

O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E A UBER: ANÁLISE DAS DECISÕES ENVOLVENDO PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTA DE APLICATIVO

Rodolpho César Aquilino Bacchi¹

1. Introdução

É cediço que a Primeira Revolução Industrial se iniciou nos 1760 e seguintes na Inglaterra e foi marcada pela utilização nas fábricas, significando na mudança de paradigma para as atividades humanas, passando estas de manuais para mecânicas, com a utilização da máquina a vapor, eletricidade e combustão, dando azo na maior eficiência e quantidade decorrente da utilização do novo maquinário².

Em seguida, a Segunda Revolução Industrial a qual restou marcada pelo surgimento de novas atividades econômicas, podendo-se mencionar a siderurgia, e as novas fontes de energia como o petróleo (energia oriunda da queima de combustível), água (usinas termelétricas), urânio (energia nuclear), além do surgimento do automóvel. Destaca-se ainda o desenvolvimento de novos e mais eficientes sistema de comunicação, como telefone e o cinema.

Posteriormente, iniciou-se a Terceira Revolução Industrial, após o final da Segunda Guerra Mundial, sendo marcada pelo desenvolvimento da tecnologia, inclusive em sede de telecomunicações, e da globalização, nela

¹ Advogado no escritório Cassar Advocacia. Palestrante. Ex-assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Mestrando em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Membro da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB). Membro da Comissão de Estudos de Direito Material e Processual do Trabalho da OAB/RJ.

² BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo, LTr, 2019. p. 18-19.

destacando-se o desenvolvimento das comunicações, facilitando a vida em sociedade, assim como uma maior relação entre os países e a ampliação da concorrência entre as empresas³.

Hodiernamente, estamos inequivocadamente na Quarta Revolução Industrial, na qual há uma combinação das tecnologias ainda mais avançadas, as quais possuem a capacidade de aprimorar a indústria, aumentar a produtividade, reduzir os custos, além de dar maior eficiência no uso de recursos e controle de qualidade. Trata-se, em outras palavras, do chamado trabalho 4.0 que acarreta diariamente novidades em todos os campos da economia.

Nesse contexto, com o uso da internet e do algoritmo da inteligência artificial do sistema surge o trabalho em plataformas digitais como *Uber*, *Rappi* etc, sendo certo que aqueles subordinam os fatores para a produção contemporânea. Tal forma de trabalho vem sendo caracterizada por uma moderna modalidade de serviço, que vem sendo chamada de economia "sob demanda"⁴, que se refere a um tipo de negócio no qual as novas tecnologias na Internet vem permitindo que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor.

Por outro lado, a Sociologia do Trabalho, destacando-se aqui o professor Unicamp Ricardo Antunes, vem identificando esse fenômeno como sendo chamado de "Uberização do Trabalho" que, segundo este deve ser entendido a partir de uma combinação entre um sistema capitalista fundado num tripé destrutivo, qual seja, neoliberalismo, reestruturação produtiva

³ HOBBSAWN, Eric. *Da revolução industrial inglesa ao Imperialismo*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

⁴ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo, LTr, 2019. p. 20.

permanente com a impulsão tecno-informacional-digital e uma hegemonia do capital financeiro, por um lado. E, por outro lado, tem-se um contexto de uma crise estrutural do sistema do capital que mostra que ele só pode se desenvolver destruindo, o que se apresenta mais claro de modo cabal a partir de 1973 e se torna mais violento com a crise de 2008 e 2009⁵.

No Brasil, o fenômeno da “Uberização” do Trabalho vem ganhando força nos últimos anos, em especial, a partir do ano de 2018 e, infelizmente, tal fato foi agravado pela grave crise econômica causada pela pandemia da COVID-19 que aumentou os números do desemprego no Brasil⁶.

De outro vértice, tem-se que os trabalhadores em aplicativos vêm pleiteando em juízo o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas de aplicativos, em especial a Uber, gerando-se, inclusive, decisões dissonantes no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, quanto à existência ou não do vínculo de emprego.

A partir disso, surge o nosso problema de pesquisa, qual seja, como o Tribunal Superior do Trabalho vem analisando os recursos interpostos em face dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho no que tange ao pedido de vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e a Uber.

⁵ ANTUNES, Ricardo. Tecnologia + Capitalismo = Escravidão, diz Antunes. Entrevista a Patricia Fachin. Disponível em: <<https://www.afbnb.com.br/tecnologia-capitalismo-escravidao-diz-antunes/>> Acesso em 14 de junho de 2022.

⁶ Segundo o Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, a taxa média de desocupação em 2020 foi recorde em 20 estados do país, acompanhando a média nacional, que aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5% no ano passado, a maior da série histórica da PNAD Contínua, iniciada em 2012. As maiores taxas foram registradas em estados do Nordeste e as menores, no Sul do país. Esses resultados decorrem dos efeitos da pandemia de Covid-19 sobre o mercado de trabalho. Em 2020, as maiores taxas de desocupação ficaram com Bahia (19,8%), Alagoas (18,6%), Sergipe (18,4%) e Rio de Janeiro (17,4%), enquanto as menores com Santa Catarina (6,1%), Rio Grande do Sul (9,1%) e Paraná (9,4%) Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>> Acesso em 16 de junho de 2022.

A metodologia utilizada será a de análise de decisões, nos quais serão analisados os acórdãos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho em sede de Turmas, que julgaram a questão do vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber, devendo-se esclarecer que até presente momento existem casos (pois ainda existem outros casos pendentes de julgamento) nas 3ª, 4ª, 5ª e 8ª Turmas.

Desenvolveremos o presente estudo, realizando, uma breve análise do fenômeno da “Uberização as Relações de Trabalho” e, posteriormente, faremos a análise dos julgados do TST decorrentes das ações trabalhistas em face da Uber discorrendo sobre os principais argumentos nele ventilado. Logo após, teceremos análise da Uberização as Relações de Trabalho na Jurisprudência estrangeira. Por último, apresentaremos nossas ponderações, conclusões acerca dos argumentos utilizados pelas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

2. Análise da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Analisaremos a seguir, arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo ações trabalhistas de motorista de aplicativo de transporte em face da UBER na qual há o pleito de vínculo de emprego⁷.

Esclarecemos desde já que, infelizmente, o Tribunal Superior do Trabalho em suas turmas, excetuado o caso oriundo da 3ª Turma, ainda não analisou de forma aprofundada e com a importância que a matéria merece a chamada “Uberização das Relações de Trabalho” nas ações trabalhistas envolvendo trabalhadores em aplicativos de transporte e a UBER.

⁷ Importante salientar que ainda não restaram julgados todos os recursos no Tribunal Superior do Trabalho decorrentes de ações trabalhistas em face da UBER, sendo certo que trabalharemos neste estudo com aqueles processos até o presente momento já julgados naquele Tribunal.

2.1. 4ª Turma

Iniciaremos o estudo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo os processos trabalhistas de trabalhadores de aplicativos em face da UBER oriundos da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

2.1.1. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000200-26.2015.5.02.0311 foi interposto por um motorista de aplicativo pretendendo o reconhecimento do vínculo de emprego com a Uber⁸.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região considerou não teria havido a presença dos elementos fático jurídicos da relação de emprego com a sociedade empresária, mantendo a sentença que havia julgado improcedente o pedido do trabalhador.

Inicialmente, o Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos, mencionou em seu voto que a relação de emprego no texto consolidado tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. No entanto, para o Relator, as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, segundo o Relator. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo).

8

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>> Acesso em 14 de junho de 2022.

Asseverou ainda o Ministro Relator que o enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial, já tendo o Supremo Tribunal Federal declarado constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT.

Além disso, para o Relator, o trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atenderia aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos.

Nessa toada, para o Relator, inexisteriam os elementos fático-jurídicos para a configuração da relação de emprego.

Em razão do exposto, os Ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, conheceram do agravo de instrumento em recurso de revista quanto ao tema para determinar o processamento do recurso de revista e, no mérito, negaram provimento ao recurso de revista.

2.1.2. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 101036-14.2017.5.01.0042

O segundo julgado da 4ª Turma sobre o qual teceremos alguns comentários é o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 101036-14.2017.5.01.0042. O Agravante interpôs recursos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região, que rejeitou o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego⁹.

Primeiramente, o Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos abordou em seu voto que o exame prévio e de ofício da transcendência deve ser feito à luz do recurso de revista. Logo, o reconhecimento de que a causa oferece transcendência pressupõe a demonstração, no recurso de revista, de tese hábil a ser fixada, com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a que se refere o § 1º do art. 896-A da CLT.

Contudo, segundo o Relator, o recurso de revista não alcançaria conhecimento, não tendo a parte Agravante demonstrado, em seu recurso, o desacerto da decisão denegatória do TRT da 1ª Região.

Segundo o Relator deveriam ser adotados, como razões de decidir, os fundamentos constantes da decisão agravada, a fim de reconhecer como manifestamente inadmissível o recurso de revista e, em consequência, confirmar a decisão ora recorrida.

Diante do exposto, o Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos, monocraticamente, entendeu por negar seguimento ao agravo de instrumento por falta do pressuposto de admissibilidade extrínseco transcendência da causa.

⁹

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=101036&digitoTst=14&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0042&submit=Consultar>>. Acesso 10 de junho de 2022.

2.2. 5ª Turma

A próxima Turma a qual teceremos a análise dos processos envolvendo pleito de reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo com a Uber é a 5ª Turma.

2.2.1. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038

O Recurso de Revista nº 1001821-40.2019.5.02.0401 interposto pela Uber versou sobre o reconhecimento do vínculo de emprego. O Recorrente interpôs Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que havia acolhido o pleito do trabalhador de reconhecimento do vínculo de emprego, condenando a empresa nas verbas daí decorrentes¹⁰.

De partida, o Ministro Relator Breno Medeiros, pontuou que a controvérsia do processo seria a existência ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de “motorista”, e a empresa reclamada, Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Acrescentou o Relator que da análise dos autos, constatou-se que o E. TRT reformou a sentença de origem por concluir pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes.

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

¹⁰

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em 10 de junho de 2022.

Reconheceu o Ministro Relator a transcendência jurídica da matéria, em razão de ainda não ter sido suficientemente enfrentada pelo Tribunal Superior do Trabalho a hipótese específica dos autos¹¹.

Em relação ao mérito em si, sustentou o Ministro Relator que o Recorrido teria admitido expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.

Para o Ministro Relator tal fato traduziria a existência de ampla flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Aduziu ainda o Relator que seria fato incontroverso que o Recorrente teria aderido aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

¹¹ A transcendência jurídica é pressuposto extrínseco de admissibilidade do recurso de revista, tendo tido sua regulamentação inserida na Consolidação das Leis do Trabalho quando da edição da Lei nº 13.467/2017:

Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Nesse sentido, dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário¹², sendo certo que referido percentual revela-se

¹² Importante mencionar a ponderação realizada pelo professor da UFRJ Rodrigo de Lacerda Carelli acerca do fenômeno da Uberização das Relações de Trabalho

O autor baseia-se em dois argumentos principais para sua negação genérica, abstrata e erga omnes de vínculo empregatício: (1) a suposta possibilidade que teria o trabalhador de organizar seu próprio tempo e a (2) liberdade de “atender ou não o chamado” da plataforma para o trabalho, o que reputa central na sua descaracterização generalizada, cabal e definitiva da existência da relação de emprego.

Não há, por óbvio, indicação de dispositivo legal que viria ao seu socorro quanto a esses pontos. Não trouxe porque não teria como fazê-lo, pois não há um só artigo de lei que disponha que para que haja a relação de emprego é necessário rígida disposição e controle de horário de trabalho. O vínculo de emprego é caracterizado pelos elementos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, complementados pelo art. 6º, parágrafo único, que expressamente afirma 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.”

Não é de se estranhar que esse dispositivo legal não é citado uma só vez no artigo, como também não é encontrado menção a ele em quase todas as sentenças que até hoje negaram a condição de empregados a trabalhadores de plataformas digitais. Essa norma não é citada porque as plataformas exercem comandos, controles e supervisão sobre os trabalhadores, caracterizando a subordinação, conforme será mostrado a seguir.

Entretanto, antes temos que ver a questão da ausência de controle de horário (1). Está entre os poderes do empregador a possibilidade de estipulação de horário de trabalho para seus trabalhadores. Porém, pode o empregador substituir tal horário por outros métodos de aferição do trabalho. Contratos de trabalho em que há a estipulação de horários flexíveis para prestação de serviços pelo trabalhador datam de antes da Consolidação das Leis de Trabalho, como aquele aferido por meio de estipulação de metas de produção.

O teletrabalho é modelo recente de trabalho por produção, previsto expressamente na legislação como passível de não aplicação das regras sobre a duração de trabalho, porém o art. 62 e suas exceções, como por exemplo o trabalho externo incompatível com a fixação de horário, existem desde a redação original da CLT. O trabalho em domicílio, ou à distância, nunca descaracterizou o vínculo de emprego, como expressamente prevê o caput do art. 6º, muito embora não haja fixação de horário de trabalho nesses casos.

A estipulação de jornadas máximas na legislação, como o nome já diz, é mera delimitação de um teto além do qual não podem ser impostas contratualmente quantidades de tempo à disposição do empregador. Isso não impede, como nunca impediu, a pactuação de cargas horárias menores ou mesmo regimes flexíveis de horário.

Além disso, de há muito existe a contratação de trabalhadores horistas, que recebem de acordo com as horas de trabalho efetivamente realizadas, apresentando assim flexibilidade de horário. É totalmente contrário à lei e às próprias definições de empregado e empregador tentar aferir a existência da relação de emprego pela rigidez ou flexibilidade na prestação de trabalho, sendo nítido ativismo judicial. Perguntas como “o trabalhador tinha hora para entrar?”, “o trabalhador tinha hora para sair?”, “o trabalhador poderia cumprir tarefas de seu interesse durante o horário de trabalho, como ir ao médico?” não são somente anacrônicas como não têm correspondência no ordenamento jurídico.

superior ao que o Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos no caso dos salões-parceiros¹³, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma

Elas são baseadas em um antigo modelo típico, mas não único, de arranjo empregatício, originado de um imaginário fordista que, apesar de prevalente, não é central às concepções de emprego, empregado e empregador. Este modelo, ainda majoritário mas cada vez menos dominante, vem sendo substituído paulatinamente por outras formas de arranjo flexíveis, como teletrabalho, horários alternados, “hot desking”, trabalho por metas, sem ultrapassar no entanto o modelo empresa-empregado.

A possibilidade hipotética de negar corridas (2) – e, portanto, trabalho – também não é central na definição de emprego, vide o art. 452-A, § 3º, CLT, referente ao trabalho intermitente, que é expresso em afirmar que não descaracteriza a subordinação para fins da caracterização da relação de emprego a recusa da oferta de trabalho. Além disso, outro típico trabalho sob demanda – o trabalho avulso – não retira do trabalhador os direitos; pelo contrário, a Constituição lhes garante todos (art. 7º, XXXIV, Constituição da República).

Porém, ao contrário do que afirma o artigo ora discutido, há sim em algumas plataformas o controle tanto quanto aos horários como à possibilidade do trabalhador de negar chamados. Inicialmente, não há como entender que um motorista tenha a real possibilidade de recusa se ele não souber qual é o serviço proposto e seu respectivo valor.

Ora, em algumas plataformas o motorista simplesmente não sabe o endereço de destino e o valor da corrida antes de aceitá-la. Ou seja, não há qualquer autonomia, pois não há informação. Ademais, em várias plataformas verificou-se que o não atendimento de chamadas gera punições, desde diminuição da média da avaliação e perda de bônus, passando por suspensões, cursos de reciclagem, advertências por escrito, até dispensas pelo meio de exclusão da plataforma. Em relação ao horário de trabalho, as empresas costumam manter os trabalhadores na ativa por meio da precificação, em que a imposição de um pagamento propositalmente baixo fará com que o trabalhador fique ativado pelo tempo que entenderem.

A tarifação geralmente calcula, por meio dos dados coletados, e impõe, por meio do algoritmo, um valor baixo de ganho para o trabalhador, em volta de 1,2 a 1,4 salários mínimos, por período de 44 horas de trabalho semanais. Ademais, certas empresas ainda organizam incentivos na forma de promoções que dispõem períodos mínimos de horas de trabalho e número máximo de recusas em determinado dia ou semana para receber certo valor de bônus. Grifo no original

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviços de transporte: uma questão de direito. <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/vinculo-empregaticio-com-plataformas-digitais-de-servicos-de-transporte-uma-questao-de-direito-do-trabalho-05112019>> Acesso em 16 de junho de 2022.

¹³ A Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, trata acerca dos chamados salões-parceiros, nos quais os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador (art. 1º).

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm>. Acesso em 10 de junho de 2022.

das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

Ressaltou ainda o Ministro Relator que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos¹⁴.

Nesse passo, para o Relator, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à Recorrente para sua permanência no mercado, mas

¹⁴ Destaca-se importante crítica realizada acerca desta “divisão de valores”:

O trabalhador coletivo emoldurado pela Uber é fundamental para seu sucesso, elevando sua imagem empresarial a partir da satisfação do cliente, que tem um serviço rápido, a preço acessível, com trajetória controlada e pagamento facilitado. No Brasil, do valor pago pelo cliente à plataforma, a empresa reduz da remuneração do motorista a tarifa de 25% na categoria UberX (a mais comum) e de 20% na categoria UberBlack (carros de padrão mais elevado e mais novos). Dada a decisão unilateral da Uber sobre como e quanto cobrar do cliente (atualmente o motorista não tem mais acesso à informação do preço da corrida, a partir do qual o referido percentual é calculado), há casos em que a remuneração auferida pelo motorista mal cobre todos os seus custos, sobretudo quando levamos em consideração que muitos financiam um carro para poder exercer a atividade – caso sejam desligados da plataforma, ficam com o custo de pagamento do veículo, perdem essa fonte de renda e não têm assegurados direitos trabalhistas e previdenciários:

Se o pagamento é realmente tão baixo, por que tantas pessoas dirigem para a Uber? Para quem tem carro, dirigir para a Uber é uma maneira de converter esse capital em dinheiro; alguns subestimam os custos envolvidos em dirigir em tempo integral; para alguns, flexibilidade é uma vantagem, para outros, dirigir para a Uber oferece o que ser taxista ofereceu por muitos anos – um trabalho que requer pouca habilidade, e que tem um baixo custo de largada, é melhor do que ficar em casa sem fazer nada. Além disso, à medida que a Uber reduziu a demanda por táxis em muitas cidades, as rendas dos taxistas caíram, deixando a Uber como a melhor opção (SLEE, 2017, p. 119).

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em 10 de junho de 2022. fl. 852-853

especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados¹⁵.

Ainda segundo o Relator, não se poderia 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.

¹⁵ Em sentido contrário a este argumento tem-se que o sistema de avaliação dos motoristas de aplicativos denotaria a chamada “subordinação algorítmica”. Senão vejamos a ponderação de David Silva Franco e Deise Luiza da Silva Ferraz:

Assim, com o máximo de 5 estrelas na avaliação de cada cliente, o motorista deve manter no mínimo a nota média de 4,6. Caso não consiga manter esse padrão de desempenho, o qual depende também da subjetividade do cliente que o avalia, o motorista pode ser temporariamente suspenso ou até instantaneamente desligado da plataforma, sem qualquer aviso prévio da Uber. O sistema de avaliações reforça, ainda, a valorização do gerencialismo pela sociedade (GAULEJAC, 2007), que não mais se limita ao mercado de trabalho formal e terceiriza parte da atividade de controle ao próprio consumidor. Assim, o trabalhador é autônomo, mas é a empresa que define a meta e o pune caso não a alcance. Essa situação não sustenta, portanto, o discurso comum que atribui ao trabalhador uberizado o *status* de ser o “próprio chefe”:

A nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, eBay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados (CARELLI, 2017, p. 143).

No modo de gestão da Uber, percebemos, portanto, que o controle é habilmente praticado pela empresa. Se o motorista detém a maior parte dos meios de produção para executar sua atividade, fica claro que, no trabalho uberizado, a plataforma virtual é o meio de produção suficiente para garantir a subsunção do trabalhador nesse tipo de atividade. Os motoristas precisam manter um padrão de desempenho definido unilateralmente pela empresa e são estimulados a produzir e criar tanto valor quanto possível (o trabalhador produz valor ao produzir o equivalente ao valor de sua força de trabalho e cria valor ao produzir mais-valor). Em um ambiente de relações de trabalho flexíveis, esse cenário demonstra que, pela correlação de forças assimétricas, a flexibilidade e o risco são dos trabalhadores. Já a empresa surge blindada de responsabilidades trabalhistas e de riscos com a maior parte do que seria capital constante, mesmo que possa ganhar até 25% dos rendimentos do trabalhador que lhe presta serviços.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em 10 de junho de 2022.

Com efeito, para o Relator, 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.

Frisou ainda o Ministro Relator 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”¹⁶.

Desse modo, seguindo o voto do Ministro Relator, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceu do recurso de

¹⁶ Destaca-se importante crítica envolvendo o aludido julgado, realizada pelo professor da Universidade Federal Fluminense Cássio Casagrande, a qual concordamos:

Enquanto a justiça dos países avançados aplica o enquadramento correto aos trabalhadores de aplicativos, nosso Tribunal Superior do Trabalho (TST) continua na direção contrária, proferindo decisões retrógradas na matéria e construindo uma jurisprudência subserviente aos interesses das corporações multibilionárias que operam esses aplicativos.

Foi assim há duas semanas, na 5ª. Turma do TST, que mais uma vez decidiu em favor da UBER em processo de vínculo de emprego. Não espanta que a decisão, além de analisar (equivocadamente) os requisitos da relação de emprego, tenha adentrado em argumentos meramente políticos e ideológicos para sustentar a frágil argumentação jurídica, assim dispondo: “*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 acórdão ainda acrescenta que a empresa UBER “*tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.*”

Esses trechos poderiam muito bem estar no discurso do Ministro Paulo Guedes ou de qualquer político de direita no legislativo, mas não fica bem que juízes usem essa retórica desabridamente ideológica, sem base factual alguma, para defender os interesses do capital. É triste o papel que a Justiça do Trabalho se atribui ao permitir de forma tão leniente a pirataria da uberização, que, como se sabe, vem sendo reprimida no mundo todo, ao ponto de o Secretário Geral da OIT recentemente defender uma “resposta global” para essa forma de trabalho, com estabelecimento de salário mínimo, jornada regulada e negociação coletiva.

Não se argumente que a legislação brasileira, para fins de definição do vínculo de emprego, seria “diferente” da australiana, espanhola ou inglesa. Quem minimamente estudou Direito do Trabalho sabe que os pressupostos da relação de emprego são os mesmos em todo o mundo: trabalho subordinado e controlado, sob dependência econômica. Todas as legislações trabalhistas surgidas da matriz europeia prevêm isso, porque a empresa capitalista se organizou da mesma forma em todo o mundo ocidental.

CASAGRANDE, Cássio. Para ‘uberizados’, ‘já é vínculo de emprego na Austrália’. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>> Acesso em 08 de junho de 2022.

revista e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

2.2.2. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001821-40.2019.5.02.0401

Outro julgado da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo pedido de vínculo de motorista de aplicativo em face da UBER é o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001821-40.2019.5.02.0401, da Relatoria do Ministro Breno Medeiros¹⁷.

Neste caso, o Ministro Relator, iniciou sua decisão monocrática afirmando que conforme registrado pelo Egrégio TRT da 2ª Região, o Agravante teria confessado que *“que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse”*, bem como *“poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse”*.

Mencionou ainda que seria incontroversa a existência de autonomia para o desempenho das atividades do Agravante, uma vez que o trabalhador teria aderido aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Além disso, para o Relator, dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentuais estes superiores ao que o TST vem admitindo como razoáveis à caracterização da relação de parceria

17

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001821&digitoTst=40&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0401&submit=Consultar>>. Acesso em 10 de junho de 2022.

entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego¹⁸.

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

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

Ponderou ainda 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.

Por fim, sustentou o Relator 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.

2.3. 8ª Turma

¹⁸ Trata-se de argumento já mencionado quando do julgamento do Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 consoante visto no item 2.2.1.

A próxima turma na qual analisaremos precedente envolvendo pedido de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a Uber é a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

2.3.1. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185 foi interposto pelo trabalhador, sustentando a existência do liame empregatício, com o intuito de reformar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região¹⁹.

Inicialmente, a Ministra Relatora Dara Maria da Costa asseverou que a invocação do art. 7º da Constituição Federal, o qual se subdivide em inúmeros incisos, sem a indicação do dispositivo tido por violado inviabilizaria o conhecimento da revista, nos termos da Súmula nº 221 do TST.

Nesse passo, para a Relatora, o Tribunal Regional, soberano na apreciação do acervo fático-probatório dos autos, deixou assentado que “a forma de prestação de serviços verificada no caso concreto não segue o roteiro típico das relações subordinadas”.

Tal afirmação seria extraída das premissas fáticas assentadas no acórdão Regionais, quais sejam: a) o depoimento pessoal do reclamante no qual confessou que não havia ordens diretas da reclamada, mas apenas comunicações eletrônicas, sem precisar o conteúdo delas, quando ficava sem prestar serviços; b) a existência de subordinação, elemento caracterizador da relação de emprego, não pode ser presumida com o fato de a empresa orientar os prestadores de serviço, seja diretamente ao motorista, seja por meio da internet, sobre a forma de atendimento aos clientes; c) o reclamante era o

¹⁹

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11199&digitoTst=47&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0185&submit=Consultar>>. Acesso em 10 de junho de 2022.

único responsável pela manutenção e pelo abastecimento do seu próprio veículo, bem como pelas despesas com telefonia celular, arcando, assim, com os riscos da atividade econômica.

Ponderou ainda a Relatora que teria restado incontroverso nos autos que, pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada, como pagamento pelo fornecimento do aplicativo, sendo certo que tal critério aproximaria a relação jurídica das partes do regime de parceria previsto na Lei dos Salões Parceiro, mediante o qual o Agravante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela Agravada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados.

Nesse contexto, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, segundo a Relatora, teria agido corretamente ao rechaçar o vínculo de emprego, pois que fosse declarada a fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, seria necessária a existência de subordinação jurídica do Agravante, o que não se teria evidenciado nos autos.

Dessarte, por unanimidade, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto da Ministra Relatora, negou provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista.

2.4. 3ª Turma

Por derradeiro, analisaremos o precedente da 3ª Turma envolvendo o pedido de vínculo de emprego entre trabalhador em aplicativo de transporte e a empresa Uber.

2.4.1. Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066

O último julgado o qual teceremos a análise e que a nosso sentir melhor se debruçou sobre o tema da Uberização das Relações de Trabalho no tocante a relação jurídica dos trabalhadores em aplicativos e a Uber é o Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, de Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado.

O Recorrente interpôs Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região, que havia mantido a rejeição ao vínculo de emprego do trabalhador em aplicativo ²⁰.

Inicialmente, o Relator teceu um breve introito acerca da natureza jurídica da relação existente o motorista de aplicativo e as empresas de aplicativo²¹.

20

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

²¹ Podemos destacar o seguinte trecho da decisão:

Cumpramos destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.

Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços¹; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão²; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa *Dynamex* fazia aos seus motoristas,

como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como *ABC test*) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a empresa contratante (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*).

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação jurídica entre motoristas e a *Uber* - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 55, que tem o condão de positivizar o *ABC test*) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica⁶). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a *Uber*, a *Lyft* e a *DoorDash* (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (*Proposition 22*), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso *Dynamex*, em 2018, e da lei estadual *Assembly Bill*.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as “*dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo*”.

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito “*de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito*” (Art. 4, “b”).

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre 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 envolver inúmeras e múltiplas hipóteses.

Aliás, entre as empresas de plataformas digitais congêneres existem dois grandes grupos, com diferenças significativas entre eles.

Em seguida, o Relator avançando no mérito da demanda, afirmou que restou incontroversa a prestação de serviços do Recorrente para a Recorrida, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustentou a Recorrida que o trabalho foi prestado pelo Recorrente sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.

No entanto, segundo o Relator, restaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego.

Afirmou o Relator que é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural (fato incontroverso

De um lado, as empresas que são realmente disruptivas, uma vez que conseguem aproximar o consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado, tal como ocorre, por exemplo, com empresas como a *AirBnB – Air, Bed and Breakfast* -, a qual consegue compartilhar para os consumidores de qualquer lugar do planeta ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências situadas em locais distantes da cidade ou do país do consumidor interessado. E esse compartilhamento é feito sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado. Do mesmo modo, isso se verifica com a empresa *Booking.com*, plataforma pela qual qualquer indivíduo, em qualquer lugar do planeta, pode efetivar, em qualquer lugar da terra, reservas em Hotéis, pousadas, etc. Ou ainda empresas digitais como a *Pet Anjo/Pet Hub*, mediante as quais o dono de um pequeno animal de estimação (mascote ou *pet*) pode entrar em contato com outros proprietários de *pets* para alojar o seu animal, em residências, onerosamente, por curtos períodos.

Nesses casos, existe, sim, um sistema empresarial disruptivo, o qual não passa pela utilização predatória do trabalho humano. Aqui se trata de empresas reais de compartilhamento.

Por outro lado, o segundo grupo de empresas de plataformas digitais que se dizem partícipes da economia compartilhada (mas que nela não estão efetivamente integradas ou apenas parcialmente estão ali inseridas) ostentam estrutura, natureza e dinâmica sumamente distintas, uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais. Trata-se, por ilustração, das empresas de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo. É o caso dos autos, conforme claramente se percebe.

Disponível

em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

na demanda), tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador - pessoalidade. A relação jurídica pactuada (ou efetivamente cumprida) deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

No caso em comento, segundo o Relator, a pessoalidade mostrou-se evidente, porque o Recorrente necessitou de realizar 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. Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada²².

Acrescentou ainda o Relator que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de pessoalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar

²² Trata-se aqui da manifestação da chamada subordinação algorítmica

Em relação ao "poder dos algoritmos", como novo elemento fático caracterizador da subordinação no seio da indústria 4.0, destaca-se o estudo de Daniela Muradas e Eugênio Delmaestro Corassa intitulado "Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos", do qual se aponta o seguinte trecho:

"No que diz respeito especificamente ao trabalho sob demanda via aplicativos (work on-demand via apps), o poder empregatício tende a um maior grau de concentração por controle de trabalhadores em massa e por gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos." (MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Ltr, 2017. p. 157-165).

demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato – como teria ocorrido no presente caso.

Quanto à onerosidade, defendeu o Relator que este é o elemento fático-jurídico da relação de emprego que diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço e que no caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Além da pessoalidade e onerosidade, asseverou o Relator, que é necessário também a não eventualidade para que haja relação empregatícia, ou seja, que o trabalho seja prestado em caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

Nesse diapasão, segundo o relator, o labor do Recorrente estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Recorrida e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica 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.

Por outro lado, pontuou o Relator que embora a relação jurídica entre as partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Recorrida sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase

dois meses, o Recorrente conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Não bastasse, para o Relator, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Recorrente durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados, sendo certo que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como “não eventual” (ou habitual).

No tocante ao último elemento fático-jurídico da relação de emprego, a subordinação, este ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

Nessa contextura, a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela

qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Por sua vez, segundo o Relator, a chamada subordinação estrutural é aquela que se expressa *pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*. Nessa 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.

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra 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”. Para o Relator, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica)

usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

Agregue-se isto, para o Relator, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma plethora de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado.

A partir disso, tem-se que os fatos retratados no acórdão regional teriam demonstrado que o trabalho do Recorrente era efetivamente controlado pela Recorrida, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacaram-se, segundo o Relator, as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Recorrida organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Recorrente conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) 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 da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da

Recorrida sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Salientou ainda o Relator que é fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Recorrida 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 exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, para o Relator, poderia se perceber a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

- a) a clássica, em face da existência de 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) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;
- c) a 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) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internéticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Por oportuno, segundo o Relator, tem-se que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Recorrente ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que,

considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Por fim, reiterou que 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 qualquer 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; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.

Desse modo, segundo o Relator o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Recorrente à empresa Recorrida e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual, pugnando pela reforma do acórdão Regional para reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber.

Isto posto, por maioria, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conheceu do recurso de revista, seguindo o voto do Ministro Relator, e, no mérito, deu-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Recorrente daí decorrentes, articulados na petição inicial.

3. Conclusão.

Como visto, o fenômeno da Uberização das Relações de Trabalho exsurge num contexto de neoliberalismo, reestruturação produtiva permanente com a impulsão tecno-informacional-digital e uma hegemonia do capital financeiro, na qual se tem o afastamento da figura da relação de emprego para a inserção de novas formas de trabalho humano, tais como o trabalho do transportador autônomo de cargas previsto na Lei nº 11.442/2007, contrato dos salões-parceiros previsto na Lei nº 12.592/2012.

No entanto, a relação jurídica entre o trabalhador em aplicativo de transporte e os aplicativos pode ser enquadrada a nosso entender como sendo relação de emprego, ainda mais em se considerando a chamada “subordinação algorítmica” na qual a direção da prestação de serviços é verificada através dos elementos temáticos e informatizados de comando (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

Por outro lado, constatamos no presente estudo que, infelizmente, na maior parte dos casos julgados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho houve uma análise perfunctória do trabalho realizado pelos trabalhadores em aplicativo, ainda mais em se considerando especificidades desta atividade, excetuando-se o Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 julgado pela 3ª Turma, no qual o Ministro Maurício Godinho Delgado conseguiu esmiuçar corretamente todas as premissas fáticas e técnicas deste tipo de labor.

Em virtude disso, sugerimos, até mesmo por já haver Embargos de Divergência no processo nº 100353-02.2017.5.01.0066 no âmbito da Seção Especializada em Dissídios Individuais²³, a realização de audiência pública, nos

²³ Art. 894. No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 (oito) dias:

(...)

II - das decisões das Turmas que divergirem entre si ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, ou contrárias a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 14 de junho de 2022.

termos do art. 41, XXXVI do Regimento Interno²⁴, permitindo-se ouvir o depoimento de pessoas com experiência e autoridade, incluindo-se estudiosos da Sociologia do Trabalho e da Tecnologia da Informação a fim de contribuir para o debate acerca do fenômeno.

4. Referências Bibliográficas.

ANTUNES, Ricardo. Tecnologia + Capitalismo = Escravidão, diz Antunes. Entrevista a Patricia Fachin. Disponível em:
<<https://www.afbnb.com.br/tecnologia-capitalismo-escravidao-diz-antunes/>>
Acesso em 14 de junho de 2022.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo, LTr, 2019. p. 18-19.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 14 de junho de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm>.
Acesso em 10 de junho de 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviços de transporte: uma questão de direito.
<<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/vinculo-empregaticio-com-plataformas-digitais-de-servicos-de-transporte-uma-questao-de-direito-do-trabalho-05112019>> Acesso em 16 de junho de 2022.

²⁴ Art. 41. Compete ao Presidente do Tribunal, além de outras atribuições previstas na Constituição da República, em lei ou neste Regimento:
(...)

XXXVI - excepcionalmente, convocar audiência pública, de ofício ou a requerimento de cada uma das Seções Especializadas ou de suas Subseções, pela maioria de seus integrantes, para ouvir o depoimento de pessoas com experiência e autoridade em determinada matéria, sempre que entender necessário o esclarecimento de questões ou circunstâncias de fato, subjacentes a dissídio de grande repercussão social ou econômica, pendente de julgamento no âmbito do Tribunal;

Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_atualizado.pdf?sequence=27&isAllowed=y> Acesso em 20 de junho de 2022.

CASAGRANDE, Cássio. Para 'uberizados', 'já é vínculo de emprego na Austrália'. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>> Acesso em 08 de junho de 2022.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 10 de junho de 2022.

HOBBSAWN, Eric. Da revolução industrial inglesa ao Imperialismo. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Ltr, 2017. p. 157-165.

RODRIGUES, Maurício Pallota. Subordinação algorítmica e o fenômeno da uberização do trabalho. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-algoritmica-e-o-fenomeno-da-uberizacao-do-trabalho-06032020>> Acesso em 20 de junho de 2022.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_atualizado.pdf?sequence=27&isAllowed=y> Acesso em 16 de junho de 2022.