, se incorporam ao processo com valor probatório relativo, devendo ser analisadas e valoradas pelo julgador, em confronto com as provas produzidas em juízo, sob o manto do contraditório.

No caso dos autos, após a apresentação da contestação, as partes foram instadas pelo MM Juízo a quo acerca da produção de provas em juízo, sendo que o Ministério Público do Trabalho se manifestou no sentido de que "(...) *não tem interesse na realização de audiência de conciliação ou de instrução, por entender que já apresentou provas suficientes do fato constitutivo do direito do autor e por se tratar de matéria exclusivamente de Direito (...)*" (fl.3195).

Apresentadas razões finais, a instrução processual foi encerrada, sem a produção de prova testemunhal em juízo.

Nesse cenário, a análise do alegado vínculo de emprego se resume ao exame análise das provas colhidas no âmbito do inquérito civil pelo próprio Ministério Público do Trabalho, em confronto com as provas documentais produzidas pela ré.



Colocadas essas premissas, passo a analisar a situação dos autos.

A relação de emprego se configura com a conjugação dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, exigindo-se a presença de todos os requisitos relacionados com a continuidade, subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade. Pelo empregador, a assunção do risco do empreendimento e a direção dos serviços.

A existência do vínculo empregatício independe da vontade ou interpretação negocial do prestador ou credor dos serviços, mas do conjunto de atos-fatos por eles desenvolvidos em razão daquela prestação. Assim, o vínculo emerge da realidade fática do desenvolvimento da atividade laboral, e não do nomen juris ou revestimento formal dado pelas partes à relação.

De outro lado, estabelece o art. 442-B da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, que *"A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação"*.

Tecidas tais considerações, analisa-se a prova dos autos.

O Sr. Rayan Chaves de Castro, ao prestar depoimento nos autos do Inquérito Civil (Ata de Audiência nº 309504.2020 sob o ID. 72c00f5), declarou que, in verbis:

"(...) 6. No aplicativo tem alguma operação que possibilite que os entregadores ganhem mais se eles fizerem as corridas em menos tempo?

Não, os usuários que fazem entregas não têm nenhum tipo de penalidade ou bônus relativo a tempo.

7. Sabe explicar como funciona o cálculo das corridas?

O cálculo das corridas no sistema é feito pela distância, não tem nada relacionada a tempo. Tem um algoritmo de acordo com a distância que faz esse cálculo.

8. O aplicativo apresenta para o usuário que está fazendo a entrega um tempo estimado de entrega?

Não.



9. Pode descrever como funciona a geolocalização no aplicativo, desde o aceite até o final?

Para aplicativos tanto IOS, que são aplicativos da Apple, quanto para Android, **para ter o colhimento de dados precisa ser autorizado pelo usuário, então ele autoriza quando está usando o aplicativo para que se consiga puxar qualquer tipo de geolocalização, isso é básico de qualquer software.** Da parte do colhimento de geolocalização armazena-se a localização da entrega no ato da entrega. Então, quando está fazendo a entrega o entregador precisa apertar indicando que está fazendo a entrega, recolhendo-se os dados para saber que foi entregue, armazenando tal dado.

10. Os entregadores podem desligar a geolocalização depois de coletar um pacote e antes de entregar?

Acredito que não há nenhuma restrição com relação a isso. Não há nenhuma restrição no sistema com relação a isso. Acredito que se o entregador estiver com a geolocalização desligada ou se isso não vier o que acontecerá é que o banco de dados gravará como nulo, não tendo esse dado armazenado.

...

11. No aplicativo o entregador pode recusar ou não aceitar corridas no aplicativo?

Sim, ele não tem nada que o usuário/entregador precise fazer. No aplicativo há uma lista de oportunidades que ele pode pegar ou não. Não tem nenhum tipo de definição e também quando ele quiser, não há restrição por tempo.

12. Depois de aceitar uma entrega ele pode desistir?

Sim, ele pode desistir, soltar a rota e aquilo vai voltar para a lista de oportunidades para qualquer outro usuário/entregador aceitar.

13. A plataforma tem tecnologia para direcionar corridas para um determinado entregador?

Não, há uma lista de oportunidades disponíveis para quem quiser pegar. Isso não é direcionado para ninguém.



14. Na parte de desenvolvimento da plataforma que você trabalha existem entregadores que pegam serviços uma vez por semana, uma vez por mês. Há esse tipo de dados?

Que há as oportunidades que aparecem e os entregadores pegam quando eles quiserem, quando estiverem disponíveis, não há nenhum tipo de periodicidade ou obrigação. É simplesmente uma lista de oportunidades disponíveis e quem quiser pode pegar.

15. O aplicativo tem algum aspecto de penalidade se o entregador não acessar o aplicativo?

Não, absolutamente nenhuma. O usuário/entregador pode não acessar, no momento em que ele entrar, verá a lista de oportunidades como qualquer outro usuário/entregador, independentemente de qualquer coisa. Não há nenhuma restrição no sistema.

16. De acordo com o sistema, uma vez coletado o pacote/documento, ele precisa, de acordo com o software, no mesmo momento levar o documento, ou ele pode se organizar e levar quando ele quiser?

O software não tem nada com relação a tempo de entrega, então ele pode pegar o documento e ficar com aquela lista que ele aceitou e tem total liberdade para entregar a hora que ele quiser. Não há restrição no sistema com relação a isso.

Questões apresentadas pela patrona do sindicato:

1. O que é uma lista de oportunidade?

A lista de oportunidade são as rotas de entregas que os clientes colocaram na plataforma.

2. Quando essa lista é acessada quantos acessam? Qual limite que este software abarca para acessar essa lista de oportunidade? Qual o critério que esse algoritmo faz para não priorizar um só? Como é a inteligência artificial, como ela funciona para filtrar e ceder essa oportunidade a uma pessoa?



Não há restrição de acesso. A lista ela vai aparecer para todos os usuários que estiverem em uma distância. Todos que entrarem "quero ver a minha lista", eles estão em uma distância, eles terão todas aquelas oportunidades disponíveis.

3. Pode ocorrer de um entregador, se ele for mais rápido, ele pode voltar para o início da fila novamente, ele pode fazer mais entregas do que outros?

Não existe uma fila, não existe um conceito de fila no sistema. A lista de oportunidades vai aparecer para todos ao mesmo tempo e para quem quiser pegar a oportunidade.

...

Questões apresentadas pelo Procurador do Trabalho:

10. Quem estabelece o valor a ser pago pela distância?

O usuário que coloca a oportunidade no sistema, que tem o valor definido de acordo com ele. Isso vai de usuário para usuário.

11. Não é o algoritmo que calcula o valor, mas sim o usuário que faz uma proposta?

Não, há um algoritmo e o cálculo. O algoritmo tem base em alguns parâmetros, que inclusive tem um valor, esse valor é possível mexer na plataforma, esse valor é pela distância.

...

14. O critério utilizado pela empresa para ofertar essas propostas de frete ele é baseado em quê?

Não existe critério de escolha de usuários/entregadores, as oportunidades parecem para todos indistintamente. A única coisa que o sistema coloca é a distância . Parâmetro inicial é 1km.

15. Não aparece o tempo estimado de entrega para o produto para o cliente e nem para o entregador?

Não tem tempo estimado.



...

28. Explica melhor como funciona a lista de oportunidades.

Aparece as oportunidades que estão disponíveis. Ele vai ver a lista de oportunidade e escolhe qual ele quiser. A partir do momento em que ele escolheu a oportunidade, ele vai ter os dados da entrega, do cliente, entre outros.

29. O critério de proximidade, num raio de 1km de distância, que dá prioridade para aqueles entregadores que estão mais próximos do local da retirada. Com isso aparece o chamado no aplicativo para o entregador mais próximo do local.

Não seria prioridade. O sistema mostra para aqueles entregadores /usuários que estão a 1 km. Se você baixar o aplicativo e se cadastrar como usuário, você vai entrar e vai ver a lista de oportunidades próximas a você.

30. Se eu pegar uma oportunidade, terei que cumpri-la antes de pegar outra, não podendo pegar todas ao mesmo tempo?

Se você pegar a oportunidade, você está fazendo essa oportunidade, vai passo a passo aceitando-a, uma vez que você completou ou largou, você verá a lista de oportunidade novamente. (...)" (ID. 72c00f5)

Como se extrai do depoimento colhido nos autos do inquérito civil, após o cadastro na plataforma, o entregador (transportador autônomo) faz a escolha (se quer, quando, como e onde) entre as diversas oportunidades de entrega de mercadorias, não existindo qualquer bônus ou penalidade.

O entregador pode ligar e desativar a geolocalização do aplicativo, não existindo qualquer tipo de restrição.

De ver-se que "**no aplicativo há uma lista de oportunidades que ele pode pegar ou não. Não tem nenhum tipo de definição e também quando ele quiser, não há restrição por tempo**".

O depoimento prestado nos autos do inquérito civil também comprova o fato de que o entregador, **além de poder recusar as entregas, também pode desistir de uma entrega que aceitou anteriormente.**



Por sua vez, os relatórios mensais de fls.3026/3038 (ID. 392525e e ID. 4dfe8f5) comprovam a existência de inúmeros entregadores que fizeram entregas em apenas dois ou menos meses durante todo o ano.

O Sr. Douglas Silva da Silva, por exemplo, realizou entrega **apenas em março** (fl. 3026, ID. 392525e - Pág. 1), não tendo realizado qualquer outra entrega durante o ano. O Sr. Leandro Marques realizou entrega apenas em janeiro, e mais nenhuma outra durante o ano (fl. 3026, ID. 392525e - Pág. 1). O Sr. Sidney Damasceno fez entregas apenas em março, abril e maio, não tendo realizado qualquer outra entrega nos demais meses do ano (fl. 3026, ID. 392525e - Pág. 1). O Sr. Davi de Melo Cabral fez entregas apenas nos meses de setembro e outubro (fl.3027, ID. 392525e - Pág. 2).

A análise dos referidos relatórios revela que a maioria dos **entregadores cadastrados** fez entregas em apenas alguns meses, ou seja, a minoria realizou entregas em todos os meses do ano.

Conforme se observa do mesmo depoimento do Sr. Rayan Chaves de Castro, nos autos do Inquérito Civil (Ata de Audiência nº 309504.2020 sob o ID. 72c00f5), não há absolutamente qualquer tipo de penalidade se o entregador não acessar o aplicativo, tendo esclarecido que "**O usuário/entregador pode não acessar, no momento em que ele entrar, verá a lista de oportunidades como qualquer outro usuário/entregador, independentemente de qualquer coisa. Não há nenhuma restrição no sistema. (...)**" (ID. 72c00f5).

O depoimento também esclareceu que "**Não existe uma fila, não existe um conceito de fila no sistema. A lista de oportunidades vai aparecer para todos ao mesmo tempo e para quem quiser pegar a oportunidade**" (ID. 72c00f5 - Pág. 3), ou seja, não existe sequer dirigismo da prestação dos serviços.

A plataforma da ré não direciona os serviços para este ou aquele entregador, mas simplesmente disponibiliza uma lista de entregas disponíveis, indistintamente, para todos os entregadores.

Em síntese, restou comprovado que são os entregadores, e não a ré, que escolhem se e quando haverá a prestação dos serviços de entregas, pois a ré faz uma oferta indistinta e não dirige a prestação do serviço de transporte para este ou para aquele entregador determinado.

Reafirme-se que o entregador pode escolher entre as diversas ofertas.



A ré é apenas uma plataforma tecnológica que faz a disponibilização da oferta do serviço de transporte que determinada empresa ou pessoa física cadastrou, fazendo a interligação dessas empresas com aqueles transportadores autônomos dispostos a realizar a entrega.

Portanto, a ré não se caracteriza no conceito jurídico de empregador (art. 2º da CLT) em relação aos entregadores autônomos que se cadastram em sua plataforma. Como destacado no depoimento nos autos do inquérito civil "(...) **Não existe critério de escolha de usuários /entregadores, as oportunidades parecem para todos indistintamente.** (...)" (ID. 72c00f5).

Assim, não existe a escolha de determinado entregador para determinada entrega. Qualquer entregador pode escolher quais das inúmeras ofertas de transporte (entrega de mercadoria) disponíveis na plataforma prefere realizar.

Portanto, fazendo-se uma oferta indistinta para todos dentro da plataforma, sem que a ré escolha o transportador, que pode ser qualquer um, não há a alegada **personalidade**, requisito sem o qual não se caracteriza a relação de emprego.

Também **ausente a onerosidade**, ou seja, o elemento "mediante salário" previsto no art.3º da CLT.

O depoimento do Sr. Rayan Chaves de Castro prestado no inquérito civil comprova que são os usuários (empresas e/ou pessoas físicas que precisam de um serviço de transporte) que colocam "(...) **a oportunidade no sistema, que tem o valor definido de acordo com ele. Isso vai de usuário para usuário (...)**", sendo que, por outro lado, são os entregadores autônomos (transportadores autônomos) que aceitam a referida oferta.

É incontroverso nos autos que a LEVOO realiza apenas a cobrança de uma taxa sobre o serviço prestado dentro da plataforma, de aproximadamente 20% sobre o valor pago pelo contratante do serviço executado, ou seja, o entregador autônomo fica com 80% do valor do serviço ofertado.

Assim, a ré não faz a estipulação da contraprestação pecuniária, mas apenas a cobrança de um percentual de comissão (20%) sobre aquelas ofertas precificadas pelos usuários e cadastradas em sua plataforma. E, considerando que os entregadores tem a liberdade de se logarem no sistema quando quiserem, bem como de recusar as entregas ou de desistir de uma entrega que aceitou anteriormente, não há de se falar em mínimo de ganho mensal garantido nos moldes do contrato de trabalho celetista.



Note-se que a ré não dirige os serviços prestados pelos diversos entregadores, que apenas fazem o "login" quando querem, escolhendo entre as diversas ofertas de serviços disponíveis, pelo que pode-se dizer que existe apenas uma relação civil e comercial de parceria, porquanto os entregadores ficam com a maior parte da vantagem remuneratória, paga pelo usuário, enquanto a ré faz a cobrança e retenção de uma taxa dos seus serviços.

Em outras palavras, não existe alteridade. Não existiu acordo acerca de pagamento, pela reclamada, de um valor por uma contraprestação de serviços dos entregadores. O que existe é uma oferta de diversos serviços de transportes cadastrados por usuários, sem qualquer dirigismo da reclamada, com o pagamento dentro da plataforma e a subsequente arrecadação feita pelo próprio profissional autônomo (transportador autônomo) por meio da plataforma da ré, que cobra uma taxa pelo seu serviço de conexão com os usuários.

No caso, também **ausente a subordinação jurídica**.

Restou comprovado que os entregadores autônomos podem ativar e desativar o acesso da geolocalização pelo aplicativo, não sendo requisito para a realização do transporte de mercadoria que a geolocalização esteja ativa.

Não existe monitoração do trajeto, tampouco determinação de rotas de entregas.

Aliás, restou comprovado que não existe sequer tempo para a entrega. O entregador autônomo pode pegar a mercadoria, ir para a sua casa e fazer a entrega apenas no dia seguinte.

Destaco que a "testemunha indicada pelo Sindicato", Sr. Gerdon Maciel da Silva (ID. 047c945) não tem valor como testemunha, pois seu depoimento não foi prestado em juízo sob o crivo do contraditório. Ainda, ele nem sequer prestou compromisso de dizer a verdade nos autos do inquérito civil, sendo que suas declarações contraditórias não foram confirmadas em juízo, sob o crivo do contraditório e não encontram respaldo nas provas dos autos

No caso, apenas o Sr. Rayan Chaves de Castro, ao prestar depoimento nos autos do Inquérito Civil (Ata de Audiência nº 309504.2020 sob o ID. 72c00f5), foi "compromissada sobre o crime de falso testemunho".

Ainda, a informação do Sr. Gerdon Maciel da Silva de que havia controle sobre o trajeto não é convincente, já que é fato público e notório que em qualquer aplicativo instalado em aparelhos de celular smartphone há possibilidade de se desligar e/ou impedir o acesso da geolocalização, seja em aparelhos com o sistema Android ou iOS.



A própria testemunha Sr. Gerdon Maciel da Silva entrou em contradição, pois ao ser novamente questionada confirmou que o alegado "tempo de entrega" se refere, na verdade, ao aplicativo Waze e não em relação à plataforma da ré, tendo sido evasivo na resposta, in verbis: **"14) O tempo de entrega mencionado aparece no aplicativo da Levoa ou no Waze? Depende da forma de serviço. Quando é serviço de entrega de bairro, não. Quando é cliente particular, aparece."**

Há mais. O depoimento do Sr. Gerdon Maciel da Silva, indicado pelo sindicato, revela que realmente não havia subordinação, pois há mais de 1 ano que não fazia qualquer tipo de entrega pela plataforma e tinha optado por não fazer entrega no ano de 2020.

Ao ser questionado pelo i. Procurador do Trabalho disse "4) Neste mês de agosto o Sr. fez corrida pela Levoa? Esse ano?", respondeu que **"Não, faz algum tempo que não faço. Ainda não fiz neste ano de 2020. Só em 2019"** (ID. 047c945 - Pág. 3).

Em seguida, ao ser questionado "5) Qual foi a última corrida que o Sr. fez pela Levoa? (Pergunta feita pelo i. Procurador do Trabalho)", respondeu que **"Foi abril de 2019"**. Ele também foi questionado se "tem o aplicativo baixado no seu celular?", respondendo que **"Está ligado no momento"**.

De se ver que o Sr. Gerdon Maciel da Silva, indicado pelo sindicato, estava com o aplicativo da ré instalado em seu aparelho de celular, tendo prestado depoimento em 26/08/2020, afirmando que teria prestado serviço pela plataforma pela última vez apenas em abril/2019, não tendo realizado entrega no ano de 2020 porque não quis.

O depoente Sr. Gerdon Maciel da Silva, assim como diversos outros transportadores autônomos, trabalham se e quando querem. Escolhem o ano, o dia e a hora da prestação dos serviços, podendo, inclusive simultaneamente, prestar serviços para outras plataformas, ou mesmo para outras empresas diretamente. É o que se extrai dos relatórios mensais por entregadores de fls.3026/3038 (ID. 392525e e ID. 4dfe8f5).

A análise do conjunto probatório dos autos, inclusive das provas produzidas nos autos do inquérito civil, comprova que a ré não fazia qualquer definição da prestação dos serviços pelos transportadores autônomos.

A auto-determinação dos entregadores (quando, onde, como, se quero), verdadeiros transportadores autônomos, é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, sendo evidente a **ausência de subordinação jurídica**.



Pelas mesmas razões supramencionadas, ficou **comprovada a eventualidade na prestação de serviços**.

Reafirme-se que o Sr. Gerdon Maciel da Silva, indicado pelo sindicato, estava com o aplicativo da ré instalado em seu aparelho de celular, tendo prestado depoimento em 26/08/2020, afirmando que teria prestado serviço pela plataforma pela última vez apenas em abril/2019, não tendo realizado qualquer entrega desde então. Ele não realizou qualquer entrega no ano de 2020, simplesmente porque não quis, evidenciando-se a autonomia.

Os relatórios mensais dos entregadores de fls.3026/3038 (ID. 392525e e ID. 4dfe8f5) comprovam que a grande maioria prestou serviços alguns meses ou apenas em um mês em todo o ano.

Portanto, estão ausentes todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

No caso, além da ausência dos requisitos da relação de emprego, restou efetivamente comprovada a relação de autonomia.

Diante do conjunto probatório, mormente na hipótese em apreço, data vênua de respeitosos entendimentos em sentido outro, não se pode sob o manto de subordinação por "logaritmos", precarização de trabalho por meio de plataformas de aplicativos, "pejotização" ou até mesmo de ausência específica de proteção legal, reconhecer-se o vínculo empregatício.

Na verdade, quando a Constituição da República estabelece como fundamentos "IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;", está a se referir ao trabalho autônomo e assalariado, ou seja, não apenas ao trabalho assalariado nos moldes da CLT.

Como já destacado pelo Exmo. Min. Roberto Barroso, "**A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º).**" (STF-Pleno, ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, 05/09/2019).

Nesse contexto, o Ministro Breno Medeiros do C. TST, em análise de situação referente à plataforma do aplicativo Uber, traz importante reflexão sobre as modificações das relações de trabalho, *in verbis*:



"(...) Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente. Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos. (...)" (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros).

Na hipótese vertente, frise-se, restou comprovado que são os entregadores que escolhem se e quando haverá a prestação dos serviços de entregas, decidindo cada um individualmente a escolha do ano, dia e a hora da prestação de serviços podendo, inclusive simultaneamente, prestar serviços para outras plataformas, ou mesmo para outras empresas diretamente. Há apenas uma oferta indistinta pela ré, sem direcionamento na prestação do serviço de transporte para este ou para aquele entregador determinado. Existe oferta indistinta dentro da plataforma, detendo o entregador a liberdade de se logar quando e no tempo que lhe melhor lhe aprouver, escolher as entregas, recusar e desistir de entregas já aceitas. Não há monitoração do trajeto, tampouco determinação de rotas de entregas.

A ré é uma plataforma tecnológica que faz a disponibilização da oferta do serviço de transporte que determinada empresa ou pessoa física cadastrou, fazendo a interligação dessas empresas com aqueles transportadores autônomos dispostos a realizar a entrega.

A auto-determinação dos entregadores (quando, onde, como, se quero) demonstra tratar-se de verdadeiros transportadores autônomos, sendo incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, pois evidente a ausência de subordinação jurídica.

Há mais. No caso é incontroverso que o cadastro na plataforma como entregador autônomo só pode ser realizado por pessoas jurídicas, como MEI (Microempreendedor Individual).



De ver-se que a empresa não realiza a contratação de pessoas físicas e, depois, determina que os entregadores façam a abertura de empresa. Ao contrário, ela faz uma oferta para os entregadores autônomos que possuem cadastro como MEI, para se cadastrarem em sua plataforma digital para a realização de uma parceria.

Reafirme-se que as provas colhidas no inquérito civil do Ministério Público do Trabalho comprovam que a plataforma digital da ré disponibiliza todas as ofertas indistintamente aos microempresários individuais, detendo cada um a liberdade de escolher a oferta cadastrada, se e quando quiserem, sem qualquer direcionamento da ré, se e quando quiserem.

Pontue-se que, sob outro aspecto, o E. Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte tese: **"1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada."**

Assim, na hipótese vertente além da ausência dos requisitos legais dos arts. 2 e 3 da CLT, não há se falar em reconhecimento do vínculo de emprego com base na atividade fim da reclamada, ou de sua subordinação estrutural (ou algorítmica), diante do entendimento vinculante da ADPF 324.

Ainda, em se analisando sob outro ângulo, vale salientar que em envolvendo discussão sobre ilicitude na terceirização por pejotização, a C. 1ª Turma do Eg. Supremo Tribunal Federal já decidiu na mesma direção do entendimento vinculante da ADPF 324, de maneira que não há falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestar serviços terceirizados na atividade-meio ou na atividade-fim da contratante. Trata-se da Reclamação nº 39.351-AgR (Rel. Min. Rosa Weber, Relator p/ Acórdão: Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e da Reclamação 47.843-AgR (Rel. Min. Cármen Lúcia, Relator p/ Acórdão: Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 07/04/2022), esta última assim ementada:

Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: "É lícita a terceirização ou



qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por "pejotização", não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (STF-1ª Turma, Reclamação 47.843 - Agravo Regimental, Rel. Min. Cármen Lúcia, Relator p/ Acórdão Min. Alexandre de Moraes, DJe de 07/04/2022)

Posto isso, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso do Ministério Público do Trabalho e mantenho a improcedência de todos os pedidos.

Vencida no reconhecimento do vínculo de emprego, dou provimento menos amplo ao recurso, fazendo constar do dispositivo que a anotação da CTPS dos entregadores cadastrados deve ocorrer quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, a ser comprovado na fase de liquidação individual de cada um dos substituídos.

Vencida no reconhecimento do vínculo de emprego, também dirijo quanto ao comando da presente ação civil pública no tema do reconhecimento de vínculo empregatício com todos os entregadores cadastrados.

De ver-se que a sentença em ação coletiva de tutela de direitos individuais homogêneos, como no caso, não se executa de per si, dependendo da fase integrativa, a denominada liquidação imprópria, destinada a complementar a atividade cognitiva mediante novo e específico juízo concreto sobre as situações individuais de cada um dos substituídos.

A respeito das fases distintas da tutela dos direitos individuais homogêneos, o seguinte entendimento do Eg. Supremo Tribunal Federal, da lavra do saudoso Ministro Teori Albino Zavascki, *in verbis*:

"(...) Segundo o procedimento estabelecido nos artigos 91 a 100 da Lei 8.078/90, aplicável subsidiariamente aos direitos individuais homogêneos de um modo geral, a tutela coletiva desses direitos se dá em duas distintas fases: uma, a da ação coletiva propriamente dita,



destinada a obter sentença genérica a respeito dos elementos que compõem o núcleo de homogeneidade dos direitos tutelados (an debeatur, quid debeatur e quis debeat); **e outra, caso procedente o pedido na primeira fase, a da ação de cumprimento da sentença genérica, destinada (a) a complementar a atividade cognitiva mediante juízo específico sobre as situações individuais de cada um dos lesados (= a margem de heterogeneidade dos direitos homogêneos, que compreende o cui debeatur e o quantum debeatur), bem como (b) a efetivar os correspondentes atos executórios.(...)**" (STF-Pleno, RE 631.111/GO, Rel. Mini. Teori Zavascki, 07/08/2014, data de publicação DJE 30/10/2014 - Ata nº 160 /2014. DJE nº 213, divulgado em 29/10/2014)

Observa-se que o pedido de tutela inibitória constante do item "iii" do rol dos pedidos da inicial foi no sentido de condenar a ré "(...) em obrigação de não fazer para se **abster** de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, **quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (...)**" (ID. 5fc6472 - Pág. 36).

Note-se que os relatórios mensais de fls.3026/3038 (ID. 392525e e ID. 4dfe8f5) comprovam a existência de inúmeros entregadores que fizeram entregas em apenas um, dois ou poucos meses durante o ano.

Da mesma forma, o depoimento do Sr. Gerdon Maciel da Silva, indicado pelo sindicato, pois há mais de 1 ano que ele não fazia qualquer tipo de entrega pela plataforma da ré (última em abril/2019). Ele optou por não fazer qualquer entrega no ano de 2020 e estava com o aplicativo instalado e ativo no momento do seu depoimento.

Assim sendo, data vênia, entendo que não cabe o reconhecimento do vínculo de emprego entre todos os entregadores autônomos cadastrados na plataforma, mas apenas em relação àqueles que, na situação individual do caso concreto, efetivamente comprovarem que se amoldam nos requisitos, não configurando trabalho autônomo.

Nesse cenário, o mesmo comando da tutela inibitória deve conter no preceito de anotação da CTPS, ou seja, deve-se proferir comando de anotação da CTPS "quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT", já que cabe a cada um dos substituídos fazer a prova de sua situação individual na fase de liquidação, para afastar o trabalho autônomo.



Portanto, vencida no reconhecimento do vínculo de emprego, dou provimento menos amplo ao recurso, para fazer constar do dispositivo que a anotação da CTPS deve ocorrer quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, a ser comprovado na fase de liquidação individual de cada um dos substituídos.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, **(I) NEGO PROVIMENTO** ao recurso do Ministério Público do Trabalho, para manter a improcedência dos pedidos. **(II) Vencida na improcedência dos pedidos**, dou provimento menos amplo ao recurso, para fazer constar do dispositivo que a anotação da CTPS deve ocorrer quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, a ser comprovado na fase de liquidação individual de cada um dos substituídos.

THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA

Revisora

---VOTO VENCIDO---

