



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000416-06.2020.5.11.0011

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/05/2021

Valor da causa: R\$ 123.591,73

Partes:

RECORRENTE: DENNIS NEVES DOS SANTOS

ADVOGADO: GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA JACINTO

RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
3ª Turma

PROCESSO nº 0000416-06.2020.5.11.0011 (ROT)
RECORRENTE: DENNIS NEVES DOS SANTOS
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
RELATORA: RUTH BARBOSA SAMPAIO

2

EMENTA

ACORDO JUNTADO AOS AUTOS PELA RECLAMADA (UBER) NA VÉSPERA DA SESSÃO DE JULGAMENTO TELEPRESENCIAL. JUNTADA EFETIVADA EM MENOS DE 24 HORAS ANTES DO INÍCIO DA SESSÃO. SÚMULA 418 DO C. TST. FACULDADE DO JUÍZO. JURIMETRIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO. *Ab initio*, destaque-se que nos termos da jurisprudência cristalizada do C. TST, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, não emergindo como direito líquido e certo das partes (Súmula nº 418 do C. TST). Essa prerrogativa do julgador se justifica com muito mais ênfase nas situações nas quais o **escopo do acordo é obstar a análise da matéria**, ocasionando o esvaziamento dos direitos abordados no tema, mormente os constitucionais. Sob o manto do acordo, as partes buscam, incentivadas pela postura reiterada da reclamada de controlar a jurisprudência, obstar a análise do mérito. A conduta da reclamada não condiz com o princípio da boa-fé processual (art. 5º, CPC/15). Ademais, vale salientar, como dito em linhas posteriores, a análise da *res iudicium deducta* (relação jurídica deduzida em Juízo) destes autos **ultrapassa o interesse meramente individual da parte reclamante, pois atinge a coletividade em geral, uma vez que estamos de prática que deve ser rechaçada por todos, com a finalidade de evitar a ocorrência de *dumping* social, empresarial, previdenciário, fiscal e trabalhista.** Além disso, o prazo para o Juízo despachar é de cinco dias (arts. 15 e 226, I, CPC/15 c/c 769 da CLT) e as partes juntaram acordo aos autos após a inclusão do processo em pauta e na véspera do dia de realização da sessão de julgamento telepresencial, em menos de 24 horas antes do seu início. Como se não bastasse, o acordo entabulado pelas partes não se mostra razoável, pois, no valor de apenas R\$ 5.000,00, o que evidentemente destoa e muito dos direitos e créditos postulados em Juízo. **Esta Especializada não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial**, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem “apenas” em seu favor. Esta prática é decorrência da conhecida jurimetria, uma espécie de estatística do



direito que, inclusive, em alguns casos, utiliza inteligência artificial para alcançar fins, *a priori*, de acordo com o ordenamento jurídico, sem que os julgadores percebam o que está, em verdade, ocorrendo. Jamais pode ser aceita no Poder Judiciário, **ainda mais quando posto em Juízo preceitos e princípios constitucionais que perpassam o interesse meramente individual do reclamante**. Outrossim, não se pode desprezar o desprestígio na análise de um voto extenso e com matéria nova e ainda não pacificada no âmbito desta Especializada. O dispêndio de recursos públicos e humanos já há muito escassos neste ramo do Poder Judiciário não pode ser desprezado, de forma alguma. Juntar acordo na véspera do julgamento é, no mínimo, desprezar o trabalho realizado até então. **Não é um caso isolado. A reclamada já fez isso em outro processo**. Ademais, a rigor, a homologação em suposto “contrato de parceria” não seria da competência desta Especializada. Some-se a isso que as partes estabeleceram os valores como de natureza 100% indenizatória e não reconheceram o vínculo de emprego, em clara dissonância com aquilo que foi postulado. Além disso, o acordo incluiu fatos e aspectos jurídicos que transbordam o pedido, com o objetivo de fraudar os direitos postulados, já que, uma vez homologado o acordo, o reclamante nem sequer poderia voltar a firmar nova relação de trabalho com a reclamada, porquanto a intenção do acordo é extinguir toda e qualquer relação jurídica, tolhendo o trabalhador do direito ao trabalho (art. 6ª, CF/88). A rigor, a reclamada (UBER) busca se valer da fragilidade do trabalhador, sobretudo neste momento de pandemia da Covid-19, para obstar os direitos básicos e constitucionais do obreiro. Ninguém pode renunciar ao trabalho digno, pois este não é apenas fonte de subsistência, mas, também, de realização, inserção social do trabalhador e da dignificação da pessoa humana (art. 1º, III e IV c /c 170, CF/88). **Postas tais premissas, a não homologação do acordo e o indeferimento do pedido de suspensão do processo é medida que se impõe.**

TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos e jurídicos formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes. Nesse contexto, nos termos dos artigos. 2º e 3º da CLT, o vínculo empregatício surge quando positivamente reunidos os requisitos da habitualidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e subordinação. O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e



informatizados de comando, controle e supervisão. Esse contexto de trabalho controlado por sistemas virtuais, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho. Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas de plataforma digitais. No caso em exame, a análise do contexto fático probatório demonstra que a empresa UBER capta (admite), remunera e dirige a prestação de serviços das pessoas físicas, as quais ingressam na plataforma após preencher critérios de seleção. Após o ingresso, o motorista passa a se submeter a um sistema de monitoramento eletrônico que faz a designação das corridas, controla os preços e enquadra o motorista em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do obreiro, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma (sistema punitivo). Os motoristas não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, a qual fiscaliza e controla o trabalho por GPS e meios telemáticos, exercendo ainda o controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. **Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada. As regras de ativação e as políticas de desativação, bem como a obrigação do motorista parceiro observar detalhadamente as diretrizes da plataforma, entre outros critérios, apontam as bases da moderna subordinação a qual se submete o autor. A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica. **Essa visão atual dos citados dispositivos celetistas evidencia que o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta configura o vínculo de emprego.** O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o *status* de cláusulas pétreas. É preciso que a relação contratual respeite as diretrizes constitucionais. Entender de modo diferente, como vem fazendo a Uber, é entrar em rota de colisão com os mais basilares preceitos constitucionais assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social (CF/88, arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). É o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem**



se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho, bem exemplificadas pelas plataformas digitais que ofertam serviços de transportes, entregas, etc. **Postas essas premissas, bem como presentes os requisitos inerentes à relação de emprego, o reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a plataforma digital UBER é medida que se impõe. Recurso conhecido e, no tópico por ora analisado, provido.**

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 11ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente, **DENNIS NEVES DOS SANTOS** e, como recorrida, **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

O reclamante, às fls. 2/14, expõe que laborou para a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, na função de motorista de aplicativo (Uber), entre 15.02.2018 e 15.09.2018, com salário mensal de R\$ 6.000,00. Sustenta que estão caracterizados os requisitos da relação de emprego: a) pessoa física/pessoalidade - trabalho prestado por pessoa física que não podia ser substituída por outrem; b) onerosidade - trabalho prestado com intenção de recebimento de contraprestação; c) não eventualidade - trabalho prestado de forma habitual, contínua e sob pena de desligamentos pela inativação; e) subordinação - objetiva - a tomadora depende da prestação dos serviços do reclamante para atingir seus fins; e estrutural - inserção do trabalhador na dinâmica do tomador, independentemente do recebimento ou não de ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento; Alega que a reclamada é quem dirige e define as diretrizes da prestação dos serviços. Afirma que laborava das 06:00 às 19:00, de segunda a domingo, inclusive feriados municipais, estaduais e federais. Por tais razões, requer: "(...) *seja reconhecido o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, procedendo à anotação da CTPS do reclamante, conforme dispõe o art. 29 da CLT, com a dispensa imotivada, sob pena de multa, surtindo todos os efeitos legais, como pagamento referente a todas as verbas rescisórias trabalhistas e indenizatórias, oriundas do contrato de trabalho, quais sejam: a) aviso prévio proporcional; b) 13º salário integral; c) 13º salário proporcional d) férias vencidas+1/3; e) férias proporcionais+1/3; f) FGTS acrescido de indenização de 40%; g) entrega de guias para saque no FGTS e habilitação no seguro desemprego; h) multa dos arts. 467 e 477, §8º da CLT. Subsidiariamente, caso Vossa Excelência não entenda pela habitualidade na prestação do serviço, requer seja declarado o vínculo trabalhista nos termos do Artigo 443, § 3º da CLT, com o conseqüente pagamento de todas as verbas oriundas da contratação nesta modalidade, qual seja: a) aviso prévio proporcional; b) 13º salário integral; c) 13º salário proporcional d) férias vencidas+1/3; e) férias proporcionais+1/3; f) FGTS acrescido de indenização de 40%; g) entrega de guias para saque*



no FGTS g) entrega de guias para saque no FGTS; h) Multa dos arts. 467 e 477, §8º da CLT. Por fim, se por ventura, a reclamada negar o registro na CTPS, requer que seja aplicada cláusula penal com multa mensal de R\$1.000,00 até o efetivo registro ou que seja realizado pela secretaria da presente vara, (...)o pagamento das diferenças das horas extras, consideradas estas as excedentes à 8ª hora diária e/ou 44ª semanal, com a devida atualização legal, devendo ser acrescido, às horas extraordinárias prestadas de segunda à sábado, o índice praticado pela Reclamada, ou, na sua ausência, o índice de 50%, bem como para as horas prestadas aos domingos e feriados deve ser acrescido o devido índice de 100%, de acordo com a Súmula 146 do TST e art. 7º, inciso XVI da Constituição Federal. As horas extras devidas ao Reclamante, no percentual a ser apurado, devem ser calculadas partindo-se da somatória de todas as verbas remuneratórias que constituem o rendimento mensal do Reclamante. Ao total obtido, aplica-se o divisor 220. As horas extras, por sua habitualidade, devem ser consideradas com reflexos e integrações para o cálculo de aviso prévio e seus reflexos, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salários, D.S. R., e FGTS acrescido da multa de 40%.(...)" (sic). Requer, ainda, a concessão dos benefícios da justiça gratuita, honorários advocatícios sucumbenciais e juros e correção monetária.

A reclamada, às fls. 339/376, apresenta contestação, sustentando a inexistência de vínculo empregatício, ao argumento de que não estão presentes os requisitos configuradores e que o que existia era um contrato de parceira entre o prestador e a tomadora.

Aplicada a pena de confissão ficta ao reclamante (fl. 583)

Ao decidir, o MM. Juízo *a quo*, às fls. 585/599, o Exmo. Juiz do Trabalho, *Alexsandro Silva Alves*, resolveu "(...) afastar as preliminares de incompetência material da justiça do trabalho, benefícios da justiça gratuita, intimação do Parquet e acolher em parte a referente ao segredo de justiça, deferir à parte autora a gratuidade de justiça, para, no mérito propriamente dito, **JULGAR IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **DENNIS NEVES DOS SANTOS** em face da **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA**, com a condenação do reclamante em honorários advocatícios, no valor de R\$ 6.179,58, reversível em proveito do (s) advogado(s) da parte contrária, com exigibilidade suspensa, tudo nos termos da fundamentação supra que este dispositivo integra para todos os efeitos legais. Custas pelo reclamante no valor de R\$2.471,83, calculadas sobre o valor da causa de R\$123.591,73, para este efeito específico, na forma do Artigo 789, II, da CLT, dispensadas em razão dos benefícios da justiça gratuita.(...) (sic)"

Em recurso ordinário, às fls. 615/625, o reclamante sustenta a necessidade de intimação do MPT. No mérito, alega que as normas jurídicas relativas à existência do vínculo empregatício devem ser interpretadas e harmonizadas com o contexto normativo vigente, em especial, com os princípios constitucionais. Afirma que estava inserido no contexto produtivo da reclamada, a qual não sobrevive sem a força de trabalho prestada pelo obreiro. Ressalta que a Recomendação nº 198 da



OIT visa combater práticas abusivas tidas por empresas que disfarçam a relação de emprego. Afirma que restaram caracterizados os vínculos de emprego, conforme instrução processual ocorrida. Aduz que a reclamada, antes de ser uma plataforma digital, é uma empresa de transporte de passageiros. Sustenta que a reclamada atraiu para si o ônus de provar o não preenchimento dos requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício, ao admitir a prestação de serviços e alegar modalidade diversa. Por tais razões, "(...) pugna pela reforma do julgado para se reconhecer o vínculo empregatício e conseqüentemente as demais matérias objeto da ação, inclusive a condenação da reclamada em honorários sucumbenciais, que não foram apreciadas face o entendimento do magistrado.(...) (sic)" Requer, ainda, a exclusão da condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbências em favor dos advogados da reclamada.

Contrarrazões, pela reclamada, às fls. 628/655 dos autos, sustentando, dentre outras questões, a incompetência material desta Especializada.

Conforme artigo 61 do Regimento Interno, o MPT apresentará parecer em sessão, se entender necessário.

É O RELATÓRIO.

FUNDAMENTAÇÃO

ACORDO JUNTADO PELAS PARTES NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO

A Reclamada (UBER) juntou acordo firmado pelas partes, no valor de R\$ 5.000,00, às fls. 662/665.

Analiso.

Ab initio, destaque-se que nos termos da jurisprudência cristalizada do C. TST, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, não emergindo como direito líquido e certo das partes (Súmula nº 418 do C. TST).

Essa prerrogativa do julgador se justifica com muito mais ênfase nas situações nas quais o escopo do acordo é obstar a análise da matéria, ocasionando o esvaziamento dos direitos abordados no tema, mormente os constitucionais.



Sob o manto do acordo, as partes buscam, incentivadas pela postura reiterada da reclamada de controlar a jurisprudência, obstar a análise do mérito. A conduta da reclamada não condiz com o princípio da boa-fé processual (art. 5º, CPC/15).

Ademais, vale salientar, como dito em linhas posteriores, a análise da *res iudicium deducta* (relação jurídica deduzida em Juízo) destes autos ultrapassa o interesse meramente individual da parte reclamante, pois atinge a coletividade em geral, uma vez que estamos de prática que deve ser rechaçada por todo, com a finalidade de evitar a ocorrência de *dumping* social, empresarial, previdenciário, fiscal e trabalhista.

Além disso, o prazo para o Juízo despachar é de cinco dias (arts. 15 e 226, I, CPC/15 c/c 769 da CLT) e as partes juntaram acordo aos autos após a inclusão do processo em pauta e na véspera do dia de realização da sessão de julgamento telepresencial, em menos de 24 horas antes do seu início.

Como se não bastasse, o acordo entabulado pelas partes não se mostra razoável, pois, no valor de apenas R\$ 5.000,00, o que evidentemente destoa e muito dos direitos e créditos postulados em Juízo.

Esta Especializada não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem "apenas" em seu favor. Esta prática é decorrência da conhecida jurimetria, uma espécie de estatística do direito que, inclusive, em alguns casos, utiliza inteligência artificial para alcançar fins, *a priori*, de acordo com o ordenamento jurídico, sem que os julgadores percebam o que está, em verdade, ocorrendo. Jamais pode ser aceita no Poder Judiciário, ainda mais quando posto em Juízo preceitos e princípios constitucionais que perpassam o interesse meramente individual do reclamante.

Outrossim, não se pode desprezar o desprestígio na análise de um voto extenso e com matéria nova e ainda não pacificada no âmbito desta Especializada. O dispêndio de recursos públicos e humanos já há muito escassos neste ramo do Poder Judiciário não pode ser desprezado, de forma alguma. Juntar acordo na véspera do julgamento é, no mínimo, desprezar o trabalho realizado até então.

Não é um caso isolado. A reclamada já fez isso em outro processo, senão vejamos:



TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (caput e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; caput e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; caput e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o caracterizado pela adoção abuso do direito processual dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC.

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica



que desenvolve, disponibilizando lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar /subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego.

TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados Strengthening social protection for the future of work e Trabalho para um futuro mais brilhante. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as



plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...] mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são workers e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de workers, e não de employees, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. Acrescente-se que, 4. em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na "quarta" revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o "modelo de negócios" destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do "King Cotton" no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado



por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (grifos suprimidos, TRT 15ª Região, Processo n. 0011710-15.2019.5.15.0032, 11ª Câmara, Relator: João Batista Martins César, data de julgamento em 20.04.202, unânime).

Ademais, a rigor, a homologação em suposto "contrato de parceria" não seria da competência desta Especializada. Some-se a isso que as partes estabeleceram os valores como de natureza 100% indenizatória e não reconheceram o vínculo de emprego, em clara dissonância com aquilo que foi postulado.

Além disso, o acordo incluiu fatos e aspectos jurídicos que transbordam o pedido, com o objetivo de fraudar os direitos postulados, já que, uma vez homologado o acordo, o reclamante nem sequer poderia voltar a firmar nova relação de trabalho com a reclamada, porquanto a intenção do acordo é extinguir toda e qualquer relação jurídica, tolhendo o trabalhador do direito ao trabalho (art. 6ª, CF/88).

A rigor, a reclamada (UBER) busca se valer da fragilidade do trabalhador, sobretudo neste momento de pandemia da Covid-19, para obstar os direitos básicos e constitucionais do obreiro. Ninguém pode renunciar ao trabalho digno, pois este não é apenas fonte de subsistência, mas, também, de realização, inserção social do trabalhador e da dignificação da pessoa humana (art. 1º, III e IV c/c 170, CF/88).

Postas tais premissas, **NÃO HOMOLOGO** o acordo firmado pelas partes às fls. 662/665.

INDEFIRO, via de consequência, o pedido de suspensão do processo, passando ao julgamento do recurso ordinário.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário do reclamante, uma vez que preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, quais sejam: os pressupostos intrínsecos (a legitimidade e o interesse) foram atendidos, pois o recorrente é titular de interesse jurídico afetado pela r. sentença atacada, e extrínsecos - o ato é recorrível via recurso ordinário nos termos do artigo 895 da CLT; tempestivo (sentença foi prolatada em 09.04.2021, cientes as partes, ocorrendo interposição do recurso em 13.04.2021); isento de preparo; e regularidade na representação à fl. 18 dos autos.

PRELIMINAR



INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A reclamada sustenta, em sede de contrarrazões, a incompetência material da Justiça do Trabalho.

Analiso.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: *as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios* (art. 114, I, CF/88).

Nesse passo, os fundamentos fáticos e jurídicos decorrem do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhador em plataforma digital. Assim sendo, estamos diante de hipótese de incidência (espécie de relação de trabalho) do art. 114, I, CF/88, a atrair a competência material da Justiça do Trabalho para reconhecimento ou não do alegado e requerido vínculo empregatício.

Por tais razões, **rejeito**.

MÉRITO

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR EM PLATAFORMA DIGITAL (UBER). REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ANÁLISE DO CASO CONCRETO.

Em recurso ordinário, às fls. 615/625, o reclamante sustenta a necessidade de intimação do MPT. No mérito, alega que as normas jurídicas relativas à existência do vínculo empregatício devem ser interpretadas e harmonizadas com o contexto normativo vigente, em especial, com os princípios constitucionais. Afirma que estava inserido no contexto produtivo da reclamada, a qual não sobrevive sem a força de trabalho prestada pelo obreiro. Ressalta que a Recomendação nº 198 da OIT visa combater práticas abusivas tidas por empresas que disfarçam a relação de emprego. Afirma que restaram caracterizados os vínculos de emprego, conforme instrução processual ocorrida. Aduz que a reclamada, antes de ser uma plataforma digital, é uma empresa de transporte de passageiros. Sustenta que a reclamada atraiu para si o ônus de provar o não preenchimento dos requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício, ao admitir a prestação de serviços e alegar modalidade diversa. Por tais razões, pugna "(...) pugna pela reforma do julgado para se reconhecer o vínculo empregatício e conseqüentemente as demais matérias objeto da ação, inclusive a condenação da reclamada em honorários sucumbenciais, que não foram apreciadas face o entendimento do magistrado. (...) (sic)"



Ao exame.

O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos, jurídicos e formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes.

A relação empregatícia possui caracterização própria que a faz diferente da simples relação de trabalho *lato sensu*, vez que em todas há proveito de força de trabalho de um ser humano por outrem. Contudo, para que haja de fato vínculo empregatício, é imperioso o reconhecimento dos requisitos: pessoa física/pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade, com base nos artigos 2º e 3º da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Esse contexto de trabalho controlado por sistemas virtuais, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho.

Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas de plataforma digitais.



A matéria precisa ser melhor enfrentada nesta Especializada, na condição de paladina dos direitos fundamentais e das garantias constitucionais mínimas asseguradas aos trabalhadores.

Não se trata de voluntarismo ou ativismo judicial. Ao contrário, estamos diante da necessidade de fazer uma leitura moderna e adequada dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, no tocante à forma de trabalho pactuada entre os motoristas que prestam seus serviços nas plataformas digitais e as instituições, as quais são, na maioria das vezes, despersonalizadas.

A leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, como o olhar das modernas relações de trabalho, demonstra que **o trabalho prestado pelos motoristas, pessoas físicas, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta, configura o vínculo de emprego.**

Ressalta-se que tais pressupostos devem ser analisados sob o ponto de vista fático, privilegiando na seara trabalhista sempre a primazia da realidade sobre a forma, nos termos do artigo 9º da CLT.

Extrai-se de tal premissa que, ainda que se trate de pessoa física contratada formalmente como prestador de serviços autônomo ou mesmo por suposto contrato de parceira, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício caso presentes os elementos do vínculo empregatício, ante o princípio motor da primazia da realidade sobre a forma.

Ademais, ressaltem-se os seguintes trechos do parecer do Ministério Público do Trabalho, proferido em processo similar, juntado a estes autos às fls. 241/254:

Segundo o Grupo de Estudos sobre a Uber - GE Uber da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho - CONAFRET do Ministério Público do Trabalho - MPT:

As principais características desse sistema são: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas.

Em relação ao monitoramento eletrônico, o trabalho dos motoristas é moldado por dois principais fatores: o uso de práticas de vigilância pelo empregador para realizar um controle brando dos trabalhadores e a adoção de práticas de resistência pelos motoristas para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores.

O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo.



Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas. O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar dos trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimenta o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens.

A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas. Trata-se de uma forma de promover controle de qualidade da prestação de serviço.

No tocante ao monitoramento do trabalho e ao aumento dos preços, verifica-se uma assimetria de informações entre o aplicativo e os motoristas. Há situações nas quais o trabalhador identifica que em determinado local a tarifa está mais elevada e se desloca para atender a região. Contudo, o motorista pode receber chamado de cliente que está em local com tarifa menor, uma vez que a precificação não leva em conta a localização do trabalhador. Ainda, o valor da tarifa é fixado pela empresa sem qualquer consulta prévia aos motoristas, o que indica um desequilíbrio entre as partes.

Outro elemento que se relaciona com essa questão é coleta e análise de informações dos motoristas que a Uber realiza a partir do envio de mensagens sobre aumento de preço e de demanda, além de estimular a disponibilidade dos trabalhadores em determinados horários em que a empresa projeta a existência de maior número de chamados por meio do aplicativo.

A fusão da análise em tempo real com a análise prévia ocorre por meio dos algoritmos utilizados pela Uber. Além de verificar instantaneamente a demanda, a empresa consegue fazer projeções da oscilação do número de chamados pelo aplicativo a partir do histórico de viagens realizadas. A empresa faz contato com os motoristas para expor o aumento da demanda, constatado previamente ou instantaneamente, de forma indistinta.

A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também, é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como "experiência" em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da situação daqueles - que é denominado de "emotional labor".

O algoritmo, cujo conteúdo pode ser modificado a cada momento pela sua reprogramação ("inputs"), garante que os resultados finais esperados ("outputs") sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas ou expressas àqueles que realizam o trabalho. A avaliação da realização dos objetivos se dissemina de forma onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também quanto à análise qualitativa do trabalho realizado.

A delegação da vigilância quanto aos critérios de qualidade aos consumidores (terceiros), uma vez que tem como consequência a possibilidade do desligamento do trabalhador diante de uma avaliação negativa, apenas reforça a obrigatoriedade do cumprimento de determinados padrões de conduta previamente estabelecidos pela empresa. Esse sistema variável e com avaliação individual sobreposta planta a insegurança na mente dos trabalhadores e, assim, intensifica o controle sobre a mão-deobra.

A relação entre trabalhador e empresa, nesse modelo, pretende reproduzir uma relação de "aliança", gerando uma espécie de refeudalização das relações. A "aliança" aprofunda o engajamento do trabalhador, pois estes devem se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são repassados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance, inclusive porque esse modelo dispensa a capacitação e o aperfeiçoamento



do trabalhador e usa como estímulo adicional ao cumprimento das ordens a inesgotável possibilidade de expansão do rol de contratados (crowdwork)⁷. Logo, ainda que se altere a formatação contratual mantém-se a máxima exploração dos trabalhadores pelos detentores dos meios de produção (plataformas digitais).

A aparente liberdade concedida aos trabalhadores - "você decide a hora e quanto vai trabalhar" - é imediatamente negada pelo dever de cumprimento dos objetivos e ordens contidos na programação do algoritmo, que é realizada de forma unilateral pela empresa, bem como por mecanismos ocultos de estímulos à contínua prestação de serviços que condicionam as escolhas e atitudes do trabalhador.

Vejam os.

O algoritmo da empresa comanda todos os trabalhadores, distribuindo-os segundo a demanda e impondo unilateralmente o preço do produto. A precificação é importante por dois aspectos: i) o controle do mercado, pela imposição de preços extremamente baixos que objetivam a aniquilação da concorrência para consolidar uma posição monopolística; 8 e ii) o controle do tempo de trabalho do trabalhador pelo baixo valor da remuneração por viagem, obrigando-o a realizar mais corridas para auferir um rendimento minimamente digno. A propagada ilusão de que o trabalhador é um empreendedor apenas objetiva o afastamento da proteção trabalhista, especialmente no tocante à limitação das horas de trabalho.

Desse modo, como consequência lógica, com a baixa remuneração paga por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia, todos os dias por semana. Isso é demonstrado por depoimentos encontrados em farta jurisprudência e estudos sobre o tema: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam - e às vezes em muitas horas - a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de o preço das viagens já ter baixado inúmeras vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder de controle pela empresa.

Assim, a precificação, parte integrante da forma de organização do trabalho por comandos, dirige/controla o trabalho sem que os trabalhadores percebam, na maior parte das vezes. Essa medida coloca em risco não apenas a vida e a saúde do trabalhador, como o passageiro e toda a sociedade ao estimular que pessoas cansadas sigam na condução de veículos.

O algoritmo também realiza o controle pela entrega de premiações, como nos dias festivos e de repouso, em que a empresa concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus "parceiros" para mantê-los ativos ou enviá-los a determinados lugares, conforme a demanda: é o chamado preço dinâmico.

Por fim, o condicionamento da atitude do trabalhador se faz através das avaliações em forma de notas dadas pelos usuários (faceta do porrete - "stick"). A avaliação por notas constitui controle essencial para o funcionamento do negócio de transporte de passageiros. Conforme depoimentos de inúmeros trabalhadores vinculados à UBER¹¹, a nota de avaliação exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços em virtude de sua capacidade de retirar o trabalhador da plataforma. O padrão de vestimenta ou de comportamento não é preordenado, mas é preponderante na obtenção da nota de corte. (...)

Parece um contrassenso que um mero fornecedor de aplicativo exerça o controle realizado pela empresa UBER. Com certeza existem outros meios de fornecer um aplicativo e cobrar por sua fruição, como o faz a própria UBER por meio da UBER Developers³⁰, que licencia a sua API para que os clientes implantem e customizem a plataforma digital para atender as suas próprias necessidades. Ora, se a UBER tradicional fosse só uma plataforma digital, por que a necessidade da UBER Developers?

Por fim, de extrema relevância mencionar decisão da Corte de Apelações de Londres³¹ que, em julgamento de recurso da Uber contra sentença que reconheceu a dois motoristas o vínculo de emprego com a empresa dona do aplicativo, entendeu que é clara a subordinação dos motoristas, considerando o fato de que a Uber determina a rota padrão, fixa a tarifa e veda ao motorista a negociação de um valor maior com o passageiro.



A Corte de Apelações de Londres também considerou a imposição, pela Uber, de inúmeras condições aos motoristas (como a escolha limitada de veículos aceitos); a instrução aos motoristas sobre como fazer o seu trabalho e o controle na execução dos seus deveres; a sujeição dos motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejam procedimentos disciplinares; a determinação de questões sobre descontos sem o envolvimento do motorista cuja remuneração será afetada; o recebimento diretamente das queixas dos motoristas e dos passageiros; e o fato de a Uber se reservar ao direito de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

A análise realizada pelo Judiciário inglês se aprofundou no real funcionamento empresarial do aplicativo, suas práticas e as novas soluções tecnológicas, de forma a reconhecer as novas formas de trabalho e a subordinação estabelecidas na atualidade.

Logo, estão presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, sobretudo se na análise da existência da subordinação dermos ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas ou manifestas, mas a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. CONCLUSÃO.

Isso posto, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o Reclamante a Reclamada, em decorrência de interpretação sistemática do artigo 7º, da CF/88 c/c com art. 2º, 3º e 6º da CLT", nos termos da fundamentação supra. (grifos suprimidos - Trecho do Parecer do Ministério Público do Trabalho, prolatado nos autos da Ação nº 0000689-60.2019.5.06.0010 - TRT 6ª Região, da lavra do Excelentíssimo Procurador do Trabalho Gustavo Luis Teixeira das Chagas, fls. 241/254)

Postas as premissas iniciais, passemos à análise de cada um dos requisitos da relação de emprego no caso concreto.

Antes disso, cabe assinalar que, embora o reclamante não tenha comparecido à instrução processual, configurando a confissão ficta, *a prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores (Súmula nº 74, II, do C. TST)*. Logo, a confissão não afasta a análise dos requisitos da relação de emprego face ao acervo probatório já constante dos autos.

1. Trabalho prestado por pessoa física / personalidade

No caso em exame, o autor afirma que prestou serviços para a reclamada no período de 15.02.2018 a 15.09.2018, como motorista, transportando passageiros em favor da ré, com salário mensal de R\$6.000,00.

A análise integral dos autos demonstra que o autor, assim como os demais obreiros que se vinculam à empresa UBER na condição de motorista, ingressam no aplicativo após a realização de cadastro digital, com dados pessoais que são aprovados pela empresa.



O requisito da **pessoa física/pessoalidade** restou caracterizado pela prestação de serviços efetivada por uma pessoa física (reclamante) sem a possibilidade de substituição por outrem, conforme podemos observar da seguinte cláusula (fls. 507): *LICENÇA. Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sub licença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas afiliadas licenciadoras. "(...) Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. (...) (sic)" (fl. 509).*

Aqui, vale frisar que não pode o reclamante mandar outrem em seu lugar, não pelo menos sem cumprir requisitos impostos pela reclamada, até mesmo para garantir uma maior segurança para os clientes/usuários dos serviços de transporte disponibilizados pela plataforma. Tanto é verdade que são exigidas dos motoristas selfies para confirmação da identidade do prestador dos serviços. **A alegada possibilidade de cadastramento de pessoas jurídicas não inibe, por si só, a personalidade, podendo, inclusive, ser caracterizada como terceirização de mão de obra.**

2. Onerosidade

O requisito da **onerosidade** é mais que evidente, uma vez que há não só a intenção de recebimento de remuneração por parte dos motoristas de aplicativos, mas o próprio adimplemento de tal pagamento por parte da plataforma.

Nesse contexto, a seguinte cláusula: *Você entende que os serviços ou bens que você receber de um Prestador Terceiro, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados ("Preço"). Após você ter recebido serviços ou bens obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o pagamento do respectivo Preço em nome do Prestador Terceiro na qualidade de agente incluirá todos os tributos exigidos por lei.* (fl. 511).

Vale ressaltar que os recibos são emitidos em nome da reclamada. Ou seja, o cliente se relaciona contratualmente com a reclamada, recebendo recibo desta. O motorista é apenas o instrumento de operacionalização do negócio da parte ré, sendo remunerado por tal serviço.

Além dos recibos, os documentos de fls. 397/481, denominados "*trips*", demonstram que a ré controla os valores de cada viagem e as notas atribuídas pelos usuários dos serviços de transporte.



3. Alteridade

O requisito da **alteridade** resta evidenciado, uma vez que a reclamada é detentora dos ônus da atividade econômica, uma vez que arca com os custos de manutenção da plataforma digital, mantém empregados para prestar apoio aos motoristas do aplicativo, auferir os prejuízos decorrentes da baixa demanda e oferece cortesias aos seus clientes/usuários, sem custos para os motoristas.

Ainda que alguns custos sejam transferidos diretamente para o motorista e depois custeados pelos valores auferidos nas corridas, é a plataforma digital quem gerencia tais riscos, evidenciando a alteridade contratual.

4. Não eventualidade

Em relação ao requisito da **não eventualidade**, vale ressaltar que a possibilidade de inativação e escolha dos dias para laborar não afasta o requisito em análise.

Ao contrário, o contrato de trabalho intermitente (art. 443, §3º, da CLT) é prova disso. Embora mitigado por possibilidade de inativações, os motoristas da plataforma não podem ficar inativos por longos períodos, sob pena de punições, ainda que mascaradas sobre outros títulos ao alvedrio do algoritmo.

Além disso, os motoristas percebem incentivos para a ativação ao trabalho, mormente em épocas festivas, quando a demanda pelos serviços é bem maior. Aliado a tudo isso, vale salientar que a prestação de serviços de forma diária não é requisito da relação empregatícia. É que a não eventualidade não se confunde com a continuidade, este requisito de relação empregatícia doméstica(mais de dois dias na semana).

Percebe-se, portanto, que até mesmo na relação empregatícia doméstica **não é exigido que haja uma prestação diária dos serviços**, sendo suficiente que a ativação seja por 3 dias na semana, por exemplo.

Da prova dos autos, sobretudo do documento de fls. 397/481, emerge a não eventualidade na prestação dos serviços, mormente em razão da subordinação psíquica a que está submetido o obreiro.

O fato de o obreiro não ter se ativado vários dias durante a relação contratual não é óbice para o reconhecimento da relação empregatícia, projetando efeitos apenas na remuneração do autor.



5. Subordinação

Quanto ao requisito da **subordinação**, é necessário tecer maiores comentários.

Vejamos, inicialmente, as seguintes cláusulas, constantes do documento de fls 517/521:

"(...) Políticas de Desativação: Ficar online sem disponibilidade imediata: O Motorista Parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma - mas ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável. Taxa de aceitação. Ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na (s) qual(is) atua o Motorista Parceiro - lembre-se, você pode ficar online quando quiser - só se conecte quando quiser dirigir. Taxa de cancelamento. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua o Motorista Parceiro. Perfil falso. Criar perfil falso de usuário ou Motorista Parceiro Perfil duplicado. Criar novo perfil de usuário ou Motorista Parceiro, um vez já cadastrado após desativação permanente. Manipular viagens. Usar software, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas Manipular conta. Usar software ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar informações da conta. Meios inapropriados. Usar, direta ou indiretamente, meios inapropriados para obter vantagens junto à plataforma, inclusive tentar ganhar, de maneira indevida, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais ou avaliações altas. Viagens combinadas. Realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários. Comercializar viagens. Comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros (vendendo créditos, por exemplo) Propagandas de concorrentes ou de serviços de transporte. Realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte. Angariar usuários. Angariar usuários da Uber durante viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo. Utilização indevida da marca. Utilizar o nome ou a marca da Uber para angariar viagens fora da plataforma; Recusar animais de serviço. Recusar o embarque animais de serviço, como cães-guias, em viagens. Foto incompatível. Possuir foto cadastrada na plataforma incompatível com a foto apresentada na CNH Desativação de veículos. Utilizar carros de terceiros sem a posse legítima e/ou consentimento do proprietário (a Uber poderá, a seu exclusivo critério, desativar o veículo da sua conta caso tenha conhecimento de que a permissão para utilizar o veículo na plataforma foi revogada). Média de Avaliação. Manter uma média de avaliação por parte dos usuários da plataforma abaixo da média de avaliação da cidade. Informações falsas. Apresentar documentos ou dados falsos para cadastramento na plataforma. Estar com outras pessoas no veículo. Buscar usuários com não-usuários dentro do veículo. Compartilhar seu cadastro. Deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber Veículo incompatível. Realizar viagem com veículo incompatível ao veículo cadastrado no perfil do Motoristas Parceiro, para o qual tenha sido enviada a solicitação de viagem Específica. Armas de Fogo. A Política de Armas da Uber proíbe o porte de armas na plataforma e quem violá-la pode perder acesso à plataforma. Utilização da Marca. Utilizar a marca, nome e logo ou qualquer outra propriedade intelectual da Uber, em qualquer material que não tenha sido previamente autorizado pela Uber Solicitar Avaliação. Sugerir ou solicitar aos usuários uma determinada avaliação Informações dos usuários Solicitar e/ou compartilhar com terceiros informações particulares dos usuários. Gravações. De qualquer forma gravar o usuário sem aviso prévio e sem o seu consentimento/autorização. Violência. Ofender a integridade corporal ou a saúde do usuário Assédio Moral. Realizar elogios ou comentários sobre a aparência, roupa ou qualquer aspecto pessoal do usuário que possam ser mal interpretado. Assédio Sexual. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar qualquer ato libidinoso, ou realizar ato obsceno que seja constrangedor ao usuário. Contato físico não-consensual. Tocar ou tentar tocar algum usuário sem o consentimento do usuário Discriminação Destruir, impedir acesso ou recusar atendimento de usuário com base em sexo, gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, religião, inclinação política, procedência nacional, idade ou deficiência. Dirigir embriagado. Dirigir sob influência de álcool ou



qualquer tipo de substância ilícita; Crime. Cometer contravenção penal ou crime enquanto estiver online no aplicativo; Taxa de cancelamento no aeroporto. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento na região de aeroportos maior do que a taxa referência do aeroporto, abrangendo cancelamentos realizados pelo motorista parceiro ou pelo usuário. Outras Considerações: A lista acima é meramente exemplificativa. Quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que coloquem em risco a confiabilidade da plataforma, podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma. Nos reservamos ao direito de deduzir/compensar/reaver qualquer valor que o Motorista Parceiro tenha a receber com eventuais danos relacionados ao mau uso da plataforma. Exemplos de valores que poderão ser deduzidos/compensados/cobrados, caso haja suspeita de comportamento impróprios, são: taxas, promoções, valores de indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais, pagamentos diversos, não se limitando a estes. (...)"(sic) - fls. 517/521.

As diversas cláusulas acima transcritas **caracterizam verdadeira subordinação**. Senão vejamos.

A doutrina defende que a subordinação corresponde à antítese do poder de direção da atividade econômica/empresarial. Assim sendo, é a situação jurídica em que o prestador de serviços (empregado) acolhe o poder de direção da atividade econômica/empresarial no modo de realização da prestação dos serviços.

Nesse passo, leciona o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado, citando lição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que: *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"... a subordinação pode traduzir uma "relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos.* (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 360, 2020, ed. LTr).

Ademais, leciona o mesmo autor que: *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. 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 dos serviços.* (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 361, 2020, ed. LTr).

E arremata: *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. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao logo 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, p. 361, 2020, ed. LTr).

Analisando a relação entre os motoristas e as plataformas digitais, o professor Sandro Nahmias Melo, salienta que: *Apesar das plataformas defenderem a ideia de trabalho por conveniência dos "parceiros", podendo estes trabalhar quando e quanto quiserem, esta "liberdade" conflita com o dever de cumprir objetivos definidos na programação do serviço, como fazer um número mínimo de corridas - estas sem limite máximo - , bem como não poder exceder determinado limite de cancelamento de viagens, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo. A liberdade de decidir é a mesma para qualquer outro desempregado diante da oferta de um emprego aquém das suas expectativas: submissão, subordinação ou o mundo sem trabalho.* (O Trabalho seguro em tempos de Coronavírus: projetos e doutrina V.1/ Organizadores: Márcia Nunes da Silva Bessa, Sandro Nahmias Melo. - Manaus: Justiça do Trabalho/Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 2021. e-book.:il. E-book, no formato PDF. ISBN: 978-65-00-20949-5, p. 68).

Nesse contexto, a **subordinação psíquica** é aquela em que o prestador de serviços (empregado, no caso) fica vinculado à prestação dos serviços pela necessidade de subsistência ou até mesmo para que não seja excluído daquela prestação por não ter realizado ativações suficientes para a permanência naquele vínculo ao alvedrio do algoritmo/organização.

Ademais, com a evolução tecnológica e a chamada 4ª Revolução Industrial, **é necessário ressignificar o conceito de subordinação jurídica**. É nesse passo que discorrem, em estudo doutrinário, Denise Pires Fincano e Guilherme Wünsch:

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho. (...) (SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CAMINHO PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ENCRUZILHADA TECNOLÓGICA?, p. 50, Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020)



E sobre a **subordinação algorítmica** afirmam os mesmos autores:

As formas disruptivas de trabalho possibilitam até mesmo desfazer esse conceito angular em que Supiot aponta a subordinação como o poder de uma pessoa sobre outra, pois a subordinação na era tecnológica não é mais, necessariamente, exercida por uma pessoa sobre outra. Assim, será dita "subordinação algorítmica" aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos. (SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CAMINHO PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ENCRUZILHADA TECNOLÓGICA?, p. 50, Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020)

Não é por outra razão que o próprio legislador modificou o artigo 6º da CLT para dispor:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011). (grifos acrescentados)

Assim sendo, vale ressaltar que os motoristas de aplicativos da reclamada não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, fiscalização e controle por GPS e meios telemáticos, controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. **Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada.**

Configurados, portanto, o poder diretivo, fiscalizatório e punitivo /disciplinar do empregador, o que culmina no que a doutrina (v.g Raphael Miziara) denomina de *fattispécie* (doutrina italiana) **unitária complexa** a ensejar a **subordinação direta**.

Assim, vejamos algumas decisões prolatadas no âmbito desta Especializada:

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, rejeitou as preliminares arguidas pela reclamada em contrarrazões e conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, pelo que determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que se proceda a novo julgamento quanto aos pedidos correlatos ao vínculo ora reconhecido; determinou o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de Justiça referida nos fundamentos do voto, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios, bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à



situação vertente; determinou que, após a publicação do acórdão, retornem os autos conclusos para despacho e devido encaminhamento da petição de acordo (ID. a279851); dispensado o acórdão, nos termos do artigo 163, § 1º, do Regimento Interno do TRT 3ª Região; vencido o Exmo. Desembargador Marcos Penido de Oliveira, que não reconhecia o vínculo de emprego entre as partes. (TRT 3ª Região, 11ª Turma, Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 -RORSum - Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos, data de julgamento: 09.12.2020).

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (caput e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; caput e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; caput e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o caracterizado pela adoção abuso do direito processual dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma



ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar /subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego.

TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece



olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados Strengthening social protection for the future of work e Trabalho para um futuro mais brilhante. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...] mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são workers e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de workers, e não de employees, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. Acrescente-se que, 4. em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na "quarta" revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o "modelo de negócios" destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no



preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do "King Cotton" no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bemvinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (grifos suprimidos, TRT 15ª Região, Processo n. 0011710-15.2019.5.15.0032, 11ª Câmara, Relator: João Batista Martins César, data de julgamento em 20.04.202, **unânime**).

Com base no todo exposto e nos princípios e preceitos suprarreferidos, bem como levando em consideração o farto conjunto probatório constante dos autos, analisado em confronto com a confissão ficta do reclamante, **entendo preenchidos os requisitos configuradores da relação empregatícia, razão pela qual reformo a r. sentença a quo, por ora, para reconhecer o vínculo de emprego existente entre o autor e a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA no período compreendido entre 28.03.2018 a 15.09.2018 (limite da inicial - fls. 2/14 e 397/472).**

Para fins de futuros cálculos, **deverão** ser considerados a média mensal da remuneração obtida no período 28.03.2018 a 15.09.2018 (limite da inicial) e a relação de ativação e viagens realizadas pelo reclamante às fls. 397/472, **desprezando-se os dias em que houve inativação**, sendo assegurado, pelo menos, o salário mínimo nacional.

Em decorrência, **DETERMINO** o retorno dos autos à instância de origem para novo julgamento acerca dos demais pedidos, **considerando o reconhecimento do vínculo empregatício acima citado**, inclusive quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais, **sob pena de supressão de instância, restando prejudicada, neste momento, a análise dos demais tópicos recursais.**

ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA MATÉRIA. OFENSA A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170).

Passada a análise dos requisitos específicos da relação de emprego, cabe tecer algumas considerações acerca dos princípios constitucionais que norteiam a matéria.



Conforme apontado em linhas anteriores, a relação contratual existente entre o autor a empresa reclamada se pauta no descumprimento, pela Uber, dos mais basilares preceitos constitucionais assegurados aos trabalhadores.

O Brasil é um Estado Democrático de Direito e, como tal, possui como **fundamentos**: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa, sendo a ordem econômica e financeira do nosso país fundada na sua valorização, tendo por fim assegurar a todos **existência digna**, conforme os ditames da justiça social (art. 1º, *caput*, III e IV c/c 170, *caput*, CF/88).

Destarte, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos constituem **objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil** (art. 3º, I, III e IV c/c 170, *caput* e VII, CF/88), sendo que a nossa ordem social tem como base o **primado do trabalho** e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, *caput*, CF/88).

Soma-se a isso a garantia do direito de propriedade, que deverá cumprir a sua **função social** (art. 5º, XXII e XXIII c/c 170, II e III, CF/88), sendo o trabalho um **direito social fundamental** (art. 6º, *caput*, CF/88), o qual não constitui uma simples mercadoria e deve ser tal a ponto de dignificar a pessoa humana, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho.

Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da **centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social possuem assento constitucional**. Para o jusfilósofo Immanuel Kant: *a essência real do ser humano é a sua dignidade, que é o valor que compõe tudo aquilo que não tem preço* ou, em outras palavras, ela não é um bem fungível, pois não pode ser substituído por um equivalente. Nessa trilha, **não é o trabalho humano uma mercadoria, pois está intimamente ligado à dignificação da pessoa humana**, uma vez que o ser humano, fortemente, busca sua razão de ser no desempenho de atividades laborais, as quais viabilizam o acesso a bens jurídicos aptos à sua dignidade, ainda que sob o manto do patamar civilizatório mínimo ou mínimo existencial.

As novas formas de trabalho, sobretudo aquelas intermediadas por plataformas digitais, a exemplo da UBER, desafiam esse sistema protetivo mínimo, impondo a necessidade de imprimir um olhar mais atento às novas modalidades de trabalho humano.

O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o status de cláusulas pétreas.



O ponto de partida da análise deve ser, necessariamente, a garantia inafastável da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, é o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir de seu padrão civilizatório mínimo, representado, em parte, pelos direitos trabalhistas de assento constitucional, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho.

No caso do trabalho em plataformas digitais, o conflito entre o capital e trabalho é ululante.

De um lado temos uma empresa com proporções e presença mundial, despontando como, conforme ela propala em seu site, uma "empresa de tecnologia" (sic) do mundo capitalista, "que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento" (sic). Do outro, temos o trabalhador que, para assegurar o seu sustento mínimo, é enredado em um sistema de trabalho no qual as mais basilares garantias trabalhistas são negadas.

A UBER é uma empresa que está presente em 69 países, em mais de 500 cidades só no Brasil, com 20 mil funcionários e 5 milhões de motoristas/entregadores no mundo, sendo 1 milhão destes só no Brasil. Além disso, possui 93 milhões de usuários no mundo, sendo 22 milhões no Brasil, realizando 16 milhões de viagens por dia no mundo, tudo conforme dados extraídos do seu próprio site: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

Dados do ano de 2019 apontam que o valor de mercado inicial da UBER, em sua estreia na Bolsa de Valores, era estimado em, aproximadamente, US\$ 82,4 bilhões (https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html), **superando várias gigantes capitalistas.**

Esse crescimento econômico estratosférico tem como pilar, entre outros fatores, um sistema de exploração no qual não se garante os mais basilares direitos trabalhistas aos motoristas que ingressam na plataforma, evidenciando uma lógica predatória de mercado capaz de atingir (e de quase extinguir) outras formas de serviço, a exemplo daqueles prestados por táxis.

Ou seja, o barateamento do serviço de transporte prestado pela UBER tem como um dos seus sustentáculos a negativa de direitos mínimos assegurados constitucionalmente aos trabalhadores.



Não há dúvidas de que as inovações tecnológicas e sociais, resultantes do surgimento de serviços, como o da UBER, melhoram as condições de vida da população, trazendo facilidades antes inexistentes.

Contudo, as relações pautadas em algoritmos, como o caso da mantida entre o autor e a UBER, jamais poderão ser obstáculo para o respeito à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. **É que as criações humanas, como regra, são feitas para a melhoria da qualidade de vida de toda uma sociedade e não apenas com o fim exclusivo de obtenção de lucros pela desenvolvedora das invenções.**

Em outras palavras, a propriedade (algoritmo e organização da reclamada) deve cumprir a sua função social, qual seja, desenvolvimento econômico sem violação dos princípios e preceitos basilares de um Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Não pode, pois, a ré, ao argumento de que a relação entre as partes é pautada em uma organização algorítmica impessoal, ir de encontro à razão de ser da sua própria existência, qual seja, a busca de inovações que melhorem as condições de vida da humanidade. Até mesmo porque, por óbvio, os serviços prestados por meio do algoritmo serão consumidos pelos seres humanos e não pelas invenções tecnológicas. Há uma interconexão entre os seres que prestam serviços, gerando riquezas, e os próprios consumidores, que retroalimentam os fins econômicos atingidos pela programação algorítmica: **são seres humanos e não máquinas que organizam e devem se beneficiar das inovações tecnológicas.**

Não se desconhece a importância dos avanços tecnológicos, mas estes devem buscar melhorar a qualidade de vida do homem e não a busca predatória de lucro com base no aviltamento de direitos sociais.

A UBER alega que é empresa de tecnologia e não de transporte. Contudo, não é isso que emerge dos fatos. A tecnologia (plataforma digital algorítmica) é apenas um meio para a prestação de serviços de transporte. **Vale dizer, os fins econômicos da reclamada são alcançados pelos serviços de transporte prestados e remunerados pelos consumidores e não pela disponibilização da plataforma por si só.**

Porém, o que ocorre, na verdade, **é a evidente exploração de mão de obra dos motoristas, sob o manto de um algoritmo que deixa predefinido o dirigismo da prestação dos serviços**, sabendo quanto cobrar em cada caso, quando suspender ou excluir motoristas, etc.



A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica.

O Direito, como é cediço, é mutável, de acordo, dentre outros, com os fatores sociológicos, culturais e econômicos. Contudo, também é cediço que o Direito posto pelo legislador não consegue acompanhar a dinâmica da vida em sociedade, ainda mais capitalista. Ora, se o Direito não acompanha os fatos sociais, então a interpretação e a integração, dentro dos seus limites, devem fazê-lo. Vale aqui ressaltar que **se até mesmo as normas constitucionais sofrem mudanças interpretativas** com o passar dos anos, decorrentes do fenômeno jurídico da **mutação constitucional**, quanto mais uma norma infraconstitucional ordinária, no caso os arts. 2º, 3º e 6º da CLT.

Insta frisar que o reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores das plataformas digitais, mormente em relação aos aplicativos de motoristas de veículos automotores ou pilotos de motocicletas, **ultrapassa o interesse subjetivo do reclamante**, uma vez que é interesse da sociedade em geral que os riscos a que tais trabalhadores são submetidos sejam, também, custeados mais **firme e diretamente** pela tomadora dos serviços, por meio de contribuições sociais e tributárias, o que não ocorreria sem o vínculo empregatício, como ocorre com os demais empregadores.

Do contrário, estar-se-ia diante de evidente *dumping* social, empresarial, trabalhista e previdenciário, ocasionando maior déficit em nossa Previdência Social, que já passou por diversas reformas, inclusive a Reforma da Previdência de 2019.

Não se mostra razoável que apenas a sociedade em geral, incluídos os empregadores formais, suportem os ônus previdenciários e tributários dos riscos aos trabalhadores das referidas plataformas digitais (acidentes de trabalho, acidente fatais com mortes de terceiros, constantes assaltos com mortes de motoristas e passageiros, gerando inúmeros benefícios previdenciários - pensão por morte; auxílio doença e auxílio acidente, etc.), sem falar que a referida atividade econômica causa uma maior depreciação das estradas, uma poluição maior do meio ambiente, etc. É preciso que o legislador atue urgentemente, sob pena de socialização dos ônus e obtenção, praticamente, apenas dos bônus.

A máxima efetividade dos direitos constitucionais é que está à prova. **O trabalho não é uma mercadoria e deve dignificar o homem**, conforme preconiza a OIT.



Nesse passo, ainda que se alegue que há um trabalho sob demanda (*on demand*) e, portanto, não haveria a exigência de prestação de serviços em dias e horários determinados, entendo que tal situação não afasta, por si só, a subordinação, a não eventualidade e a ausência de autonomia do motorista.

Não se trata, portanto, de contrato de parceira, mas de real vínculo empregatício, mascarado por suposta autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais, apto a causar, sem o seu reconhecimento, *dumping* social, empresarial, trabalhista e previdenciário.

Vale frisar que há outros países reconhecendo o vínculo de emprego com plataformas digitais, mormente no caso da reclamada. Nesse sentido, a Suprema Corte britânica reconheceu que os motoristas da Uber são funcionários do aplicativo e não trabalhadores autônomos. Consta da matéria feita pelo Conjur: "*O juiz George Leggatt, relator do caso, considerou que o tribunal trabalhista tinha o direito de decidir a questão. Ele ainda criticou os contratos apresentados pela Uber aos motoristas, por entender que eles podem impedir o trabalhador de reivindicar seus direitos. Lord Leggatt não se mostrou convencido de que esses acordos seguem as normas de transporte londrinas.*" (<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>).

Não é um caso isolado, o *Bundesarbeitsgericht* da Alemanha, equivalente ao nosso C. Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu vínculo de emprego com plataforma digital baseado na subordinação algorítmica e gamificação. (<https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>)

Nesse contexto, cite-se, por oportuno, o seguinte trecho do estudo desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho:

7. Decisões judiciais nos casos de aplicativos de plataforma

Até agora são poucas as ações judiciais individuais conhecidas de trabalhadores demandando reconhecimento de vínculo empregatício com empresas de plataforma.

A decisão de maior impacto até então foi exarada pela Justiça do Trabalho Inglesa em face da Uber, que reconheceu a categoria de "worker", concedendo vários direitos da legislação, afastando a alegação de ser empresa de tecnologia, que entendeu ser falaciosa.

No Brasil, em face de aplicativos, existem algumas decisões que reconheceram e que negaram o vínculo empregatício, ainda não tendo sido firmada jurisprudência pelo pouco tempo e análise e discussão ainda incipientes. As sentenças que declararam o vínculo entenderam que não se tratam de empresa de tecnologia, mas sim de transporte de passageiros, aplicando a nova forma de observação da existência de controle. Já as sentenças que negaram utilizaram em sua argumentação a dimensão clássica da subordinação, acreditando que a Uber seria mera empresa de tecnologia que faz a interligação entre clientes e profissionais.

No caso do motofrete, também há decisões em ambos os sentidos.



Pela lesão em larga escala, e a possibilidade de extensão do modelo empresarial para outras atividades econômicas, deverá haver explosão no número de ações trabalhistas, exigindo a atuação do Ministério Público do Trabalho e a análise mais ponderada da Justiça do Trabalho sobre a consequência dessas decisões, que podem levar a uma exclusão até hoje nunca vista de trabalhadores da proteção social.

7.1. Ações judiciais no âmbito do direito comparado

Em diversos países, a condição de trabalhador "autônomo" dos motoristas da empresa Uber está sendo objeto de questionamento, por autoridades administrativas e judiciais, como se verá dos itens a seguir:

7.1.1. Estados Unidos da América (EUA)

No Estado da Florida, o Departamento de Oportunidade Econômica (Economic Opportunity Department) classificou a relação jurídica entre o motorista Darrin Mac Gilles e a empresa Uber como sendo de emprego, para fins de concessão de auxílio-desemprego⁸⁶. Decisão administrativa idêntica foi adotada em outubro de 2016 pelo Estado de Nova Iorque (State Department of Labor), que reconheceu a condição de empregado de ex-motoristas da Uber, admitindo seu direito ao seguro-desemprego⁸⁷.

No Estado da Califórnia, a Comissão de Trabalho (California Labor Commission, case no. 11-46739 EK, June 3, 2015), órgão administrativo estadual que cuida da fiscalização das relações laborais, estabeleceu entendimento de que a trabalhadora Barbara Berwick, contratada como motorista da Uber, deve ser considerada, para todos os fins legais, empregada ("employees") e não trabalhadora autônoma ("independent contractors")⁸⁸, tendo inclusive condenado a empresa ao pagamento de cerca de quatro mil dólares de indenização à trabalhadora por não pagamento de horas extras⁸⁹. A companhia Uber recorreu ao judiciário estadual para anular a decisão administrativa (Superior Court of California, Case No. CGC-15-546378), porém ainda não houve decisão neste processo até a elaboração do presente texto.

Ainda no Estado da Califórnia há ações coletivas (class actions) questionando a classificação dos motoristas como "independent contractors", tanto em relação à empresa Uber como em relação à concorrente Lyft, porém em nenhum dos casos houve decisão. Ao admitir o cabimento de uma ação (Cotter et. ali. v. Lyft, Inc., Northern District of California, 13-cv-04065) perante a Justiça Federal, o Juiz Vince Chhabria assim expôs a questão, em uma decisão preliminar: "à primeira vista, os motoristas do LYFT não se parecem muito com empregados. Mas tampouco esses motoristas se assemelham a trabalhadores autônomos." Este processo foi encerrado mediante acordo, pelo pagamento de uma indenização de 27 milhões de dólares aos motoristas substituídos processualmente na ação, de modo que não houve pronunciamento judicial sobre a natureza jurídica da relação entre as partes⁹⁰.

O caso mais importante ajuizado nos EUA é a ação coletiva Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc. (13-cv-03826-EMC, Northern District of California), também em curso na Justiça Federal. A companhia Uber chegou a apresentar uma proposta de acordo de 100 milhões de dólares, sem reconhecimento de vínculo de emprego, mas o juiz da causa se recusou a homologar a conciliação, por entender que o valor oferecido era muito inferior ao total estimado da ação, em aproximadamente cerca de 850 milhões de dólares⁹¹. Posteriormente, a Uber recorreu e obteve junto à Court of Appeals do Nono Circuito a suspensão liminar do processo, ao argumento de que parte dos substituídos processualmente havia firmado compromisso arbitral, pelo que a ação só poderia prosseguir em relação àqueles que não assinaram este documento. Em setembro de 2016, uma das turmas do tribunal confirmou a liminar, entendendo que o caso deve ser decidido por arbitragem.⁹² No entanto, a questão da legalidade e constitucionalidade de compromisso arbitral em questões trabalhistas está na pauta da Suprema Corte e deve ser decidida provavelmente no atual exercício. Mas com a nomeação e aprovação do Juiz Neil Gorsuch para integrar a dividida corte, as perspectivas não são boas para os trabalhadores quanto a esta questão.

No Estado de Massachussets, há, desde 2014, uma ação coletiva em curso na Justiça Estadual (Suffolk County Superior Court), em Boston, com base na legislação trabalhista



estadual, em que se requer o reconhecimento de vínculo de emprego entre os motoristas com a Uber, ao argumento de que o enquadramento daqueles como trabalhadores autônomos ("independent contractors") viola as normas laborais do Estado.⁹³

No Estado de Nova Iorque, por sua vez, a New York Taxi Workers Alliance ajuizou na Justiça Federal uma ação coletiva em nome dos motoristas da empresa Uber, requerendo o reconhecimento da condição de empregado e o pagamento de salário mínimo e horas extras. A associação citada, recentemente, obteve vitória na "New York State Unemployment Insurance Appeal Board", que confirmou decisão de juiz administrativo no sentido de considerar todos os motoristas da Uber no Estado de Nova Iorque como empregados para efeito de benefícios de seguro-desemprego. ⁹⁴

7.1.2. Canadá

Em janeiro de 2017, foi ajuizada na cidade de Toronto, perante a Ontario Superior Court, uma ação coletiva em face da empresa Uber, requerendo indenização de 200 milhões de dólares canadenses em danos punitivos, sob a alegação de que os motoristas são incorretamente classificados como autônomos, embora laborem de fato na condição de empregados.⁹⁵ A ação está na fase de certificação (isto é, admissibilidade como ação coletiva).

7.1.3. Inglaterra

Em ação ajuizada por ex-motoristas, um tribunal laboral (Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.) decidiu⁹⁶, em outubro de 2016, que os motoristas da empresa Uber trabalham na condição de trabalhadores ("workers") - não de autônomos como quer a companhia -, e assim devem ter os direitos relativos a salário mínimo e jornada de trabalho respeitados pela contratante. Essa decisão foi matinda na Corte de Apelação⁹⁷.

7.1.4. Suíça

Na Suíça, o órgão que administra o seguro social de acidentes do trabalho (SUVA) decidiu que a Uber deve ser considerada empregador, para fins da legislação previdenciária, pois os motoristas trabalham como empregados⁹⁸.

7.1.5. França

Na França, o órgão que faz a gestão do sistema de benefícios da previdência social (URSSAF - Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales) aplicou sanção administrativa à Uber, pela falta de recolhimento de cotas sociais, por entender que há vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas. A Uber recorreu à jurisdição administrativa (Tribunal de Assuntos de Seguridade Social), que acolheu a argumentação da empresa no sentido de que teria havido vício formal por violação ao princípio da ampla defesa, sem, contudo, haver pronunciamento quanto ao mérito da questão. Em face de recurso interposto pela URSSAF, o caso se encontra pendente de julgamento⁹⁹.

7.1.6. Espanha

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha, depois de sete meses de investigação, concluiu que os motoristas da empresa Uber trabalham efetivamente na condição de empregados. O órgão aplicou sanções administrativas à empresa, inclusive porque a conduta caracterizaria evasão de contribuições previdenciárias. O auto de infração considerou que "a relação jurídica que une todos os condutores ao Uber não pode ser classificada como prestação de serviços, mas sim de relação de emprego", pois "os elementos dos pressupostos constitutivos de dependência e ajenidad são próprios do contrato de trabalho". O relatório observou também que os motoristas "são parte essencial da atividade de transporte comercial da empresa, sendo que eles carecem de qualquer tipo de organização empresarial". Os auditores, embora reconhecendo que os motoristas desfrutam de liberdade de horário, entenderam que os trabalhadores estão sujeitos a um sistema de produtividade fixado por incentivos, que são estabelecidos de acordo com o interesse econômico da Uber. Foi considerado, também, o fato da companhia ter cedido aos motoristas celulares em que apenas o aplicativo funcionava. O mesmo aconteceu com a empresa de entregas de mercadorias Deliveroo pela Inspeção do Trabalho de Barcelona, Valencia e Madrid. ¹⁰⁰



7.1.7. Precedentes no direito brasileiro

No Brasil, já são conhecidas algumas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho, tanto no sentido de reconhecer como de entender inexistente o vínculo empregatício. São colacionados como anexos ao presente trabalho alguns exemplares paradigmáticos de cada tipo de decisão.¹⁰¹ Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como "parceiros" que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita. A decisão-tipo que concede o vínculo empregatício faz o esforço de contextualizar as relações de trabalho, buscando a natureza das relações entre os trabalhadores e a empresa que faz a intermediação por meio de aplicativo. Esse tipo de decisão busca realidade, afastando a condição de empresa de tecnologia e verificando a verdadeira natureza da atividade econômica.

Conclusão

A título de conclusão, deve-se reforçar que não pode haver forma alternativa de exploração do labor fora do alcance do direito do trabalho, de modo que a reorganização atual deve ser devidamente acompanhada e controlada, de acordo com os princípios norteadores desse ramo do direito.

Evidencia-se que a 'economia de bico' apareceu como um ramo novo da economia - decorrente da disseminação do uso da internet e da tecnologia de informação e que tem suas peculiaridades, mas ela não pode ser tratada como um setor econômico à parte, devendo se comportar, no geral, como as demais empresas atuantes em outros setores, sujeitando-se a todas as leis trabalhistas.

Deve-se salientar que essas empresas que usam aplicativos possuem como seu negócio o objeto em si da intermediação (transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes), sendo uma grande falácia o argumento de que consistem apenas em plataformas digitais, como verificou a Corte Europeia de Justiça. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto prestador são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro. Logo, não se pode perder de vista que o termo "economia de compartilhamento" não é adequado para caracterizar tais empresas.

No que tange ao controle de massa dos trabalhadores, sabe-se que este sempre será necessário, alterando-se somente a forma. No novo regime, o controle é feito através da programação por comandos, com a direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa.

Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim "regras do programa" e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma "autonomia na subordinação".

Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação - sua dimensão de ordens diretas - mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O direito do trabalho - que deve ser imperativo - também tem como objetivo garantir a concorrência leal entre os trabalhadores, impedindo que eles concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições laborais. Se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros - seja por meio de aplicativo, seja individualmente - sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem



competitiva não justificada, deixando o direito do trabalho de cumprir sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Paralelamente, apesar dessa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os consumidores, não é admissível que a maximização dos benefícios aos clientes ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços.

Salienta-se, ainda, que o direito do trabalho, como técnica de civilização da técnica, deve adaptar-se ao estado da arte desta última.

Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta.

Desse modo, afirma-se que a atuação do direito do trabalho perante essas novas formas de organização - que devem prevalecer em pouco tempo - é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que, cada vez mais, as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente por seu potencial - e objetivo - de fuga à proteção trabalhista.

De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras.

Reforça-se, por fim, que, diante da evidente lesão em larga escala e da possibilidade de extensão do modelo empresarial para outras atividades econômicas, exige-se a atuação do Ministério Público do Trabalho. (grifos suprimidos, 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 Luís Casagrande. - Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Bibliografia. ISBN: 978-85-66507-27-0, pp. 45/56).

Conforme apontado acima, a análise da relação contratual entre o autor e a empresa Uber deve ter ponto de partida os princípios e garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores. Não há que se fazer uma leitura simplista da relação contratual, sob pena de se incorrer, como verificado no caso concreto, em ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana, centralidade da pessoa humana na ordem econômica e social, valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade e da máxima efetividade dos direitos constitucionais (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170).

INTIMAÇÕES EXCLUSIVAS

DEFIRO o pedido de exclusividade quanto ao direcionamento da notificação, citação e/ou intimação dos atos processuais ao reclamante ao advogado Gustavo Henrique Vieira Jacinto - OAB/SP 240.818 (fl. 14); à reclamada ao advogado Rafael Alfredi de Matos OAB/SP 296.620 e OAB/BA 23.739 (fl. 654).

PREQUESTIONAMENTO

Restam, desde já, prequestionados todos os preceitos, princípios e matérias invocados pelas partes.



DISPOSITIVO

EM CONCLUSÃO, **não homologo o acordo firmado pelas partes e, via de consequência, INDEFIRO o pedido de suspensão do processo**; conheço do recurso ordinário do reclamante, rejeito a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho suscitada pela reclamada em sede de contrarrazões e, no mérito, no tópico ora analisado, dou-lhe provimento para fins de **reformar a r. sentença a quo, por ora, para reconhecer o vínculo de emprego existente entre o autor e a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** no período compreendido entre 28.03.2018 a 15.09.2018 (limite da inicial - fls. 397/472); em decorrência, **DETERMINAR** o retorno dos autos à instância de origem para novo julgamento acerca dos demais pedidos, considerando o reconhecimento do vínculo empregatício acima citado, inclusive quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais, **sob pena de supressão de instância, restando prejudicada, neste momento, a análise dos demais tópicos recursais. Tudo na forma da fundamentação.**

ACÓRDÃO

(Sessão Ordinária telepresencial do dia 24 de junho de 2021)

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho: **Presidente** - JORGE ALVARO MARQUES GUEDES; **Relatora** - RUTH BARBOSA SAMPAIO; e MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES. Presente, ainda, o Excelentíssimo Procurador Regional do Trabalho da 11ª Região, RONALDO JOSÉ DE LIRA.

Obs.: a) Sustentação oral realizada pelo advogado Dr. Marcone Rodrigues Vieira da Luz; b) Manifestação ministerial realizada pelo Excelentíssimo Procurador Regional do Trabalho da 11ª Região, RONALDO JOSÉ DE LIRA.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, em **não homologar o acordo**



firmado pelas partes e apresentado na véspera da sessão de julgamento telepresencial e, via de consequência, INDEFERIR o pedido de suspensão do processo; conhecer do recurso ordinário do reclamante, rejeitar a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho suscitada pela reclamada em sede de contrarrazões e, no mérito, dar-lhe provimento para fins de **reformular a r. sentença a quo, para reconhecer o vínculo de emprego existente entre o autor e a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** no período compreendido entre 28.03.2018 a 15.09.2018 (limite da inicial - fls. 2/14 e 397/472). Para fins de futuros cálculos, **deverão** ser considerados a média mensal da remuneração obtida no período 28.03.2018 a 15.09.2018 (limite da inicial) e a relação de ativação e viagens realizadas pelo reclamante às fls. 397/472, **desprezando-se os dias em que houve inativação**, sendo assegurado, pelo menos, o salário mínimo nacional. Em decorrência, **DETERMINAR** o retorno dos autos à instância de origem para novo julgamento acerca dos demais pedidos, considerando o reconhecimento do vínculo empregatício acima citado, inclusive quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais, **sob pena de supressão de instância, restando prejudicada, neste momento, a análise dos demais tópicos recursais. Tudo na forma da fundamentação.**

RUTH BARBOSA SAMPAIO

Relatora

VOTOS

Voto do(a) Des(a). JORGE ALVARO MARQUES GUEDES / Gabinete do Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Voto acompanhando integralmente o laborioso entendimento da Excelentíssima Desembargadora Relatora.

