



PROCESSO Nº TST-RR - 0011292-67.2022.5.15.0066

RECORRENTE : **ALEX SANDER CHARLES MALDONADO**

ADVOGADO : Dr. JOSE EDUARDO PARLATO FONSECA VAZ

RECORRIDO : **99 TECNOLOGIA LTDA**

ADVOGADO : Dr. RICARDO ANDRE ZAMBO

GMLC/fm

DECISÃO

Trata-se de **recurso de revista** interposto contra acórdão de TRT.

Contrarrrazões apresentadas.

Dispensada manifestação do MPT.

O acórdão regional foi publicado na vigência da **Lei nº 13.467/17**.

É o relatório.

Inicialmente, constata-se que a parte não interpôs agravo de instrumento contra o trecho da decisão de admissibilidade que denegou seguimento em alguns temas do recurso de revista.

Por esse motivo, tem aplicabilidade a IN nº 40/2016 do TST.

No mais, presentes os pressupostos extrínsecos, prossigo no julgamento do apelo.

RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA - 99 TECNOLOGIA LTDA - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS

CONHECIMENTO

Eis os fundamentos do acórdão regional no tópico:

(...)

Isso porque qualquer indivíduo habilitado para transporte remunerado pode, voluntariamente, realizar seu cadastro na plataforma disponibilizada pela empresa a fim de realizar o transporte individual de passageiros, os quais, por sua vez, também se encontram prévia e devidamente cadastrados. Para tanto, o motorista deve atender a requisitos básicos, previstos pela Lei nº 13.640/2018, que trouxe regulamentação ao transporte remunerado privado individual de passageiros, além de outros que venham a ser estabelecidos por legislação municipal, sob pena de ser considerado ilegal. Não se trata, pois, de requisitos estabelecidos pela reclamada, mas, sim, de exigências legais, como forma de garantir, dentre outros, a mobilidade urbana e a segurança das pessoas que utilizam o serviço. E diversamente do afirmado na inicial e no depoimento pessoal, o reclamante não cumpria jornadas fixas, havendo, sim, autonomia para escolha dos períodos de ativação... Além disso, verifica-se, por amostragem, diversos intervalos entre dias de trabalho (...). Nem se argumente que a avaliação do motorista corresponde à subordinação, pois não era realizada pela reclamada, mas, sim, pelos usuários. Tampouco reveladora desta ocorrência de restrições de utilização, como bloqueios, temporário ou definitivo, em razão de comprometimento da qualidade ou mesmo da segurança do serviço, aferido com base nas avaliações negativas ou denúncias feitas por usuários e cancelamento reiterado de corridas pelo motorista, visto que destinadas, tais restrições, à própria manutenção do serviço.

(...)

Note-se que, como bem observou o julgador de origem, o extrato juntado pela ré... com as corridas realizadas pelo reclamante, revela diversos períodos de desativação do autor na plataforma durante o interregno declinado na exordial, demonstrando que havia flexibilidade na execução dos serviços, incompatível com a relação de emprego.

Ademais, a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para o uso do aplicativo pelo motorista, além da fixação dos preços a serem cobrados pelo transporte, presta-se à manutenção da credibilidade do aplicativo e à fidelidade dos seus usuários, ou seja, aos interesses do negócio da reclamada, mas não significa ingerência desta no modus operandi do motorista e não tem o condão de afastar a sua autonomia. Neste mesmo sentido o entendimento do C.TST a respeito da matéria, conforme ementa a seguir, verbis:

Em Recurso de Revista, o Reclamante sustenta que seja reconhecido o vínculo de emprego.

No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estavam ausentes a subordinação e a não eventualidade e, em razão disto, não reconheceu a relação de emprego entre as partes.

O quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126.

Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que **o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício.**

Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada “*subordinação pelo algoritmo*”, que se verifica no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo.

Confira-se, a respeito, o precedente desta 2ª Turma, de relatoria da Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - **CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO.** 1. Fixada pela Corte regional a premissa conceitual de que a empresa ré atuaria como intermediadora tecnológica, é dado a essa Corte Superior, no exame do recurso de revista, reenquadrar os fatos a partir de sua leitura do papel da referida empresa no campo econômico. Ademais, não há que se falar em revolvimento do conjunto fático probatórios dos autos quando nenhuma das premissas adotadas pela Corte Regional se refere de modo singular e peculiar ao caso concreto de prestação de serviços desse reclamante em face dessa reclamada. Pelo contrário, até mesmo os depoimentos testemunhais e dos prepostos discutem a sistemática geral de funcionamento do trabalho na empresa-plataforma reclamada, tratando inclusive da sua relação, em geral, com motoristas, motociclistas (quando o reclamante é ciclista entregador), e sua aptidão, em tese, para engendrar trabalho subordinado ou trabalho autônomo. Assim é que a discussão reverbera, a todo o momento, no modelo de negócios da empresa plataforma ré, que, inclusive, tem sido designado, no mundo todo, em função da sua marca, como uberização. 2. Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sobre outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos. Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional. 3. O reclamante discute nos autos e, especialmente, em suas razões recursais, sua completa exclusão de um sistema público de proteção ao trabalho. Para além da configuração do vínculo de emprego, modalidade de relação de trabalho, que permite uma maior inclusão no sistema de proteção social, a discussão colocada nos autos evidencia o risco de que o reclamante sequer seja considerado enquanto trabalhador autônomo contratado pela Uber, mas como parceiro, usuário/consumidor da plataforma, entre outras caracterizações que extirpam da relação entre empresa-plataforma e trabalhador entregador a natureza de uma relação de trabalho em sentido lato, relação essa que, em alguns contextos, afastaria desse trabalhador até mesmo a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho. 4. Ante essa situação atípica e extrema, entendo possível que, ainda que diante da cognição restrita do recurso de revista sob o rito sumaríssimo, se possa discutir a pretensão recursal do autor à luz da dignidade da pessoa humana que trabalha e do conjunto de direitos sociais insertos no art. 6º da Constituição Federal (cujo acesso primordial se dá por meio do trabalho), visto que o enquadramento jurídico decorrente da decisão regional tem por consequências não apenas a refutação do vínculo de emprego, como também a exclusão da tutela trabalhista em sentido lato, tese sustentada pela reclamada nesse e em diversos outros processos e espaços de intervenção pública. 5. É sob esse viés que a discussão sob a natureza da relação estabelecida entre reclamante e Uber, no caso concreto, adquire contornos constitucionais afetos ao direito ao trabalho e eles passam, na esteira dos relatórios da United Nations High Commissioner for Human Rights, também, pelo reconhecimento e, por conseguinte, pela aferição dos requisitos para o reconhecimento do emprego, tal como posto na inicial. 6. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. 7. **Quanto ao elemento fático-jurídico da subordinação, a Corte regional entendeu que havia liberdade por parte do reclamante em relação a horários e assunção das entregas, razão porque não estaria retratada no caso concreto a subordinação**, não obstante tenha expressamente assentado no acórdão que “não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade”. 8. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. 9. **Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos “sticks and carrots”, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica** (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). **Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo.**

10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. 11. **Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social.** 13. **Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido**" (RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023).

Assim, considerando os novos arranjos produtivos, de empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, caso da reclamada (99), entende-se presentes, na relação mantida pelas partes, todos os requisitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), na esteira do precedente desta Turma.

Pelo exposto, **conheço** do Recurso de Revista por afronta aos arts. 2º e 3º da CLT.

Mérito

Consectário lógico do conhecimento por afronta por afronta aos arts. 2º e 3º da CLT, **dou provimento** para reconhecer o vínculo de emprego entre a parte reclamante e a reclamada e determino o retorno do processo à Vara do Trabalho para que julgue, como entender de direito, as demais parcelas postuladas na petição inicial.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, decido conhecer do Recurso de Revista do Reclamante no tópico *"reconhecimento de relação de emprego - motorista - 99 tecnologia ltda - empresa-plataforma digital - presença de elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da clt - reenquadramento jurídico dos fatos"* por afronta aos arts. 2º e 3º da CLT, e, no mérito, dou-lhe provimento para, reconhecer o vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada (99 TECNOLOGIA LTDA), determinando o retorno dos autos à origem para o julgamento dos pedidos formulados na inicial, como entender de direito. Invertam-se os ônus da sucumbência.

Publique-se.

Brasília, 19 de agosto de 2024.

LIANA CHAIB
Ministra Relatora

