



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

LÍGIA CAROLINE DE SOUZA AQUINO

**A PRECARIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO EMPREGO: O CASO DA UBER À
LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Recife

2022

LÍGIA CAROLINE DE SOUZA AQUINO

**A PRECARIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO EMPREGO: O CASO DA UBER À
LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Áreas de Conhecimento: Direito do Trabalho;
Direito Constitucional.

Orientadora: Prof^a. Maria Lúcia Barbosa

Recife

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Aquino, Lígia Caroline de Souza.

A precarização contemporânea do emprego: o caso da Uber à luz do Direito do Trabalho brasileiro / Lígia Caroline de Souza Aquino. - Recife, 2022.
175 f.

Orientador(a): Maria Lúcia Barbosa

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2022.

Inclui referências, anexos.

1. Direito do Trabalho. 2. Uberização. 3. Precarização. 4. Subordinação. 5. Vínculo de emprego. I. Barbosa, Maria Lúcia. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

LÍGIA CAROLINE DE SOUZA AQUINO.

**A PRECARIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO EMPREGO: O CASO DA UBER À
LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovado em: 12/05/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Maria Lúcia Barbosa (Orientadora)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dra. Virgínia de Carvalho Leal (Examinadora Interna)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Felipe Pereira Bona (Examinador Externo)

Universidade de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

São muitas as pessoas queridas que fazem parte desse trabalho, direta ou indiretamente. Tentarei fazer jus a todas nas breves linhas que seguem. Primeiramente, sou muito grata a minha família, alicerce de tudo o que sou. Acompanham meu crescimento desde os primeiros passos, vibram e auxiliam na caminhada. Meus pais e avós, que sempre impulsionaram meus sonhos e me passaram o valor do estudo; irmãs, padrinhos, tios e namorado, que participaram, cada qual a sua maneira, de tudo o que hoje carrego comigo. São pessoas fundamentais em todo o processo e por elas tenho o mais profundo amor e sentimento de gratidão. Em especial, gostaria de agradecer a minha tia Gorette, com quem divido os dias em Recife, que me acolheu e agregou ao seu cotidiano e me deu suporte de todas as formas durante esses anos de faculdade. Sem ela, as coisas teriam sido muito mais difíceis. Também ao meu namorado Allisson, que muito ouviu minhas percepções e preocupações durante o percurso, compartilhando de perto cada etapa dessa experiência comigo. Meus agradecimentos sinceros e afetuosos a minha professora e orientadora Maria Lúcia Barbosa, pessoa maravilhosa que pacientemente me conduziu nessa jornada, dividiu ideias e me auxiliou na construção do presente. Aos meus amigos e professores da Faculdade de Direito do Recife, que também participaram dessa intensa travessia de curso superior, tornando a caminhada um tanto mais leve. Por fim, e nunca menos importante, agradeço a Deus pelo dom da vida e pela trajetória iluminada, pois sei que Ele esteve e está ao meu lado em cada passo dessa jornada.

RESUMO

As Tecnologias da Informação e Comunicação tem tido grande impacto no mundo do trabalho, de uma maneira geral. Isso porque são tais tecnologias que movem empresas que operam por meio de aplicativos, a exemplo da Uber, dando início a uma nova fase de precarização das relações de trabalho, envolta no discurso da autonomia, liberdade e flexibilidade do trabalhador, mascarando o vínculo de emprego formal existente. A partir disso, verifica-se a necessidade da intervenção do Direito do Trabalho para o reconhecimento da tipicidade do vínculo entre motoristas e a Uber. Através de uma análise das características da uberização, resgatando-se os fundamentos do Direito do Trabalho e o próprio conceito de empregado perante a legislação brasileira, pretende-se demonstrar, primeiramente, que o vínculo entre a empresa e seus motoristas é de emprego. Verifica-se que a subordinação, enquanto elemento basilar da relação empregatícia, encontra-se presente sob vários ângulos, a partir de suas dimensões. Ainda, observa-se a capacidade do Direito Laboral brasileiro de, desde já, incluir tais trabalhadores sob seu manto de proteção, conferindo-lhes as garantias constitucionais do empregado, entre outras. Ademais, algumas decisões do país já apontam para a modificação interpretativa sobre essa controvérsia, a exemplo de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região analisado. Nesses moldes, é possível entrever um futuro em que o trabalho de plataformas precisará obedecer às regulações mínimas da legislação laboral, a fim de garantir os históricos direitos necessários à dignidade do empregado, formalmente reconhecido como tal.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Uberização. Precarização. Subordinação. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

Information and Communication Technologies have had a great impact in the world of work, generally. This happens because these technologies drive companies that operate through apps, such as Uber, initiating a new age of precariousness work relations, wrapped in the discourse of autonomy, freedom and flexibility of the worker, masking the existing formal employment bond. From this, there is a need for the intervention of Labour Law to recognize the typicality between drivers and Uber. Through an analysis of the characteristics of uberization, recuing the foundations of Labour Law and the very concept of employee under brazilian legislation, it is intended to demonstrate, firstly, that the bond between the company and its drivers is employment. It appears that subordination, as a basic elemento of the employment relationship, is presente from various perspectives, from its dimensions. Furthermore, it is possible to observe the capacity of brazilian Labour Law to include such workers under its protection, from now on, granting them constitutional guarantees of the employee, among others. In addition, some country's decisions already point to the interpretative modification on this controversy, such as the judgment of the Regional Labour Court of the 4th Region analyzed. Along these lines, it is possible to foresee a future in which platform work will need to comply with the minimum regulations of labour legislation, in order to guarantee the historic rights necessary for the dignity of the employee, formally recognized as such.

Keywords: Labor Law. Uberization. Precariousness. Subordination. Employment bond.

*Eu vivo preso
A sua senha
Sou enganado*

*Eu solto o ar
No fim do dia
Perdi a vida*

(O patrão nosso de cada dia, Secos & Molhados)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. O DIREITO DO TRABALHO PARA O EMPREGADO.....	11
2.1. Direito do Trabalho: conceito, origens e a proteção ao trabalhador.....	11
2.2. O Direito do Trabalho na Constituição.....	14
2.3. O conceito de empregado segundo a Consolidação das Leis do Trabalho	18
3. A “NOVA” PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O CASO DA UBER.....	24
3.1 O caso da Uber no Direito do Trabalho: tipicidade do vínculo	27
3.2 As dimensões da subordinação inseridas no trabalho de plataformas	34
4. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA.....	38
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
6. POSFÁCIO: TST JULGA A FAVOR DO VÍNCULO.....	53
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXO – ACÓRDÃO TRT 4ª REGIÃO.....	59

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho historicamente se relaciona com a luta dos trabalhadores por condições mais justas para a exploração da força de trabalho pelo empregador. Essa busca de equilíbrio na balança desproporcional do capitalismo exige, até os dias atuais, a intervenção do Estado como ente regulador da exploração desmedida e do valor social do trabalho enquanto fonte primordial de sobrevivência da maioria da população brasileira, além de importante elemento para a troca de experiências humanas e interação coletiva.

Na segunda década do século XXI, insere-se no contexto do trabalho a atuação de empresas que operam na captação de parceiros para prestação de serviços, se autointitulando como meras facilitadoras da intermediação entre cliente e prestador autônomo, negando qualquer responsabilidade ao nível trabalhista. Enquadra-se nesse cenário a empresa Uber, cuja expansão do modelo de negócios originou no Brasil o termo “uberização” para designar o fenômeno da exploração desregulada de massa expressiva de trabalhadores, mascarada como parceria que, em observação mais atenta, revela-se como propaganda. Tem-se à vista a mais nova forma de precarização do trabalho na sociedade.

O presente trabalho pretende analisar a relação social na qual trabalhadores uberizados estão inseridos, a partir dos conceitos e institutos próprios do Direito do Trabalho, a fim de verificar a possibilidade de tutela jurídica laboral mediante o reconhecimento de vínculo empregatício.

O primeiro capítulo faz abordagem conceitual sobre o Direito do Trabalho, enfatizando suas raízes históricas com os direitos sociais e passando pela previsão constitucional do trabalho enquanto direito humano e coletivo, cujos princípios positivados na Carta Magna se espraiam, norteiam e por vezes vinculam as interpretações das relações laborais. Segue-se, nessa linha, para o conceito de empregado/empregador segundo as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, explanando-se os elementos constitutivos do vínculo de emprego, em especial no que tange à subordinação jurídica, conceito central para a discussão da matéria proposta.

No segundo capítulo, foca-se na demonstração da ideia de que as novas Tecnologias da Informação e Comunicação, inseridas no mundo do trabalho através das plataformas de aplicativos, na prática, subordinam trabalhadores e estabelecem relações empregatícias. A

partir do caso específico da empresa Uber, busca-se desmistificar a falsa liberdade difundida e a consequente ausência de responsabilidade trabalhista da empresa para com seus motoristas “parceiros”. Para tanto, analisa-se cada elemento caracterizador do vínculo de emprego na relação entre a Uber e os motoristas. Dá-se especial atenção aos meandros do conceito de subordinação jurídica, resgatando-se dentro da matéria trabalhista suas dimensões, a fim de identificar sua presença na relação social de trabalho sob análise e justificar a aplicação do Direito do Trabalho aos empregados de plataformas.

No terceiro e último capítulo, analisa-se importante acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em demanda judicial da Uber, objetivando-se demonstrar a aplicação prática dos argumentos abordados no capítulo anterior. Ressaltam-se as importantes contribuições dos entendimentos jurisprudenciais na mudança interpretativa dos conceitos já trilhados pelo Direito do Trabalho brasileiro, através de maior conexão com os desafios da contemporaneidade, para reconhecer a existência de novas formas de exploração capitalista, ensejadoras do vínculo de emprego. Ao final desse caminho, fazem-se considerações finais sobre a noção de subordinação e a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício nas relações de trabalho existentes entre a Uber e seus motoristas, bem como, por conseguinte, o alcance da tutela do Direito do Trabalho na proteção dessas pessoas.

2. O DIREITO DO TRABALHO PARA O EMPREGADO

2.1. Direito do Trabalho: conceito, origens e a proteção ao trabalhador

O Direito do Trabalho carrega, essencialmente, a ideia de proteção do trabalhador. Não à toa, a concepção dos direitos sociais em muito se mistura – ou mesmo se inicia – com as origens do Direito do Trabalho. Antes da idealização de direitos prestacionais vinculados ao poder estatal, ao longo do século XIX, contexto da Revolução Industrial na Europa, as ideias liberais de não intervenção do Estado na economia e da livre exploração da propriedade, aliadas ao crescimento das atividades fabris, regiam a ordem social e econômica da época. As relações trabalhistas eram marcadas pelo individualismo e regulamentadas no âmbito do ramo privado do Direito Civil, privilegiando-se a liberdade de contratar e a autonomia da vontade das partes. A revolução industrial consolida a forma de trabalho assalariado, destituindo trabalhadores dos meios de produção e condicionando-os à venderem força de trabalho, comprada pelos empregadores-industriais.

É nesse cenário que se alastra a crise econômica e social que reformulará os rumos das relações jurídicas de trabalho. Em razão da exploração predatória de pessoas nos ambientes fabris, caracterizada por um vínculo de submissão a pagamentos ínfimos e despedidos de qualquer segurança, além das jornadas exaustivas e da diferença de valores entre homens, mulheres, crianças e idosos, foi-se construindo ambiente, com acidentes de trabalho frequentes e transmissão de doenças graves, além do abandono e exclusão das pessoas idosas e inválidas, originando caos social na camada denominada proletária¹.

Cansados das condições subumanas a que submetidos e visando melhorias nas condições laborais, os trabalhadores passaram a agregar-se nos ambientes industriais, também influenciados pelo surgimento de novas ideias, especialmente através do Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, publicado em 1848. Inicialmente, o movimento

¹Proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.)

concentrou-se junto às próprias fábricas e, com o passar do tempo, ganhou espaço de manifestação social coletiva, conforme pontuado pelo professor Maurício Godinho Delgado² :

No plano da sociedade civil, tem fundamental relevância a descoberta, pelos trabalhadores, da *ação coletiva* (em vez da simples ação individual) como instrumento de atuação, quer no âmbito político (perante o Estado, principalmente), quer no âmbito essencialmente profissional (perante o empregador ou empregadores, portanto). Em seguida, o aperfeiçoamento dessa estratégia coletiva de ação, mediante a formação e consolidação de organizações coletivas de trabalhadores, seja sindicais, seja mais nitidamente políticas. Por fim, como síntese de todo esse processo, o surgimento de movimentos claramente políticos, com forte participação obreira, de que são exemplos marcantes o associacionismo sindical nacional e internacional, o socialismo, o comunismo.

É de grande relevância prática essa percepção. A mudança significativa do pensamento individual para o coletivo passa também a exprimir a compreensão dos trabalhadores de que a figura do patrão é um ser coletivo³, dado o potencial de influenciar uma grande massa de indivíduos através de decisões sobre o trabalho nas fábricas. Essa tomada de consciência da classe trabalhadora de que tais decisões ultrapassam os próprios limites estritos da relação empregatícia para interferir diretamente em aspectos vitais dos operários (na saúde, por exemplo) é fator determinante para o fortalecimento e a melhor articulação dos grupos na busca de melhores condições de trabalho e de vida, integrando a própria essência do Direito do Trabalho e repercutindo até os dias atuais.

A partir desse processo de integração operária e de toda a repercussão política promovida através dos movimentos sindicais surgidos, foi-se conquistando espaço para o fortalecimento do poder do Estado no âmbito das relações trabalhistas, a fim de regulamentar os vínculos entre empregados e empregadores, limitando a ampla discricionariedade patronal de outrora o ente estatal fortalecido também passa a ser considerado garantidor de uma série de direitos de matriz coletiva capazes de possibilitar o desenvolvimento com dignidade da pessoa humana, como saúde e educação, além de proteções intimamente ligadas ao próprio Direito do Trabalho em nascimento, como a previdência social.

O reconhecimento da necessidade de um terceiro intermediador forte o suficiente para balancear as relações laborais tornou-se um marco na história social, econômica e política, além de tornar-se peça fundamental para a manutenção do sistema capitalista. Enquanto o Estado busca a moderação entre o vínculo de subordinação e o poder patronal,

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

³ *Idem*.

legítima a exploração da força de trabalho humana, e também confere aos trabalhadores um sistema de normas que os permite condições mínimas de dignidade no exercício da função e da própria existência, minorando os efeitos devastadores dos ideais de liberdade e igualdade formal nas relações assalariadas. É interessante perceber que essa ligação entre o Direito do Trabalho, por meio da atuação estatal, e a relação empregador-empregado serve para conferir estabilidade ao próprio sistema capitalista⁴, garantindo a venda da força de trabalho para também permitir o seu consumo, já que esta é o trabalho assalariado é a relação-base deste modo de produção.

É essa a origem e o cerne do Direito do Trabalho. Seu conceito perpassa a luta de classes e a forte desigualdade social, o surgimento da noção de coletividade e de ativismo e desemboca num conjunto de garantias para a sobrevivência com mínimo de dignidade para a classe trabalhadora. Nota-se que a busca por melhores condições de trabalho escancarou a realidade para a demonstração de diversas outras necessidades sociais que hoje são razoavelmente tidas em vários países como papel primeiramente do Estado, iniciando um verdadeiro processo de incorporação de algumas pautas coletivas que não mais permite o cabimento de retrocessos. Quando se fala de direitos sociais, é inegável perceber a importância do direito ao trabalho e seu aspecto precursor enquanto força motriz da agregação operária e fonte primária para a percepção popular de que o trabalho (e suas conjunturas) está diretamente ligado à promoção de condições mínimas de existência digna, dentro e fora do ambiente laboral.

Nessa perspectiva, o escopo máximo do Direito do Trabalho traduz-se na regulação da relação entre empregador e empregado, através de normas que visam equilibrar a exploração do trabalhador na órbita de sua hipossuficiência perante o empregador, sejam elas produzidas pelo Estado, ou a partir da negociação coletiva. Sobre isso, interessante apontar o conceito do jurista Maurício Godinho Delgado⁵:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

⁴ CANOTILHO, JJ Gomes et. al. 2ª Ed. **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Tendo em vista a definição ora abordada, é preciso destacar que o passar dos séculos, as transformações sofridas no âmbito do próprio capitalismo e nas formas de interações e vínculos entre patrões e empregados impuseram que o Direito do Trabalho também se complexificasse cada vez mais, a fim de que as suas normas permanecessem suficientemente efetivas para diferentes formatos contratuais, culminando num intrincado sistema de normas estatais e particulares que se articulam para regular não só a relação empregatícia em sentido estrito como também outras que definidas em lei.

É a capacidade de atualização ou adaptação das garantias e coberturas estatais aos trabalhadores, adequadas aos variados momentos históricos, políticos e de transformações sociais, que permite a continuidade da razão de ser do Direito do Trabalho enquanto ramo voltado para assegurar o equilíbrio dentro das relações naturalmente desequilibradas, tendo como fim último a garantia de subsistência digna da pessoa humana, inclusive ou especialmente diante de crises.

Feitas as colocações acima, a importância do Direito do Trabalho enquanto ramo historicamente ligado à luta de classes, à promoção de direitos sociais e de dignidade ganha contornos cada vez mais específicos no âmbito de cada legislação nacional, traçando diferentes caminhos nos variados ordenamentos jurídicos, ampliando ou restringindo a proteção estatal desse direito humano. É possível depreender que dessas divergências advém diferentes cenários e consequências práticas no que se refere às relações de emprego e suas peculiaridades, especialmente com relação às novas formas de interação no mundo do trabalho globalizado e conectado por meio das plataformas digitais.

2.2. O Direito do Trabalho na Constituição

Na legislação brasileira, é notório o desenvolvimento do Direito do Trabalho a partir da Constituição de 1988. Muito embora desde o texto constitucional de 1934, durante o governo de Getúlio Vargas, normas de caráter trabalhista tenham sido incluídas na Lei Maior, é a partir de 1988 que se pode caracterizar, de fato, um Direito do Trabalho constitucionalizado.

Isso porque as normativas das Constituições de outrora não abarcavam em sua totalidade os meandros e as complexidades das relações de trabalho, demonstrando ainda certa incompletude para oferecer a cobertura necessária a tal matéria. A partir do cenário pós

Regime Militar, através da busca de uma Carta Política voltada ao pleno exercício da cidadania, dos direitos fundamentais e da democracia, insere-se ao longo de todo o texto constitucional também a ideia de trabalho, especialmente sob as óticas de elemento estruturante da sociedade democrática e de um direito social.

É possível depreender tais significados do direito ao trabalho através de diversas disposições ao longo da Constituição Brasileira, iniciando-se ainda no artigo 1º, quando o trabalho é tido como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. O valor do trabalho encontra-se, portanto, no cerne da ideia de democracia e, ao lado da iniciativa privada e da representação de liberdade, inicia a distinta posição desse elemento no ordenamento jurídico de 1988.

Além desse aspecto estruturante verificado no artigo 1º, o trabalho aparecerá, destacadamente, no artigo 6º, sob o manto de um direito fundamental, mais precisamente, de um direito social. É nesse ponto que o papel do Direito do Trabalho surgirá ainda mais evidente, uma vez que o artigo 7º, logo em seguida, elencará em mais de trinta incisos diversas disposições de caráter trabalhista que originarão o núcleo de regras básicas das relações individuais no âmbito laboral, bem como os artigos seguintes (até o 11) abordarão matrizes constitucionais da coletividade em matéria trabalhista. São preceitos que originarão, em outras palavras, a espinha dorsal de normas do Direito do Trabalho.

Essa característica da Constituição de 1988 de trazer grande parte dos direitos trabalhistas no próprio corpo merece maiores anotações. Primeiramente, não é despidendo frisar que, dentre todos os direitos sociais enumerados no caput do artigo 6º, apenas o direito ao trabalho teve desdobramentos positivados no “Título II – Dos Direitos Sociais”, incorporando-se a cada norma prevista o atributo de um direito fundamental – e toda a carga protetiva que tal status exige⁶. Além disso, o extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, explicitamente não exaustivos, traz normativas essenciais ao objetivo do Direito do Trabalho, tais como a proteção do próprio vínculo empregatício diante de despedida arbitrária, resguardos salariais (salário mínimo, irredutibilidade salarial, proteção do salário), limitação de jornada, entre outras tantas de grande impacto nas relações trabalhistas. A importância de conferir carga normativa de direito fundamental a tais disposições reforça a ideia de máxima valorização do trabalho, afastando, em teoria, das órbitas infraconstitucionais a possibilidade de alteração que contrarie tais prerrogativas.

⁶ CANOTILHO, JJ Gomes et. al. 2ª Ed. **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018.

Ademais, tais previsões, enquanto direitos sociais, vinculam também ações do Estado, na medida em que esse, além de proibido de violar tais regramentos, é imbuído constitucionalmente do dever de proteger e garantir o escorreito cumprimento dessas normas. Nas importantes lições de Leonardo Vieira Wandelli⁷:

Esse plexo constitucional de valorização e proteção do trabalho implica significativa funcionalização do espaço de contratualização do trabalho e das políticas públicas, no duplo sentido da melhoria contínua das condições sociais dos trabalhadores e do dever do Estado não só de não violar tais valores e direitos, mas também de implementá-los e adotar as medidas necessárias para impedir que terceiros os violem, de onde decorre o caráter cogente e, em grande parte, indisponível, das normas de proteção do trabalho, condicionando a livre iniciativa. Somente assim se pode assegurar o exercício da cidadania, sustentada pelo direito, justamente ali onde a população passa a maior parte dos seus dias.

É válido mencionar ainda que, ao tempo em que disciplina diretamente as relações entre patrões e empregados, o artigo 7º do texto constitucional também acaba por positivar princípios cruciais à disciplina do Direito do Trabalho, prestigiando a proteção da Carta Maior aos interesses dos trabalhadores, através de princípios como o da prevalência da norma mais favorável e o da vedação ao retrocesso, conferindo valorosas diretrizes para uma interpretação infraconstitucional com maior fidelidade aos objetivos protecionistas do Direito do Trabalho, ainda que não seja possível aplicar a norma constitucional em sua literalidade. Em outros dizeres, das previsões constitucionais elencadas extraem-se princípios norteadores da atuação de todo o ramo trabalhista. É deveras importante considerar esse fator, uma vez que o mundo laboral e suas permanentes transformações impõe, com relativa frequência, que os intérpretes da norma busquem soluções para os casos concretos avaliando a melhor forma de coadunar-se com o ordenamento jurídico constitucional, conferindo, ao final, a devida aplicação de postulados inerentes à razão de ser do ramo em questão.

Outrossim, a tendência de alocação do valor do trabalho em diversos momentos da Carta Constitucional ainda se observa em normas dentro do “Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira” e “Título VIII- Da Ordem Social”. Tudo isso aponta para o maior espaço garantido ao Direito do Trabalho, não só a nível fundamental enquanto um direito humano voltado à promoção de dignidade, mas também enquanto valor social que visa à permanência de um sistema democrático e economicamente pautado pelo capitalismo, tendo o trabalho e a sua exploração assalariada como força motriz essencial para o funcionamento das estruturas, bem como enquanto garantia do exercício de cidadania, subsistência e acesso a

⁷ *Idem.*

tantos outros direitos que se constituem na esfera básica do indivíduo, atribuindo concretude à ideia de dignidade.

Nesse contexto, a noção de trabalho enquanto valor humano encontra no texto constitucional a busca de equilíbrio frente ao trabalho tido como produto, ponderando a necessidade de garantir a estabilidade do sistema de produção capitalista com a previsão de um direito social patente de proteção e intervenção por parte do Estado, partindo-se, especificamente no caso do direito ao trabalho, de diversas regulamentações já inseridas no discurso constitucional.

À vista dessas questões, compreender a importância de um Direito do Trabalho já incorporado à Norma Maior do ordenamento jurídico pátrio é perceber o longo caminho percorrido até essa inserção, com todas as suas modificações e aperfeiçoamentos, para atribuir a magnitude substancial de que é detentor o trabalho, enquanto valor do ser humano e do ser investido de uma função social. Ainda mais significativo quando se observa que em diversos momentos das estruturas do Estado brasileiro, estará presente a figura do trabalho enquanto elemento essencial para o desenvolvimento da nação como um todo, seja em seu fundamento democrático, seja em sua ordem econômica, seja em sua ordem social. Nesses moldes, o Direito do Trabalho brasileiro, enquanto ramo específico, recebe especiais contornos e importantes objetivos diretamente da fonte constitucional, sendo de fundamental relevância a observância desses preceitos por todo o arranjo infraconstitucional até o caso concreto.

Aguçados nesse sentido, torna-se imperiosa importante observação. Muito embora, conforme já traçado nesse tópico, a Constituição Federal de 1988 tenha trazido importante aspecto valorativo ao trabalho, além de alçar o direito ao trabalho à promoção de dignidade enquanto direito social (de titularidade, portanto, de todos os indivíduos), as relações de trabalho são um vasto campo de configurações que se complexificam com o passar do tempo, tendo o texto constitucional determinado que alguns dos direitos ali previstos são de titularidade exclusiva dos detentores de, para além de uma relação de trabalho, uma relação de emprego. Isso porque a relação de trabalho é gênero do qual a de emprego é espécie, tendo essa última características próprias que a especializam dentro do Direito do Trabalho.

Assim, a disciplina do artigo 7º, que trata dos direitos fundamentais individuais específicos dos trabalhadores urbanos e rurais, e após intensos debates, também dos domésticos, não conferiu abrangência normativa de todos os seus incisos a todos os tipos de relação de trabalho, exigindo, em alguns casos, a observância da relação de emprego, como se

observa no inciso I que prevê a indenização compensatória em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Essas questões margeiam, portanto, a discussão acerca dos valores conferidos ao trabalho pela Constituição Federal de 1988 e sua aplicabilidade e efetividade prática nos dias atuais, considerando-se um sistema que conferiu aos trabalhadores empregados importantes direitos trabalhistas e relegou a outros trabalhadores a faceta de proteção individual constitucionalizada desse direito, fato que tem contribuído para o desamparo de uma parcela da população brasileira. O texto constitucional, portanto, ainda que confira destaque ao papel do trabalho dentro da sociedade, reforçando estruturas e limitando a exploração humana, também trouxe, através dessa diferenciação acerca dos direitos individuais, importantes implicações práticas, especialmente no que tange à caracterização normativa da relação de emprego, à primazia da realidade e ao surgimento de novas tecnologias no mundo do trabalho.

2.3. O conceito de empregado segundo a Consolidação das Leis do Trabalho

O conceito de Direito do Trabalho é historicamente e estruturalmente pensado a partir da hipossuficiência do trabalhador e da necessidade de intervenção estatal nas relações privadas, fatos que influenciaram a caracterização do sujeito abarcado pela Justiça do Trabalho. Sobre esse tema, ainda perdura, na doutrina brasileira, a discussão acerca da diferenciação de nomenclatura entre contrato de trabalho e contrato de emprego, ou relação de trabalho e relação de emprego. Para Maurício Godinho Delgado, por exemplo, a despeito da distinção técnica existente entre as relações de trabalho e as relações de emprego, na qual a primeira seria “toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível”⁸ e a segunda tão somente uma de suas particularidades, é pacífica a compreensão de que pode ser utilizada a expressão relação de trabalho para designar, especificamente, a relação de emprego, em razão da grande relevância dessa última dentro do Direito do Trabalho, considerando a discussão sobre a nomenclatura apenas excesso de formalismo no meio jurídico.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Em sentido diverso entende o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento⁹, ao destacar a importância prática de diferenciar a relação de trabalho e a de emprego, posto que, a despeito de o contrato de emprego ainda ser a forma mais relevante de contratação no âmbito do Direito do Trabalho, é possível observar o processo crescente do leque de possibilidades de relações laborais dentro da nova divisão do trabalho, posicionamento pertinente diante das implicações práticas que são verificadas a partir do enquadramento de determinado contrato em um ou em outro tipo de relação jurídico-trabalhista.

Fato é que, a despeito da nomeação escolhida pelo operador da norma, a relação de emprego traz consigo uma carga de relevância distinta no Direito do Trabalho, tendo sido a forma de contratação clássica (inicial na constituição das normas trabalhistas) e que designa características próprias para conceituar os sujeitos da relação contratual. Em outros termos, através de seus requisitos, delimita objetivamente quem são os sujeitos de direitos e deveres de alguns dispositivos constitucionais e das normas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

À vista disso, extraindo-se os requisitos trazidos pela CLT nos artigos 2º e 3º, compreende-se que o contrato de emprego estará caracterizado quando presentes cinco elementos da esfera fática e jurídica, quais sejam: a prestação de um serviço por pessoa física, em caráter pessoal, não eventual, oneroso e sob subordinação. É preciso sublinhar que, muito embora detenham importante repercussão no mundo jurídico, os pressupostos mencionados são aferidos a partir da própria realidade, estabelecendo-se independentemente da regulação do Direito¹⁰. Por isso, uma vez observados os requisitos no plano fático, ainda que não preenchidas as formalidades (como a existência de um contrato propriamente dito), há que se reconhecer a presença de uma relação de emprego (Princípio da Primazia da Realidade).

De primeva, a exigência na relação empregatícia de que o trabalho deve ser realizado por pessoa física implica compreender numa exclusão, ou seja, que uma pessoa jurídica não poderá ocupar a posição de empregado. Apenas o empregador poderá ostentar a forma de pessoa jurídica, nos termos do artigo 2º¹¹, sendo necessária a contratação de pessoa física e

⁹“O que não deve ser seguido, por estar superada pelos fatos, é a terminologia arraigada em nosso vocabulário e que identifica contrato de trabalho com contrato de emprego, pois, se assim era possível em 1943, no período contemporâneo não é mais, tendo em vista a nova divisão do trabalho, que leva a novas formas de contratos de trabalho.” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014).

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹¹ 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. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

específica para a atribuição desejada. Essa última parte é justamente a designação da pessoalidade, na qual a prestação de serviço contratada deverá ser realizada pelo indivíduo que pactuou a relação de emprego. É certo que, em alguns casos específicos, há mitigação desse conceito para permitir a substituição do empregado por algum período de tempo, mas a regra é a da observância da prestação ligada à pessoa contratada para tanto. O requisito da não eventualidade, por sua vez, preconiza a constância da relação empregatícia, na qual o trabalhador realizará atividades de forma contínua ao empregador, o que, destaque-se, não quer dizer prestação de serviços diária, mas sim que a realização de atividades terá a continuidade avaliada de acordo com o caso concreto (o tipo de trabalho, a função exercida, entre outros).

A condição de onerosidade é, talvez, a mais intuitiva dentre as características que deve possuir um contrato de emprego. Isso porque a relação empregatícia pressupõe a finalidade econômica, ou seja, a prestação de um determinado serviço e a contraprestação através do respectivo pagamento por ele, no caso do emprego, o denominado salário. É intrínseca à ideia de trabalho humano, desde a abolição da escravidão, a venda da mão de obra em troca do provento, a fim de conferir a subsistência do indivíduo e de sua família, consubstanciando-se no principal objetivo de estabelecer-se a relação de emprego. Há ainda outros juristas, como é o caso de Luciano Martinez¹², que consideram também a alteridade como um pressuposto para a formação do vínculo empregatício, definindo-a como a não responsabilização do empregado pelos riscos da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, cujo lucro ou prejuízo importará apenas ao dirigente dos serviços.

No que tange à subordinação, maiores reflexões devem ser feitas. Trata-se do elemento de maior relevância para a identificação do contrato de emprego, uma vez que afasta a relação empregatícia de outros tipos de relações de trabalho, como o grupo das autônomas, através da observância de vínculo de sujeição entre patrão e empregado. Ou seja, a subordinação, em rasa definição, é a relação de obediência do empregado para com o patrão, na qual o primeiro está adstrito ao cumprimento das ordens do segundo, sendo mencionada pelo artigo 3º¹³ da CLT como “dependência”. A visão de Amauri Mascaro do Nascimento¹⁴

maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 14 de agosto de 2021.)

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

¹³ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 14 de agosto de 2021.)

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

sobre o tema traz relevante aspecto acerca desse elemento, ao descrever a subordinação como uma restrição à autonomia da vontade:

A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado – como o poder de direção do empregador também sofre restrições –, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

Importa frisar, no entanto, que embora haja a ideia de sujeição ou hierarquia, a subordinação é elemento que não ultrapassa a relação patrão-empregado, havendo que ser desconectada do sujeito indivíduo, sendo analisada apenas sob a ótica do sujeito dentro do contrato de emprego. Ademais, a doutrina elenca algumas teorias acerca da natureza da subordinação, destacando-se as principais delas como a natureza jurídica, derivada tão somente do contrato de trabalho do indivíduo; a natureza econômica, como sendo a dependência financeira do trabalhador para com o emprego com fins de subsistência, encadeando-se, assim, numa dependência também ao patrão enquanto contratante dos serviços e detentor do capital; e a natureza técnica, tida como o monopólio do empregador das técnicas de produção, repassadas ao empregado à medida que fossem executadas as atividades, através das diretrizes patronais.

Atualmente, a teoria que prepondera no ordenamento jurídico brasileiro é a da natureza jurídica da subordinação. Entende a doutrina que a hierarquia ou obrigação de obediência traçada na subordinação advém da fonte contratual, ou seja, do negócio jurídico pactuado entre as partes no qual o empregado se sujeita ao poder diretivo do empregador. Quanto às demais teorias, foram rechaçadas. A econômica em razão da existência de empregados possuidores de condições econômicas melhores que seus patrões, e, de outro lado, dependência financeira de indivíduos dentro de atividades não caracterizadas como contrato de emprego¹⁵. A segunda teoria, mais óbvia de exclusão, em razão da expansão da tecnologia, do *modus operandi*, e da crescente busca por trabalhadores que detenham o conhecimento da atividade a ser desempenhada, e não o processo inverso. Entretanto, a despeito de a natureza jurídica ter sido a teoria adotada, percebe-se que no plano fático a exigência de um contrato por si só para estabelecer a subordinação torna-se insuficiente, vez que de fácil manipulação pelos empregadores mal intencionados. Assim, pondera-se que é necessário observar, para além do requisito principal (contrato), fatores outros, como o “realce necessário aos aspectos da dependência econômica do trabalhador em relação ao seu tomador

¹⁵ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

dos serviços”¹⁶, entendimento defendido por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante em sua obra.

Outrossim, a subordinação ainda é subdividida em três perspectivas ou dimensões. A primeira delas é a clássica ou subjetiva, que é retratada pelo aspecto mais evidente já mencionado, através da sujeição do indivíduo empregado ao empregador, oriunda da relação contratual. A segunda, a objetiva, fixada na subordinação pela finalidade da atividade a ser realizada, ou seja, pela incorporação do trabalhador ao objetivo da empresa; e a terceira, sob o enfoque estrutural da subordinação, no qual, ainda que o empregado não esteja diretamente vinculado ao empregador, em outros termos, mesmo que não esteja recebendo ordens diretas do patrão, aparecerá a relação de subordinação em razão da integração desse trabalhador na dinâmica de funcionamento da empresa. A doutrina aponta para a necessidade da harmonização entre esses três prismas (sem que haja afastamento de um em detrimento do outro)¹⁷ para a configuração da subordinação, a fim de ampliar o campo de alcance dessa aos mais variados tipos de contratos de emprego surgidos nas constantes transformações do mundo do trabalho.

Não obstante, Mascaro¹⁸, ao tratar a respeito da diferenciação entre trabalhadores subordinados e autônomos, trouxe ainda um valioso prisma sobre a questão da subordinação, que se complementa ao conceito do mesmo jurista trazido anteriormente. Ao referir-se ao trabalho subordinado, assim o define:

Trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro definir o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico.

Percebe-se, assim, que os três poderes elencados pelo autor constituem uma tríade de elementos que, conjugados, demonstram de forma mais patente o sentido hierárquico presente na relação empregatícia. Ao poder de organização atribui-se a função de sistematização do empregador, que deve ditar as regras e o funcionamento de seu estabelecimento, incluindo o que se refere às funções desempenhadas pelos trabalhadores. O poder de controle é entendido como a faceta que permite fiscalização e direção, observando o desempenho desejado pelos funcionários. E a última dimensão, o poder disciplinar, é a autoridade do empregador para infringir sanções, segundo as permissões da legislação. Observe-se que não é simplória essa

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

colocação. É preciso perceber, desde logo, que a subordinação, tendo “várias faces numa mesma moeda”, traduz-se num complexo de componentes que nem sempre se apresentarão da maneira mais objetiva possível. Se antes se considerava o poder de controle a observação direta e incessante do patrão para com os funcionários, hoje não mais é plausível esperar que isso seja a realidade comum. As novas tecnologias proporcionam inegáveis mudanças dentro do espectro laboral, ensejando refazimento de ideias sobre alguns conceitos.

É sobre isso, inclusive, que a definição de empregado, enrijecida dentro das premissas traçadas pela CLT, tem despertado inquietação dentro de parte dos juristas trabalhistas, ao perceberem como uma das consequências dessa consolidação a tendência que Leonardo Vieira Wandelli¹⁹ denominou de “movimento de esvaziamento do conceito de emprego”. É a partir da negativa de modernização da ideia de emprego que as novas formas de organização de trabalho têm ganhado espaço frente às tradicionais e desconfigurado a realidade jurídica ao tempo em que apresenta novas realidades fáticas, agregando novos instrumentos de controle do trabalhador e despindo-se de qualquer intenção de responsabilização pela atividade exercida, de um modo que a forma clássica de emprego e empregado não parecem ser suficientes para abarcar parte da massa trabalhadora que ingressa no mundo global, ditado pelo aperfeiçoamento do capital e pela demora de resposta do Direito do Trabalho.

¹⁹ CANOTILHO, JJ Gomes et. al. 2ª Ed. **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018.

3. A “NOVA” PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O CASO DA UBER

No contexto de modernização do trabalho, observada através do desenvolvimento e da crescente utilização das “tecnologias da informação e comunicação” (TIC)²⁰ no âmbito das relações laborais, tem notória expansão a ideia de “economia do compartilhamento”, que, entre outras coisas, “promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-se microempresários”²¹, fomentando a criação de novos negócios que, utilizando-se da internet, promovem a conexão entre clientes e prestadores do serviço, para a satisfação de ambos²².

É nessa frente de novas ideias que tem se inserido, cada vez mais, o “trabalho por aplicativo”²³ ou “de plataformas” – duas das muitas maneiras de denominar essencialmente o mesmo processo²⁴ – em que por meio de aplicativos instalados em *smartphones* é possível contratar serviços ou adquirir bens de maneira individualizada e sob demanda.

Nesse sentido, Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes²⁵ retratam objetivamente as principais características que marcam o uso das TIC na seara trabalhista, que por sua vez, marcam a nova forma de organização e gerenciamento das atividades dentro do trabalho, quais sejam:

- 1) contatos on-line entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda”(ou seja, que resultam de arranjos a cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade).

²⁰ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: _____. (org) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

²¹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

²² *Idem*.

²³ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

²⁴ Conforme Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras elucidam: “Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação e nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho que estariam associadas a uso das novas TIC. ‘Gig economy’, ‘platform economy’, ‘sharing economy’, ‘crowdsourcing’, ‘on-demand economy’, ‘crowdwork’, uberização, trabalho digital, entre outros sobre os quais há mais dissenso que consenso.” (FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.)

²⁵ *Idem*.

Assim, valendo-se do discurso de promoção de solidariedade e facilidades, além do *status* de modernização da prestação de serviços e de autonomia das partes envolvidas, grandes empresas têm se constituído no ramo, alegando serem as “pontes” entre trabalhadores e clientes, que possibilitam a comunicação e a contratação dos serviços e lucram sob as demandas de cada “colaborador”. Tais empresas, a exemplo da gigante Uber, apresentam-se como ferramentas vantajosas para que o “colaborador autônomo” possa atrair clientes para si, ao tempo em que os usuários possam usufruir dos serviços de maneira célere, ao alcance de um clique.

Em simples termos, a lógica de funcionamento das plataformas é dada através do uso de algoritmos, que analisam os dados extraídos das próprias plataformas, determinam condições e coordenam a condução dos trabalhos a serem realizados pelos “colaboradores” a partir do momento em que esses se encontram conectados ao sistema. Nesse ponto, as empresas reforçam a “vantagem” da autonomia de gestão do tempo de trabalho/uso da plataforma pelo motorista, que determinará o período de conexão, atribuindo o ar de flexibilidade e liberdade ao serviço²⁶. Desse modo, através da interação exclusiva através do sistema e sem amarras temporais, as empresas do ramo pretendem o aparente distanciamento para com o “colaborador”, que tão somente utilizará a plataforma como meio de prestar serviços e obter a renda desejada. Em outras palavras, as empresas não se vinculam como empregadoras, mas tão somente como mediadoras da relação colaborador-usuário.

Entretanto, muito embora a narrativa construída em torno dessa “nova” organização no mundo do trabalho se apresente como vantajosa e moderna, pautada nas ideias de liberdade, facilidade e autogestão, o cenário de implicações práticas no universo trabalhista tem demonstrado que a realidade abarca muito mais problemas do que soluções. Por trás das promessas de uma prestação de serviço autônoma, flexível, do discurso do “patrão de si mesmo”, nota-se um acobertamento de uma relação empregatícia modernizada pelo aparato tecnológico aparentemente impessoal, porém clássica em seus termos, como tantas outras que se desenvolveram ao longo do mundo capitalista²⁷.

²⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2020.

²⁷ Nas palavras de Ricardo Antunes: “em plena era do capitalismo de plataforma, plasmado por relações sociais presentes no sistema de metabolismo antissocial do capital, ampliam-se globalmente formas pretéritas de exploração do trabalho, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial. O que significa dizer que, em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que foram utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo.” (ANTUNES, Ricardo.

O que se percebe sobre o tema é que o trabalho de plataformas tem se materializado na nova exploração desregulada da força de trabalho humana, que ao tempo em que usufrui da produção de milhares de trabalhadores, retira dessa parcela o direito de serem protegidos pela legislação adequada.²⁸ A esse “novo” processo predatório de exploração da força de trabalho humana permeado pelo uso das TIC também se tem atribuído o nome de “uberização”, numa espécie de homenagem ao *modus operandi* da gigante internacional que expandiu fronteiras dentro da lógica do trabalho de plataformas. Sobre o termo uberização, Ricardo Antunes o define cirurgicamente²⁹:

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

Tendo isso em vista, tal processo de precarização laboral perpassa por alguns fatores como a transferência das despesas e dos riscos do trabalho aos trabalhadores, sobrejornada, baixíssimas remunerações, tempo de jornada não remunerado, ausência de estabilidade, inexistência de qualquer tipo de seguridade social e o escoamento do trabalhador para a identidade de um “profissional amador”³⁰, contradizendo o ideal de um “empreendedor” para ratificar o *status* de informalidade ao qual é realmente submetido.

Nessa toada, as palavras de Ludmila Costheck Abílio, ao pontuar que “a uberização consolida a passagem do trabalhador para um autogerente subordinado, mas o denomina ‘empreendedor’”³¹ traduzem a estratégia de convencimento social que tem atraído milhares de indivíduos, muitos em situação de vulnerabilidade, a se engajarem num projeto que carrega, ainda, a máxima de que o retorno financeiro depende exclusivamente do “colaborador”.

Ademais, percebe-se, inclusive, que tais problemas acima citados não são desconhecidos ao Direito do Trabalho: ao contrário, inserem-se em sua própria formação, que como já mencionado no capítulo anterior do presente trabalho, visa regularizar e proteger os trabalhadores da exploração desmedida, equilibrando as relações laborais para assegurar que

Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: _____. (org) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

²⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: _____. (org) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

³⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

³¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

os trabalhadores hipossuficientes tenham, ao menos, asseguradas proteções sociais mínimas que lhes proporcionem a manutenção da vida digna. Nesse caminho, chega-se à necessidade de análise acerca das alternativas desse mesmo Direito do Trabalho diante dos novos mecanismos de exploração utilizados para as velhas formas de obtenção de lucros em cima do trabalho humano desprotegido e mal remunerado.

No Brasil, a realidade do trabalho uberizado tem levantado debates trabalhistas no que se refere à urgente necessidade de reconhecimento do vínculo de emprego dessa parcela da população versus uma aparente impossibilidade de regularização desses trabalhadores precarizados. Através do caso da empresa Uber, que atua no trabalho plataformizado dentro do setor de transportes, é possível reconhecer a existência da relação de emprego sob os ditames da atual legislação trabalhista do país, valendo-se de uma interpretação de conceitos clássicos de maneira conectada à nova realidade do direito do trabalho brasileiro, cada vez mais inserido numa nova dinâmica de organização ditada pelas tecnologias e, especialmente, pelos que detém o controle das TIC.

3.1 – O caso da Uber no Direito do Trabalho: tipicidade do vínculo

Iniciada nos idos de 2010, a empresa Uber, que começou no ramo das viagens em carros de luxo³², hoje se apresenta como uma “empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”³³, sendo destaque dentro da “economia do compartilhamento” e do uso das TIC no mundo do trabalho.

Atualmente, atua em mais de dez mil cidades ao redor do mundo e conta com mais de quatro milhões de motoristas “parceiros”, segundo dados de 2020 extraídos do próprio site da empresa³⁴, em ampla expansão de um novo modelo de negócios e das novas formas de organização laboral. No Brasil, a Uber ingressou em 2014, ano de realização da Copa do Mundo no país, movimentando a economia desde então em mais de quinhentas cidades e contando com aproximadamente um milhão de motoristas brasileiros.

Esse modelo atrativo de prestação de serviços de maneira supostamente autônoma, pautado na ideia de gerenciamento próprio, no Brasil, tem se revelado, em muitos casos, a

³² SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

³³ UBER, 2020. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 14/03/2022.

³⁴ *Idem*.

fonte exclusiva de renda de indivíduos excluídos do sistema de trabalho formal. É esse fenômeno em expansão que levanta a reflexão sobre até onde o Direito do Trabalho tem se esforçado para conseguir garantir o acesso de uma classe inteira de trabalhadores aos direitos regulados na Constituição e na legislação especial brasileira.

Nesse caminho, embora muito se discursse sobre a inexistência de uma relação subordinada, tópico mais sensível da questão envolvendo uberização e Direito do Trabalho, o debate sobre tais aspectos ainda parece se encontrar na superfície dos fatos reais. A aparente autonomia dos trabalhadores uberizados traz contradições importantes de serem apontadas e refletidas criticamente sob o prisma do próprio rigor teórico-legislativo trabalhista, demonstrando que a interpretação sobre os fatos pode e deve se mostrar expansiva às novas invenções do capital.

Conforme já exhaustivamente relatado, o ponto chave que tem garantido a Uber e outras empresas do trabalho de plataformas a ausência de responsabilidade pelos direitos trabalhistas dos “colaboradores” no Brasil é a suposta inexistência do vínculo empregatício, quando observados seus elementos caracterizadores já explicitados no capítulo anterior, grande parte em razão da aparente ausência da subordinação jurídica.

Numa análise simplória sobre tais elementos aplicados ao caso da Uber, percebe-se facilidade no enquadramento com relação a alguns. No que se refere à prestação de um serviço por pessoa física, é indiscutível que essa característica esteja presente, considerando que os motoristas parceiros realizam um cadastro em nome próprio na plataforma, apresentando-se como “colaborador” da empresa. O caráter pessoal dessa relação também é incontestado, vez que faz parte do cadastro a utilização de fotografias dos motoristas, que são exibidas aos passageiros quando a corrida é aceita por determinado motorista, inclusive sendo visível para o usuário a opção de informar através do próprio aplicativo quando o motorista não corresponder à pessoa da foto.

Além desses, o quesito da onerosidade está indubitavelmente presente, já que os motoristas “parceiros” se cadastram na plataforma com o objetivo de obter renda com a prestação do serviço, em muitos casos como única fonte de ganho, ainda que não tenham autonomia para designar o valor e a porcentagem a ser recebida.

Os dois elementos restantes para caracterizar o vínculo empregatício à luz da legislação e doutrina são a não eventualidade e a subordinação jurídica. Muito embora sejam

enfoques que têm sido utilizados para endossar o argumento empresarial de negativa sobre o liame empregatício, não é o que se observa em termos fáticos. Conforme já brevemente explanado, a utilização de um sistema de algoritmos, que rege as plataformas, garante formas de controle altamente eficazes para certificar a constância de execução das tarefas, no local e ao modo desejado pela empresa³⁵:

Por trás da aparente liberdade dada aos motoristas para decidirem onde, quando e por quanto tempo permanecerão dirigindo, existem mecanismos de controle bastante sutis, por serem realizados de maneira automatizada e sem contato direto entre a empresa e os trabalhadores e, ao mesmo tempo, persuasivos e eficientes. Assim, temos um trabalho constantemente vigiado, controlado e modulado, garantindo que o serviço seja prestado de maneira contínua, intensa e com garantias de lucro.

Nesse ritmo, para esclarecer o controle sobre frequência de trabalho e a subordinação através dos algoritmos, é preciso ter em mente também a premissa de que a Uber é quem remunera seus motoristas, retendo cerca de vinte e cinco por cento do valor da corrida³⁶, ao contrário do que se pode pensar de uma empresa que, em tese, apenas interliga clientes e prestadores de serviço. Registre-se ainda que “é a Uber quem aciona o motorista para prestação do serviço; é ela quem calcula o valor da tarifa e é ela quem recebe o pagamento realizado pelo usuário, a partir do cadastro de um cartão de crédito em sua plataforma, e depois repassa o valor para o seu ‘parceiro’”³⁷.

Essa forma de gerenciamento das tarifas e dos pagamentos aos “colaboradores” permite também que a empresa – através dos algoritmos – elabore diversas estratégias visando à assiduidade de seus motoristas. É o caso das metas, das tarifas mais altas a depender do horário, local, clima ou dia da semana³⁸, mecanismos que, aliados à baixa remuneração, facilmente inserem os motoristas numa rotina de trabalho extenuante em busca de ganhos maiores que as despesas causadas pelo uso dos próprios carros. Novamente, Ludmila Costhek Abílio³⁹ trata do tema:

a transferência para o próprio trabalhador da administração de seu trabalho, de custos e de riscos não significa perda de controle sobre sua produção, ao contrário. Estabelecem-se novos mecanismos simultaneamente brutais e fluidos, como metas,

³⁵ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

³⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019.

³⁷ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

³⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

³⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

bonificações, participações nos lucros e resultados, que possibilitam delegar ao trabalhador o gerenciamento de sua própria produtividade (...)

Há, portanto, uma verdadeira interferência da empresa na execução das atividades dos motoristas, bem como de seus ganhos, o que levanta reflexões sobre a falsa noção de flexibilidade de horários e no que tange à suposta ausência de subordinação do motorista. Ao movimentar o valor das viagens de acordo com os critérios analisados pelos algoritmos, a Uber mantém consigo o poder de direcionar os turnos de trabalho mais vantajosos para os motoristas, o que impacta profundamente no “poder de escolha” quanto aos horários e o tempo da jornada desses trabalhadores.

Visto isso, é intuitivo pensar que, numa relação em que a onerosidade está diretamente vinculada à produção, e a maior produtividade, por sua vez, está atrelada ao tempo de serviço disponível no aplicativo, a forma de subordinação do empregado é clara dentro das estratégias da empresa de ganho através de metas de viagens, por exemplo. Mais além: pode-se dizer que não só clara, mas também necessária para o *modus operandi* da empresa.

Ademais, outra forma bastante eficiente de demonstrar a atuação controladora dos algoritmos da gigante internacional é o que Henrique Amorim e Felipe Moda denominaram de “aceite cego de passageiros”⁴⁰. Isso porque quando recebem um chamado de viagem, os motoristas “parceiros” não têm conhecimento do local de destino do passageiro, restando, basicamente, o valor da viagem como critério para a escolha. Através de algumas entrevistas, a implicação prática dessa forma de gerência da Uber fora relatada pelos citados autores⁴¹:

Em algumas entrevistas este tema foi pontuado pelos motoristas. Para eles, o aceite cego faz com que os motoristas realizem corridas nas quais a distância percorrida para chegar até o passageiro é maior que a do trajeto. Como a quilometragem percorrida até chegar ao usuário não é remunerada, estas viagens não são vantajosas, sendo que a omissão do destino final do cliente no momento do recebimento da chamada impede os motoristas de realizarem a decisão julgada mais correta.

Muito embora se tenha em consideração a presumida intenção de evitar que haja repúdio por parte dos motoristas com relação a viagens em determinadas localidades, tal fato simultaneamente serve como meio de coordenação da empresa e também enfraquece a difundida ideia de autonomia e independência do motorista. Isso permite compreender que a

⁴⁰ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

⁴¹ *Idem*.

própria forma de funcionamento da plataforma não viabiliza, abertamente, que sejam feitas escolhas integralmente livres, subsistindo um regramento próprio em conformidade com os interesses do negócio.

Além do controle de produtividade marcado pelas jornadas extenuantes, é notório no caso da Uber o controle de qualidade realizado pelo próprio aplicativo por parte dos usuários. Ao final de cada corrida, o passageiro é levado a atribuir estrelas numa escala de um a cinco para avaliar, de um modo geral, o serviço prestado pelo motorista. Essa avaliação é processada pelos algoritmos e levada em consideração para análise da empresa quanto ao desempenho do motorista, servindo como parâmetro, portanto, para a própria permanência do “colaborador” na plataforma⁴².

Destaque-se que, quanto à avaliação dos passageiros, são infundáveis os critérios possíveis de serem utilizados por eles para a designação da “nota”. Desde a higiene do veículo, a forma de dirigir, a maneira de se portar e até o tratamento que é oferecido pelo uberizado (alguns costumam oferecer doces ou bebidas aos passageiros, por exemplo), os critérios de julgamento incubem a cada usuário, que exercerão o controle externo sobre a atividade dos motoristas e que indicarão se o “colaborador” encontra-se dentro ou fora dos padrões de qualidade impostos pela Uber. Sobre isso, válido destacar mais um trecho de Amorim e Moda⁴³:

Os motoristas são unânimes em classificar como falho e insuficiente este sistema, afirmando que raramente olham a pontuação dos passageiros para aceitarem as corridas e que nunca negaram uma corrida pela nota do usuário. A principal crítica levantada pelos motoristas é a dificuldade de saber o que é avaliado por cada passageiro, sendo que muitas vezes algumas das questões analisadas não dizem respeito ao trabalho de motorista em si.

A partir dessa atuação, é necessário frisar que a fiscalização sobre a qualidade do serviço é desviada dos modelos tradicionais em que o patrão supervisionará a atividade do empregado, mas é persistente dentro da nova dinâmica da Uber, passando, em verdade, a ser difusa e realizada por todos os usuários, seguindo os mais variados critérios e, com isso, deixando o motorista suscetível ao julgamento mais severo dos passageiros mais exigentes. Vale ressaltar que, havendo queda no sistema de avaliação, o motorista “parceiro” estará

⁴² ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. **Uberização do Trabalho**, ano X, n.º 95, p. 81-90, 2021.

⁴³ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020

passível de ser excluído da plataforma, de maneira unilateral, ou seja, sem direito à defesa, vez que, em tese, não existe vínculo de emprego.⁴⁴

Outro fato que chama atenção com relação ao funcionamento da empresa Uber, suposta mediadora entre motoristas e passageiros, é que os usuários não têm a opção de escolher o motorista, sendo o próprio aplicativo que designará o motorista mais próximo que aceitou realizar o trajeto. Tal regramento implica dizer que, para os motoristas, é vedada a fidelização da clientela⁴⁵, ou seja, os passageiros, em verdade, são captados pela Uber e para a Uber, ao invés de para o motorista “autossuficiente”.

Esse é mais uma situação que reforça a verdadeira falta de autonomia dos trabalhadores da Uber, uma vez que o funcionamento da plataforma, que deveria servir justamente para integração entre motoristas e passageiros, ironicamente, impede que haja repetitividade da prestação de serviço entre o mesmo motorista e o cliente. Com isso, percebe-se mais evidentemente que os motoristas funcionam exatamente como peças da engrenagem que constrói o império da Uber, derrubando a ideia de um protagonismo do “parceiro”. Consequentemente, observa-se a relação de subordinação entre empresa e empregado em que a própria Uber designa quem será o cliente, inexistindo ao motorista a opção de administrar sua clientela de maneira autônoma.

Além de todas as questões expostas, mais um ponto sensível no que se refere ao caráter subordinante da empresa Uber se dá através do seu sistema de sanções aos motoristas. A partir do controle cirúrgico realizado pelo algoritmo, a Uber acompanha as avaliações dos usuários e até mesmo as corridas que não foram aceitas pelos motoristas, estando esses passíveis de suspensão ou mesmo de cancelamento do registro dentro da plataforma⁴⁶. Nota-se, com isso, mais um método de controle dos “parceiros”, que poderão ser bloqueados a qualquer tempo, caso se recusem a seguir o padrão de produtividade esperado pela empresa.

Destaca-se, ainda, que não há direito à defesa ou explicações por parte do motorista, que é meramente comunicado da decisão unilateral da empresa, sem a obrigatoriedade de receber qualquer alerta anteriormente. As regras não são claras e a instabilidade da relação é usada, portanto, como arma para garantir a alta produtividade dos trabalhadores, como nos

⁴⁴ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

⁴⁵ ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. **Uberização do Trabalho**, ano X, n. 95, p. 81-90, 2021.

⁴⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D.'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017.

aponta Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes ao enumerarem as diversas formas de manipulação das empresas de trabalho por aplicativo⁴⁷:

11) [as plataformas e os aplicativos] Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vários/as entregadores/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e, mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

A partir de todos os fatos destacados, é possível inferir que, apesar de a empresa Uber utilizar-se de um discurso progressista de tecnologia voltada para intermediar a relação entre motorista e usuário, declarando abertamente a inexistência de vínculo de emprego com os “parceiros”, a prática se mostra uma verdadeira reinvenção da histórica exploração do proletariado, agora revestida de uma nova forma de precarização.

Da análise crítica das situações descritas, percebe-se que há enquadramento dessa parcela da população nos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, e com diversos argumentos que reforçam a subordinação existente, conforme elencado. As formas de controle pelos algoritmos da Uber garantem, com discrição e eficiência, que os motoristas trabalhem incessantemente na lógica de produtividade para crescimento da empresa, revelando, ao fim e ao cabo, a existência de um sistema de comandos (ordens) que traduz a relação de subordinação dentro do conceito utilizado dentro do Direito do Trabalho brasileiro.

Nessa conjuntura, percebe-se que o entendimento restritivo quanto à caracterização do contrato de trabalho dentro da lógica do direito de plataformas tem sido a principal fonte de apoio da perpetuação e da acentuação da exploração desregulada, pelas empresas, de uma massa de trabalhadores para obtenção de lucros exorbitantes, que visualizam um mercado promissor dentro da interpretação ultrapassada da doutrina e jurisprudência brasileiras quanto aos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, especialmente no que se refere à subordinação.

Saliente-se que o que ora se defende é tão somente a ampliação interpretativa do conceito tradicional de subordinação dentro do Direito do Trabalho, visto que esse já é capaz de abarcar as situações inovadoras vivenciadas com o ingresso das TIC no mundo do trabalho.

⁴⁷FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

Pelo exposto, cabe, portanto, refletir um pouco mais detidamente acerca da subordinação e de suas dimensões, na ótica doutrinária já sedimentada do próprio Direito do Trabalho brasileiro, a fim de explorar tais conceitos e explicitar a urgente aplicação desses diante da realidade laboral influenciada pelas TIC.

3.2 – As dimensões da subordinação inseridas no trabalho de plataformas

No capítulo inicial do presente trabalho, foram abordados todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, entre eles, a subordinação. Constatase que, especificamente no caso das empresas que operam através de aplicativos, como a Uber, a subordinação tem sido um ponto de grandes discussões para a tipificação do contrato de emprego entre os motoristas e a empresa. Isso porque, em síntese, a suposta flexibilidade de horários e a ausência de “comandos diretos” para as atividades implicariam na ausência de subordinação jurídica, fator essencial para evidenciar a relação hierárquica estabelecida no Direito do Trabalho entre patrões e empregados.

No entanto, uma análise detida sobre o conceito doutrinário mais amplo de subordinação permite concluir, com clareza ainda mais explícita, a existência de vínculo empregatício entre a empresa Uber e seus motoristas. Em verdade, a própria doutrina considera relevante que se tenha em vista, ao menos, as três dimensões de subordinação, como forma de melhor lidar com os entraves de novas configurações dentro do Direito do Trabalho – posto que muitas vezes não significa que haja mudanças nas próprias relações de trabalho. Em outros termos, valer-se da interpretação ampliada do elemento subordinação, de acordo com os conceitos já existentes na própria matéria do Direito, permite que se enquadrem situações que, à primeira vista, podem parecer desconhecidas ao intérprete da ciência jurídica.

Nesse sentido, a subordinação é um elemento formador do vínculo de emprego que possui subdivisões, ou dimensões, conforme brevemente mencionado no capítulo primeiro. Muito embora seja mais recorrente a interpretação do caso concreto sob a ótica da subordinação clássica, percebe-se que a subordinação objetiva e a estrutural podem e devem

estar presentes para caracterização do vínculo de emprego. É esse o ensinamento de Maurício Godinho Delgado⁴⁸, conforme se lê:

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.

Visto isso, no tópico anterior do presente capítulo, buscou-se evidenciar cada requisito caracterizador do contrato de emprego no caso da Uber. No que toca a subordinação, apresentou-se os fatos predominantemente à luz da subordinação clássica, que trabalha com o conceito mais servil de trabalho: é subordinado aquele que recebe ordens do patrão. Conforme nos aponta Godinho em sua renomada doutrina⁴⁹, ainda persiste como a mais comum das modalidades da subordinação, sendo recorrentemente utilizada pelos operadores do Direito — e muitas vezes exclusivamente lembrada.

Sobre essa primeira perspectiva teórica da subordinação dentro do caso da Uber, muito aqui já fora posto. Restou claro que, embora a Uber tenha novas formas de controle, introduzidas a partir do uso das TIC nas relações de trabalho modernas, persevera um modelo de coordenação quanto à produtividade, à jornada de trabalho, ao assalariamento e à qualidade dos serviços, para citar o mínimo.

Demonstrou-se que a Uber se utiliza de diversas estratégias que, aliadas à compreensão do público-alvo que se submete ao cadastramento como “motorista parceiro”, funcionam como verdadeiros mecanismos de direção empresarial. Esse é o enquadramento na subordinação clássica: a existência de formas de direção da empresa para seus subordinados.

A segunda dimensão da subordinação, a objetiva, traz consigo a lógica de que, uma vez incorporado ao escopo da empresa, o trabalhador será considerado subordinado àquela. Desse modo, flexibiliza-se um pouco a ideia de subalternidade à autoridade patronal através de ordens para compreender a existência de hierarquia através da participação para o objetivo empresarial. O trabalhador, nesses termos, estará trabalhando em prol da finalidade da empresa, ainda que não receba dessa ordens diretas, podendo ser compreendida, inclusive, como uma relação de cooperação⁵⁰, desde que voltada para o intuito da companhia.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ *Idem*.

Isso posto, ressalta-se que o caso da Uber se enquadra também nessa versão da subordinação. O motorista “parceiro” da Uber traduz-se exatamente numa peça da engrenagem empresarial montada atrás dos algoritmos. A presença de um patrão enquanto figura humanizada e que dá ordens aos funcionários como única forma de caracterização da subordinação é uma desconstrução que se faz necessária para compreensão de que nem sempre esse modelo será observado nas novas variações dos contratos de trabalho.

Assim, a simples execução de tarefas relativamente independentes, mas que colaboram para as metas empresariais, muitas vezes configura o liame necessário para a caracterização da relação subordinativa, de maneira objetiva. No contexto da Uber, são os motoristas que de fato contribuem para o crescimento da empresa, agregando cada vez mais usuários à plataforma à medida que os números de “colaboradores” para prestarem serviço vão crescendo nas localidades.

Com isso, nota-se que a Uber não só se utiliza da mão de obra dos motoristas, supostamente a termo de colaboração, para expandir suas atividades e auferir lucros cada vez maiores, como também depende do trabalho “cooperativo” realizado por essa massa de trabalhadores. Essa inversão do olhar sobre a relação possibilita a compreensão de que os motoristas são muito mais do que meros parceiros, enquadrando-se como ferramentas imprescindíveis para o propósito da empresa, reforçando a subordinação objetiva já constatada.

Ultrapassadas as duas formas de subordinação acima pontuadas, passa-se à última delas, e talvez a mais emblemática no caso da Uber: a subordinação estrutural. Essa é definida através da incorporação do prestador de serviços na estrutura de organização e funcionamento da empresa. Em outras palavras, a subordinação estrutural permite depreender que, independentemente de seguir ordens diretas da empresa ou de participar para o alcance finalístico dessa, uma vez inserido na “dinâmica de organização e funcionamento”⁵¹ da atividade empresarial, o trabalhador será considerado subordinado.

Na hipótese da Uber, a subordinação estrutural se faz presente de maneira incisiva, revelando com exatidão o que acontece com os trabalhadores uberizados. Ainda que não se admita o recebimento de ordens diretas do patrão ou a participação nos objetivos da empresa – o que aqui não se defende – é fato incontestável que os trabalhadores da Uber se inserem na

⁵¹ *Idem.*

dinâmica e na forma de funcionamento ditados pela empresa. Na verdade, não lhes resta alternativa. O registro da Uber é feito através de um contrato de adesão, em que estarão dispostas as principais normativas da empresa, que devem ser observadas e incorporadas às atividades do funcionário. Tudo será acompanhado a partir do aplicativo e o sistema de algoritmos que o rege.

Dessa forma, adotando o termo cunhado por Godinho, o motorista da Uber claramente se insere na “cultura cotidiana”⁵² da empresa, seguindo não só as regras, como também os comandos enviados pelo aplicativo, conforme já apontado. Assim, reitera-se, ainda que não se admita o enquadramento do trabalhador no vínculo subordinativo ditado pelas formas clássica e objetiva, há que reconhecer a aplicação da subordinação estrutural para essa parcela de motoristas que adotaram o modelo do trabalho de plataformas com as regras cunhadas pela Uber.

Inconteste é, portanto, que sob todos os prismas existentes da subordinação dentro do Direito do Trabalho, é possível reconhecer que há relação empregatícia entre a Uber e os seus motoristas. Parece escapar à discussão jurídica as questões supostamente intransponíveis para o reconhecimento do contrato de emprego, ainda mais quando se utiliza de conceitos já cunhados pela doutrina como forma de atingir o maior número possível de relações dentro do mundo do trabalho. Esse é também um papel necessário do jurista para o Direito do Trabalho: dar efetividade aos próprios conceitos.

⁵² *Idem.*

4. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

À vista das constantes discussões sobre a ausência de reconhecimento do vínculo entre trabalhadores por aplicativo e suas respectivas plataformas, é possível, no contexto brasileiro, perceber certo avanço nas ideias dentro do meio jurídico, muito refletido pelo esforço de alguns juristas na busca de soluções para a crise ocasionada pela massa de mão de obra em um sistema de precarização cada vez maior nos últimos tempos. Ainda que timidamente, essas decisões parecem pressionar, caso a caso, o posicionamento mais enérgico do Poder Judiciário, que em breve precisará se debruçar mais atentamente sobre a matéria à luz, inclusive, do cenário social que tem se construído a partir dessas relações.

É o que se percebe nos julgamentos de alguns casos concretos que têm chegado à Justiça do Trabalho, nos quais tem sido requerido o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativo, de forma que a via judicial individualizada acaba por receber o papel de suprir a omissão brasileira na tutela de direitos desses trabalhadores, tanto no âmbito legislativo quanto judiciário, posto que nesse último ainda não há uniformidade.

Nesse sentido, a fim de melhor explorar tal posicionamento judiciário, que busca descaracterizar uma falaciosa e inexistente relação civil, conforme já se demonstrou anteriormente, torna-se pertinente destacar, a título ilustrativo, a decisão proferida por unanimidade pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, através da relatoria do Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, com vistas a comprovar, também, que não só há caminhos possíveis para a questão, como esses também já tem sido traçados e seguidos por parte da doutrina e jurisprudência.

Em síntese, a decisão em comento versa sobre uma demanda de reconhecimento de vínculo trabalhista de um ex-motorista em face da empresa Uber. Enquanto o Juízo de primeiro grau negou o reconhecimento do vínculo, seguindo a argumentação perseverante da jurisprudência mais defensiva na matéria e pontuando não estarem presentes os requisitos da subordinação, o Desembargador Relator do acórdão em comento e posteriormente a Turma entenderam em sentido diverso, argumentando em prol do reconhecimento, por diversas

frentes de análise, incluindo argumentos de outras decisões no mesmo sentido para embasar sua conclusão e declarar a caracterização do contrato de trabalho na hipótese.

É válido ainda mencionar que a escolha do julgado para análise no presente capítulo justifica-se por, além da argumentação do Relator reforçar o exposto ao longo dos capítulos anteriores, também trazer em seu mérito de apreciação um importante ponto para a apreciação conjuntural dessa temática: o *dumping* social praticado pela empresa. Transcreve-se abaixo a ementa da decisão⁵³, com o fito de expor brevemente o caso:

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada *uberização* das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido. **LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL.** A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por *dumping* social que

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405. Recorrente: Márcio Antunes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>> Acesso em: 23 mar. 2022.

se impõe. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020750-38.2020.5.04.0405 RORSUM, em 23/09/2021, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Da leitura da íntegra do julgado, registram-se algumas pontuações interessantes. Primeiramente, e de maneira mais ínsita ao caso concreto, destaca-se observação do magistrado de que, a partir do momento em que a Sentença de primeiro grau afastou a incidência do contrato autônomo, era de se esperar que, por corolário lógico da regra geral prevista na Constituição, houvesse o enquadramento como vínculo de emprego, nos termos do inciso I, artigo 7º da Lei Maior⁵⁴.

Analizando um pouco mais a fundo esse ponto, depara-se com uma relevante ponderação para casos como o da Uber. Não é possível, diante dos fatos já conhecidos acerca do *modus operandi* dessa gigante internacional, considerar que os motoristas sejam meros partícipes de uma relação civil em que estariam livremente contratando e negociando em condições de igualdade com uma empresa de tecnologia para usufruir dos serviços por ela prestados, a fim de otimizar uma determinada atividade (nesse caso, prestação de serviços de transporte).

A autonomia advinda da relação civilista não pode sequer ser concebida no caso dos motoristas da Uber, pela premissa básica de que inexistente paridade entre as partes quando da realização do negócio jurídico, muito menos durante a própria execução do mesmo. Conforme já demonstrado no capítulo anterior, os motoristas não possuem poder real de ingerência, tendo suas atividades coordenadas pela Uber através do aplicativo. Desse modo, é inviável falar de autonomia do contratante e tratar de um instrumento de natureza civil, posto que há claro desequilíbrio, concebido desde a própria gênese contratual. A hipossuficiência de uma das partes e o alto poder de ditar as regras do jogo da outra, numa relação de serviços, implicam no correto enquadramento da hipótese dentro do Direito do Trabalho, para fins de equilíbrio das relações, ideia concebida no capítulo inicial desse trabalho.

⁵⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (BRASIL.[Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 23 de mar. de 2022.)

Ainda sobre isso, como bem colocado pelo magistrado na decisão em voga, “a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego”⁵⁵. Disso, reforça-se em poucas linhas o pensamento de que, mesmo que presentes os ares de um contrato entre um autônomo e uma empresa para utilização de um produto (a plataforma) a fim de mobilizar uma atividade individual, supostamente gerenciada pela pessoa contratante, não se pode admitir a aparência em detrimento da realidade de prestação de serviços intensos e fiscalizados pela empresa. O Princípio da Primazia da Realidade norteia a observação jurídica das relações do mundo do trabalho, sendo certo que o faz no escopo de proteção da classe trabalhadora ante as mais diversas tentativas de fraudes pelos empregadores. Nesse sentido, é cada vez mais perceptível o discurso invertido: não são os motoristas quem contratam a Uber, mas a Uber quem contrata os motoristas.

Ademais, é preciso ter em mente que o artigo 7º da Constituição Federal não dispôs, despididamente, proteção especial para a preservação da relação de emprego. Ao mencionar o vínculo empregatício como a “regra normativa”⁵⁶ prevista no ordenamento jurídico pátrio, o magistrado acaba por ressaltar a importância de olhar para as relações de trabalho sob o prisma da garantia de direitos, conforme disposto na Magna Carta. É relevante tal consideração ao se refletir que, na discussão sobre o vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e respectivas empresas, muitos tem sido os esforços argumentativos para enquadrar os motoristas em categorias que remontam à autonomia, dentro do Direito Civil, ainda que isso signifique suprimir profundos traços da subordinação e, por consequência, da precarização que se tem de resultado. A negativa de direitos fundamentais parece o caminho mais fácil, fazendo cada vez mais do trabalhador reconhecidamente empregado uma classe privilegiada e de difícil acesso, a contrário do que dispõe o ordenamento constitucional, ao disciplinar a proteção da relação de emprego como um direito social, da coletividade, portanto.

Aspecto fundamental da decisão é considerar a subordinação claramente presente na relação trabalhista entre as partes. Não restam dúvidas ao magistrado de que o argumento da subordinação está presente em mais de um sentido dentro da relação entre o motorista e a Uber. Isso porque, conforme exposto no acórdão, verifica-se a presença da subordinação

⁵⁵BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405. Recorrente: Márcio Antunes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Marcelo José Ferlin D’Ambroso. Porto Alegre, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>> Acesso em: 23 mar. 2022.

⁵⁶ *Idem*.

objetiva, através das atividades desenvolvidas pelo motorista, que, inegavelmente, são direcionadas para a consecução do objetivo da empresa Uber. Além dessa, destaca-se também a caracterização da subordinação subjetiva, ainda que numa tentativa de disfarce, tendo essa se desconstituído a partir dos fatos apurados sobre a escolha do motorista pela empresa, a possibilidade de exclusão dos mesmos e a respeito do pagamento, que é controlado e realizado pela empresa.

Tudo isso, conforme já mencionado no capítulo anterior, aponta para a existência de um controle hábil e que ainda tem garantido a Uber, de modo geral, a exploração de mão de obra desenfreada e a baixíssimos custos. Embora evidente nesses casos envolvendo a mencionada empresa, conforme deixou claro o Relator na redação do acórdão, a subordinação ainda parece ser barreira intransponível para parte dos operadores do Direito, que insistem na natureza de um contrato civil, em que há liberdade para que o contratante exerça suas atividades mediadas pela Uber. Para essa parcela defensora do *modus operandi* da Uber, está-se diante de uma “nova” forma de trabalho, travestida de modernidade e liberdade.

Nessa toada, ponto relevante suscitado pelo julgador quando da análise do caso toca no cerne da questão das plataformas de aplicativo no contexto das TIC. Trata-se, em verdade, do uso de novos nomes (muitos estrangeiros, conforme bem observado no acórdão), que mascaram a mesma relação de superexploração de mão-de-obra, o que fora chamado na decisão de “neoescravidão”. Essa se apresenta como uma das grandes estratégias dessa “nova” forma de direção do trabalho, conforme pontuam Vítor Filgueiras e Ricardo Antunes⁵⁷:

Desde logo, é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial desses chamados “novos negócios” ou “novas formas de organização”, especialmente porque a narrativa do capital é um elemento central para, ao escamotear sua natureza, alcançar com maior eficiência seus objetivos. Mascaram e, assim, negar o que efetivamente significam têm sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e dos aplicativos.

O que se extrai da pretensão da empresa é a tentativa de se distanciar das formas tradicionais de emprego, valendo-se de nomes que trazem um aspecto inovador à forma de exploração, ainda que, na prática, se utilize dos mesmos elementos que a caracteriza desde que o homem trabalha para o homem em troca de sobrevivência. Nada mais é, portanto, que a

⁵⁷ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

difusão de um discurso de liberdade e facilidade como esforço para justificar a supressão de direitos básicos, argumento que tem especial impacto em tempos de crise e de falta de alternativas para uma grande parcela da população, como é o caso brasileiro.

No corpo do acórdão, percebe-se que o Relator se utilizou da transcrição de decisões de robustas fundamentações para esmiuçar, através de outras ações contra a Uber, os aspectos probatórios que atestam os elementos caracterizadores (tais como as cláusulas contratuais e os depoimentos dos próprios motoristas), além de interessantes observações sobre a defesa da Uber, que sob muitos ângulos, não se sustenta.

É válido atentar-se especialmente em uma das decisões trazidas pelo Relator, proferida pela Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, tendo em vista que os argumentos utilizados reforçam eficazmente tudo o que foi abordado no presente trabalho, enriquecendo com ainda mais detalhes o posicionamento com relação ao caso da Uber – fato que possivelmente motivou a utilização do referido julgado pelo Relator em sua fundamentação.

Na decisão em questão, a Desembargadora citada analisa, por exemplo, a inexistência de correlação entre flexibilidade de jornada e não eventualidade. Percebe-se que no caso da Uber, um dos fortes argumentos levantados gira em torno da suposta autonomia de horários do motorista, numa tentativa de, além de descaracterizar a subordinação, também confrontar a existência da não eventualidade para fins de vínculo empregatício. Ao se debruçar sobre a matéria, a julgadora apontou que o fato de os horários dos motoristas serem, de certo modo, mais flexíveis que numa jornada de trabalho “tradicional”, de modo algum significa a inexistência de regularidade na atividade. Há que ser observado se o trabalho se dá em caráter permanente, fato que é diverso da jornada, que pode ser rígida ou flexível.

Em outras palavras, na decisão transcrita no acórdão, a magistrada desenvolve o argumento de que a descontinuidade dos serviços não descaracteriza a não eventualidade, reforçando que, uma vez que a atribuição dos motoristas é indispensável para a progressão das atividades da empresa, há presença da não eventualidade, seja de maneira descontínua ou intermitente.

No que tange à onerosidade, outra importante colocação da Desembargadora referenciada no acórdão é sobre a modalidade de assalariamento da trabalhadora do caso julgado. Para a magistrada, a forma correta de denominação da remuneração dos motoristas é “salário por obra ou serviço”, enquadrando-se num salário variável a partir das tarefas realizadas pelo motorista. Mais uma vez, o julgado evidencia a possibilidade de categorização

da “nova” modalidade de trabalho “criada” pelos aplicativos em normativas jurídicas já existentes, desmistificando o ar de inovação da uberização do trabalho enquanto contrato formal.

Ao contrário das impossibilidades muitas vezes apontadas pelos operadores do Direito, ao apresentar todos os elementos que caracterizam o salário (essencialidade, reciprocidade, sucessividade, periodicidade e determinação heterônoma), e, um a um, destacar o encaixe das situações vivenciadas pelos motoristas da Uber em tais conceitos, a magistrada também desconstrói a narrativa de autonomia para a aquisição do ganho. Apresenta, em seu lugar, o domínio relevante da Uber sobre o ganho dos motoristas, desde a determinação unilateral da tarifa e da porcentagem a ser auferida pelos trabalhadores, até o repasse ou retenção (a depender da forma de pagamento escolhida pelo cliente) da remuneração devida.

O tópico sobre onerosidade da julgadora referenciada no acórdão desmascara, mais uma vez, a pretensão de uma liberdade ilusória, inclusive ressaltando que a única concorrência verificada entre os motoristas é a estimulada pela própria plataforma através de mais corridas ou mais tempo de serviço, inexistindo a possibilidade de alteração de valores, promoções ou formas de pagamento determinadas pelos motoristas, como seria de se esperar de um negócio verdadeiramente independente.

Outrossim, as ponderações trazidas na decisão transcrita a respeito do uso da tecnologia como forma de orientação e controle do trabalho demonstram a necessidade patente de um alargamento ainda maior dos conceitos de subordinação já existentes, fato que inclusive não é inovador no ramo da ciência jurídica trabalhista. Conforme pontua a Desembargadora na referida decisão, é papel do Direito do Trabalho acompanhar tais mudanças tecnológicas, e não excluí-las do mundo jurídico. O exemplo utilizado pela magistrada para ilustrar a ocorrência dessas atualizações no judiciário se deu através da Lei 12.551/2011, que inseriu o artigo 6º na CLT⁵⁸ para equiparar a subordinação exercida pelos meios telemáticos e informatizado àquela exercida pela figura do empregador.

Disso, salta os olhos que a própria CLT já vem abrindo margem para que as transformações tecnológicas no meio do trabalho sejam motivo de atenção para o Direito,

⁵⁸Art. 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. 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. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 24 mar. 2022.

principalmente no que se refere à caracterização do vínculo de emprego através do elemento subordinação. Ao se analisar o artigo 6º da norma celetista, inclusive, é estranho ao leitor que haja subsídio teórico para estranhamento com relação ao controle exercido pelos aplicativos e a configuração da subordinação. Na verdade, ir de encontro a isso parece ser justamente confrontar a própria CLT, na medida em que essa Consolidação, como dito, visa expandir o conceito de subordinação dentro do contexto de revolução tecnológica.

A ideia de a fiscalização, enquanto uma das características da subordinação, se prender exclusivamente à figura do chefe enquanto pessoa física presente num espaço junto aos funcionários já tem sido abertamente superada na CLT, acertadamente, através da previsão sobre os “meios telemáticos e informatizados de comando” e sua equiparação aos “meios pessoais e diretos”.

Isso demonstra, conforme bem apontado pela magistrada em sua decisão referenciada no acórdão, que há perfeitas condições de classificar o algoritmo como um desses mecanismos telemáticos de controle, sem que haja nenhum prejuízo ao conceito de subordinação trazido pela CLT. Na verdade, enfatiza-se justamente o contrário. Em atenção à eficácia assustadora do controle, realizada em termos exatos e em tempo real, que essa tecnologia oferta às empresas, inclusive com os comandos já pré-estabelecidos para cada situação detectada – que favorecem à Uber, diga-se – urge que sejam os algoritmos incluídos na ideia de meio informatizados de comando, para fins de caracterização da subordinação.

Outro fato importante elencado acerca do controle do algoritmo se dá por meio do envio das mensagens aos motoristas através da plataforma e o impacto direto no poder de escolha dos motoristas. Conforme mencionado no capítulo anterior, a partir do momento em que os motoristas recebem ofertas de metas em determinados horários ou a partir de determinadas corridas, com bônus a partir disso, a liberdade de escolha está automaticamente viciada, ainda mais se se considera a classe, ao menos no Brasil, que predominantemente tem realizado cadastro para atuar para a empresa Uber.

É interessante destacar o que a Desembargadora pontuou, sublinhando que “A tecnologia, nestes termos, induz o comportamento, predefinindo as condutas prováveis e, mais que isso, delimita antecipadamente o próprio uso da vontade livre pelo trabalhador, para que este haja estritamente segundo a vontade da empresa”⁵⁹. Esse é um ponto relevantíssimo

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405. Recorrente: Márcio Antunes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Marcelo José Ferlin D’Ambroso. Porto Alegre, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>> Acesso em: 23 mar. 2022.

dentro da dinâmica da Uber, posto que, além do domínio sobre a produtividade dos motoristas, exerce o imperceptível dirigismo sobre a própria vontade do trabalhador, de acordo com as expectativas da empresa, conseguindo, com isso, alcançar os resultados desejados por meio de uma estratégia de controle sutil e eficaz.

As demais decisões trazidas pelo Relator no acórdão, com as devidas adequações, possuem argumentos parecidos com os constantes na decisão da Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, perfilando-se ao que já fora mencionado e apontando para uma jurisprudência que resgata conceitos básicos do Direito do Trabalho, como a subordinação e o salário, e os conectam à realidade das tecnologias, com a fundamentação adequada e a análise necessária sobre os casos apresentados.

Visto isso, é possível extrair que se tratam de decisões com longas reflexões sobre os meandros do funcionamento da Uber, que desconstituem a fachada de uma atuação empresarial inovadora que visa estabelecer relações de “parceria” com seus clientes, para apresentar os incontestáveis fatos, a partir do caso concreto, da exploração de mão-de-obra perpetrada pela Uber. A partir dessas amostras de casos trazidas pelo Desembargador Relator em seu acórdão, é possível observar que, não obstante grande parte dos julgadores ainda desconsidere os fatos e provas patentes para o reconhecimento do vínculo, uma parte desse grupo tem analisado detidamente os casos que tem chegado aos Tribunais, expondo uma realidade diversa da que é vendida pela empresa.

Por fim, um ponto de grande relevância na decisão em comento, para além do reconhecimento do vínculo empregatício, é a condenação da Uber por *dumping* social no caso. Da leitura do último tópico do acórdão, nota-se que a empresa fora condenada à indenização por dano social em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), valor a ser revertido a entidade pública ou filantrópica segundo os critérios do Ministério Público do Trabalho.

O *dumping* social, dentro do Direito do Trabalho, pode ser entendido justamente como a sonervação de direitos sociais aos trabalhadores de uma determinada empresa, com vistas a garantir maior margem de lucro e competência desleal no ramo de atuação. Conforme analisam Tereza Antunes e Lilian Casagrande⁶⁰:

(...) o *dumping* social traz a ideia de que os trabalhadores, em especial os de países em desenvolvimento, são prejudicados para que as empresas que exploram a sua mão de obra possam garantir a competitividade no mercado internacional. Isso porque, essas empresas, para conseguir vender seus produtos por preços inferiores aos de seus concorrentes utilizariam artifícios desleais, como a contratação de mão de obra barata, escrava ou até mesmo infantil.

⁶⁰ CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping* social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito-PPGDir./UFRGS**, v. 9, n. 2, 2014.

Disso percebe-se que a prática visa a lesionar o mercado, passando por cima de uma gama de direitos sociais e trabalhistas, sendo ainda mais acentuada em países cuja legislação mais moderada permite que haja brecha para a atuação violadora dessas grandes empresas. Não é outro senão o caso ora em estudo, em que o acórdão reconheceu que a Uber, de maneira obstinada, retira de uma parcela da população direitos trabalhistas caros, garantidos via Constituição, auferindo lucros estrondosos de maneira ilegal.

Essa temática perpassa, como bem colocado pelo Desembargador, na violação de normas de ordem pública brasileiras, para além dos direitos sociais, refletindo também na função social da propriedade e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nesses termos, é grave o panorama quando se compreende a real dimensão do que a empresa Uber representa no mundo, por trás de toda a modernidade empreendida no discurso, revelando-se mais uma fase exploratória do capitalismo desenfreado que exige aplicação normativa.

Ao reconhecer a necessidade de condenação por danos sociais perpetrados pela Uber, a decisão se mostra consciente do impacto não só da demanda individualizada perante o autor, mas principalmente do caráter coletivo que engloba a questão. Ainda que numa condenação indenizatória de quantia singela perto dos lucros que a empresa obtém com a negativa de direitos aos trabalhadores, o julgador traz a tona, principalmente, que não se pode reduzir os efeitos nocivos da prática da Uber apenas à demanda singular, mas há que se pensar nos impactos sociais de grande porte no negócio de plataformas, considerando-se que, no Brasil, há aproximadamente 1,4 milhão de pessoas exercendo as funções de motorista ou entregadores para as empresas de aplicativos, sendo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em outubro de 2021.⁶¹

A mostra dessa realidade através das decisões judiciais, portanto, mergulha nos pormenores da relação predatória que a Uber constrói individualmente com os motoristas “parceiros” e também no impacto proporcionado socialmente, refletindo, a partir disso, a importância do resgate de importantes conceitos do próprio Direito do Trabalho que parecem adormecidos quando se trata do *modus operandi* das empresas de plataformas.

Por fim, é importante destacar que a decisão escolhida ilustra, de maneira consistente, a possibilidade de um Direito do Trabalho que inclui as novas tecnologias e as inovações na forma de exploração de mão de obra, apontando caminhos lógicos e importantes

⁶¹ ALTINO, Lucas. Fome, exaustão e bloqueios de Apps: dura vida de entregadores no Brasil chama atenção no mundo. **O Globo**, 27 mar. 2022. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/brasil/fome-exaustao-bloqueios-de-apps-dura-vida-de-entregadores-no-brasil-chama-atencao-do-mundo-25450021> > Acesso em: 04 abr. 2022.

para dar efetividade aos preceitos constitucionais dos direitos sociais, partindo, primeiramente, do reconhecimento dos motoristas como empregados. Manter a crença de que empresas como a Uber são os exemplos do futuro, sem limitá-las e, ao contrário, alçando-as a patamares inatingíveis pela regulação jurídica, é não só esvaziar o objetivo do Direito do Trabalho, mas também afrontar a soberania da Constituição e do Estado Democrático de Direito quanto à salvaguarda dos interesses dos cidadãos brasileiros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dinâmica das empresas que se valem das novas formas de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), a exemplo da Uber, que opera através de uma plataforma de aplicativo gerenciada por algoritmos, afetou profusamente as relações de trabalho, chegando a criar um fenômeno próprio que no Brasil batizou-se de “uberização”.

A uberização, conforme dito no presente trabalho, é a “nova” forma da precarização do trabalho, através do uso desregulado da mão de obra de prestadores de serviço, sem vínculo de emprego reconhecido e à margem da legislação e proteção social do país. São cerca de 1,4 milhão de pessoas no Brasil sobrevivendo, muitas vezes como única fonte de renda, dessa atividade informal que transfere todos os riscos e ônus do trabalho ao trabalhador, enquanto os lucros são divididos com a empresa, que capta uma grande porção, como não é de se espantar.

Ao se refletir criticamente sobre o caso da Uber, torna-se cada vez mais uma tarefa difícil – para não colocar impossível – compreender como ainda há dúvidas de que a legislação brasileira e os conceitos do Direito do Trabalho pátrio já são aptos a considerar o motorista uberizado um trabalhador de vínculo formal com a empresa. Não faltam elementos para tanto. Percebeu-se que a pessoalidade subsiste no contrato entre a Uber e o motorista, através do exercício intransferível da função do motorista que fora cadastrado, incluindo-se, nesse ponto, forma de controle pelo próprio usuário, que pode notificar a empresa, via aplicativo, caso o motorista não corresponda à pessoa da foto da plataforma.

A onerosidade é notadamente perceptível na relação entre as partes, sendo relevantíssimo, nesse ponto, atentar para o fato de que a Uber é quem remunera os motoristas. Mesmo nos casos do pagamento em dinheiro, em que o motorista recebe diretamente a quantia do cliente, a Uber já desconta seu percentual referente àquela viagem automaticamente dos valores pagos via cartão de outras corridas a serem repassados. Nota-se, com isso, que a Uber repassa e controla o pagamento. Também, que a referida empresa determina, via algoritmo, o valor de cada corrida, não existindo nenhuma ingerência do motorista sobre o quanto receberá, fato anormal quando se compara com o trabalho de um autônomo. Assim, vê-se que se trata, de fato, de uma remuneração variável a partir das tarefas, ou, em boa linguagem jurídica, “salário por obra ou serviço”.

Além disso, a subordinação, enquanto coração do vínculo de emprego, mostra-se evidente, no caso. Conforme pontuado, os algoritmos se encarregam de, eficientemente, controlar a produtividade, os horários, as performances dos motoristas, entre outros aspectos próprios da atividade. Destaca-se, nesse tópico, o manifesto poder punitivo da empresa para com os motoristas, que são avaliados pelos passageiros dentro do próprio aplicativo. Através de um sistema de cinco estrelas, o motorista que não atingir a média considerada mínima pela empresa para uma atividade satisfatória estará sujeito ao desligamento, unilateral, sem nenhum direito de defesa perante a empresa. Aliado a isso, há um acompanhamento sobre a quantidade de cancelamentos do motorista, também sob pena de expulsão da plataforma, caso o número de desistências de realização das viagens seja mais alto que o esperado.

Nesse ponto, relevante destacar, a nível de reflexão, que, considerando que o motorista, ao longo de todo o tempo do contrato vigente, dispõe de seu veículo para as atividades da empresa e que, conseqüentemente, o expõe aos desgastes e avarias do uso, que certamente correspondem a valor acima do que é recebido (especialmente quando se considera que a remuneração também precisa cobrir, pelo menos, o custo de combustível e gerar algum lucro), o desligamento unilateral, que ocorre sem qualquer sobreaviso e muito menos indenização, pode ainda deixar um rastro de verdadeiro prejuízo ao trabalhador, já explorado. A nova forma de precarização ocorre nos mínimos detalhes, nada deixando escapar.

Ademais, também se pode vislumbrar outro elemento caracterizador do contrato de trabalho: a não eventualidade. Embora a Uber utilize a flexibilização dos horários como uma vantagem, valendo-se ainda desse fato para apontar a ausência de continuidade do trabalho, o que se observou da prática, mais uma vez, não se encaixa no discurso. Isso porque os trabalhadores são permanentemente induzidos a “esticar” os horários de trabalho e a quantidade de dias por semana dedicados à atividade. As promoções, as metas e as bonificações ofertadas pela empresa para determinados dias e horários interferem sobremaneira na autonomia do motorista para designar seus horários e ritmo de trabalho, notadamente porque se trata, em sua base, de uma atividade que busca a remuneração, seja de forma principal, seja de forma complementar.

Especialmente quando a única fonte de renda do motorista advém da Uber, já fora verificado que há uma incidência de jornadas diárias muito além do permitido, o que chama atenção para uma atividade que se propõe a garantir flexibilidade ao motorista. De mais a

mais, ainda que o serviço não seja realizado numa jornada tradicional, é um trabalho realizado em caráter permanente, que inclusive viabiliza o funcionamento e os lucros da empresa. Desse modo, a não eventualidade não se confunde com a descontinuidade da atividade. Presente, pois, como mais um elemento do vínculo.

A falsa ideia vendida através das palavras estrangeiras, o modelo de negócio inovador, que supostamente traria liberdade e flexibilidade para a rotina dos parceiros, hoje, pode-se dizer que não passam de uma máscara para a exploração acentuada e arriscada dessa massa de pessoas. O quadro se agrava, inclusive, quando as fronteiras legislativas são moderadas o suficiente para permitir que a ausência de responsabilidade dessas empresas seja ratificada pelo Estado. No caso do Brasil, no âmbito do presente trabalho, não é a visão que se pretende ter manifestado.

O parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho é a prova literal de que a legislação do país já demonstra preocupação com as novas formas informatizadas de comando, reconhecendo que a subordinação direta e pessoal não é mais viável como única forma de parâmetro para caracterização de uma relação de fiscalização e controle. Há que se reiterar: os algoritmos e seu funcionamento inteligente, em tempo real e com comandos capazes de interferir na própria autonomia do motorista, despontam como uma grande ferramenta para as empresas, substituindo, com maestria, a antiga figura do chefe enquanto responsável por conduzir e fiscalizar as tarefas a serem realizadas.

Além do mais, a teoria das dimensões da subordinação, de indubitável relevância para a análise completa desse elemento caracterizador, assevera o enquadramento da situação vivenciada pelos motoristas no âmbito da relação com as dimensões objetiva e estrutural, para além da clássica, que muitas vezes é a única tida em conta. A participação dos trabalhadores para o funcionamento diário, para a atividade-fim e para o crescimento exponencial da Uber devem compor o quadro de análise da subordinação, em lugar de destaque, uma vez que remontam a fatos que evidenciam a cadeia de exploração que sustenta a Uber por trás de toda a fachada de inovação.

O Poder Judiciário, através de algumas notáveis decisões, já ressalta tais argumentos, conforme ilustrado através do recente acórdão proferido pelo Tribunal Regional da 4ª Região no processo 0020750-38.2020.5.04.0405. Reconhece-se, ainda que em casos pontuais de demandas individuais, o vínculo formado e a tentativa de fraude da empresa, que age em desrespeito não só a cada trabalhador que tem sonogados direitos básicos conquistados e

garantidos há muito pela Constituição do país, mas também a uma coletividade. Tal violação reverbera na ilegal prática do *dumping* social, posto que, sem dúvidas, reflete na grande massa o impacto da exclusão dessa parcela da proteção estatal.

Dessa decisão, inclusive, é possível extrair prognóstico positivo para a temática em questão. Constata-se, a partir do julgamento referenciado, que há parcela do ordenamento jurídico que já traça argumentos viáveis para considerar a existência do vínculo, confrontando os ditames e o objetivo do Direito do Trabalho com as provas da realidade fática vivenciada por esses trabalhadores. Não é despidendo ressaltar, nesses termos, que a decisão comentada no último capítulo transcreveu, em sua fundamentação, outros julgados em casos semelhantes que analisaram detidamente o contrato da Uber para com os motoristas, demonstrando objetivamente o argumento sustentado. É a materialização do Princípio da Primazia da Realidade, atendendo ao escopo de não permitir que discursos empresariais, por mais ideais que se apresentem, se sobreponham às verdadeiras relações do mundo fático.

Feitas tais considerações, da trajetória traçada nesse trabalho, constata-se que algumas conclusões objetivas são possíveis. Primeiro, o motorista da Uber é um trabalhador típico. Após observar detidamente o *modus operandi* da empresa, não resta margem para maiores elucubrações. Segundo, ainda que se possa, evidentemente, falar em legislação mais especializada para o caso – essa hipótese nunca foi descartada aqui – é perfeitamente possível, no âmbito do Brasil, que já se reconheça o vínculo, como inclusive parte do ordenamento jurídico já o faz. Terceiro, diante da realidade de exploração cada vez mais acentuada e da vulnerabilidade de milhares de brasileiros que hoje sobrevivem no trabalho informal dos aplicativos, é urgente que o Estado, incluindo-se nesse conceito a figura dos três poderes que o compõe, honre o compromisso de salvaguarda dos direitos fundamentais, impondo a tais empresas a formalização desses trabalhadores, com todos os direitos que lhe são inerentes.

6. POSFÁCIO: TST JULGA A FAVOR DO VÍNCULO

Percorrido todo o caminho do presente trabalho e em vias de conclusão do mesmo, eis que uma grata surpresa surge no horizonte do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, exigindo, pois, um acréscimo a título informativo nas linhas a seguir.

Isso porque em 06/04/2022, foi finalizado o julgamento do Recurso de Revista nº 0100353-02.2017.5.01.0066, perante a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado. Em 11/04/2022, foi publicado o acórdão, tendo prevalecido o voto do Relator, em que pese o voto divergente do Ministro Agra Belmonte. O tema da controvérsia é justamente o reconhecimento do vínculo de emprego de motorista da Uber que fora imotivadamente desligado pela empresa, consistindo na primeira decisão proferida em última instância trabalhista que reconhece a tipicidade do contrato de trabalho para o caso da Uber.

Em suas esclarecedoras razões de voto, o Relator Maurício Godinho Delgado destaca e analisa aspectos de grande relevância para a matéria, inclusive vários dos quais foram apresentados ao longo do presente trabalho. Inicia seu exame da controvérsia enquadrando a matéria do caso no próprio contexto desafiador que a tecnologia da atualidade abarca, que, dentre as muitas possibilidades de uso, tem gerado inequívoco potencial organizacional, diretivo e fiscalizador no âmbito da prestação de serviços. É válido ressaltar que o Douto Ministro frisa a importância de complexificar a discussão à luz da função do próprio Direito do Trabalho. Ao pontuar como característica essencial do Direito do Trabalho que esse seja fonte de “civilização e regulação do sistema econômico e social capitalista”⁶², o Julgador coloca em evidência a urgência do regaste das bases históricas do Direito do Trabalho no debate, a fim de encarar frontalmente as questões que o avanço tecnológico e as novas formas de prestação de trabalho propõe, sem perder de vista a finalidade da intervenção jurídica trabalhista nessas situações.

⁶²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista nº 0100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=C](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar)> Acesso em: 12 abr. 2022.

Feita tal premissa – de extrema relevância e pertinência, diga-se – o Relator passa a uma breve exposição de direito comparado com diversos países que tem reconhecido, em alguma medida, o vínculo de emprego nos casos do direito de plataformas. Outra observação interessante realizada no voto é a explanação acerca da diferença entre as empresas que atuam por meio de plataformas sem a utilização do trabalho humano para realizar a intermediação entre consumidor e o fornecedor, como o AirBnB, e as plataformas digitais que se valem da utilização da força de trabalho humana para atingir a finalidade empresarial, como é o caso da Uber. Com essa ressalva, o Douto Julgador coloca em evidência a necessidade de ir além do discurso. A Uber, que defende a ideia de estar inserida na chamada economia de compartilhamento, na verdade administra uma empresa do setor de transportes que depende diretamente do trabalho de milhões de motoristas ao redor do mundo, sem assumir quaisquer responsabilidades trabalhistas sobre tanto. É a ponta do iceberg da precarização que passa a ser avaliada pelo Relator.

Em seguida, o Ministro inicia breve exposição sobre a abrangente proteção do trabalho dentro do ordenamento jurídico brasileiro, amplamente prestigiado na Constituição Federal e na própria Consolidação das Leis do Trabalho, naturalmente. A partir daí, se debruça ponto a ponto sobre os elementos característicos do contrato de trabalho, à luz da doutrina e legislação brasileiras, e entende, de maneira irretocável, pela incontestante presença de todos os elementos. Em apertada síntese, passa-se à exposição dessa análise.

Sobre a pessoalidade, destaca que não há possibilidade de substituição ao longo da prestação de serviços, reforçada pelo cadastro pessoal e a avaliação individualizada para o motorista através da própria plataforma, a ser feita pelo passageiro. A respeito da onerosidade, mostrou-se indubitável o repasse da porcentagem ao motorista, pago pela empresa. Quanto a não eventualidade, pontua que o motorista do caso estava introduzido no *modus operandi* da Uber, sem que se observasse nenhum indício de transitoriedade ou finalidade específica na prestação do serviço. Destaca ainda nesse tópico o desenvolvimento da atividade de maneira permanente ao longo do decurso do contrato, com controle efetivo da Uber acerca do tempo de labor despendido pelo motorista, concluindo em “inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente”.⁶³

Enfim, passa à subordinação. Discorre sobre o conceito, a importância e as três dimensões do principal elemento do vínculo de emprego, já trabalhadas ao longo do segundo

⁶³ *Idem*.

capítulo. Mas mais ainda: o Ministro Godinho aponta para uma quarta dimensão de subordinação, a algorítmica. A define como a dimensão “em que o empresário passa a usar uma plethora de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado.”⁶⁴ Coloca, portanto, à disposição do ordenamento jurídico, uma nova e imbatível forma do controle subordinativo, concebida especialmente para os casos em que há o evidente emprego do algoritmo como mecanismo para gerenciamento e controle da prestação de serviços.

Após a exposição de todos os elementos e do cotejo de cada um dentro dos fatos apresentados no caso, o Relator conclui pela caracterização de todos os elementos do contrato de trabalho para o caso em tela, inclusive por meio do enquadramento em todas as dimensões da subordinação, entendendo pela existência do vínculo de emprego entre as partes.

A decisão, separada de seu inegável valor histórico pela conclusão inédita da matéria em última instância trabalhista, se constitui também em verdadeira doutrina de Direito do Trabalho. Em pouco mais de cinquenta páginas, o Ministro Maurício Godinho Delgado traça todo o aparato fundamental para a reflexão crítica e atualizada do tema do direito de plataformas, resgatando importantes aspectos históricos e finalísticos do Direito do Trabalho, sem perder de vista a perspectiva dogmática, nos conceitos já sedimentados da seara trabalhista; e legislativa, integrando as diretrizes da Constituição e o encaminhamento da própria CLT através de seu artigo 6º, fato também objeto neste trabalho.

Num prognóstico, a decisão é de grande valia. Não se pode ignorar, ainda que se considere que se trata (por enquanto) de caso isolado, a relevância e o avanço interpretativo que a 3ª Turma do TST provoca ao posicionar-se a favor do motorista uberizado. Dá-se, com ela, substrato para que cada vez mais decisões em instâncias inferiores passem a reavaliar e reconsiderar seus próprios fundamentos, bem como que encontrem cada vez mais racionalidade para permanecer reconhecendo a exploração dessa massa de trabalhadores até então escanteada pelas formalidades do Direito do Trabalho brasileiro.

Apresenta-se um outro caminho para um problema que ganha proporções cada vez maiores com o passar dos dias, diante do cenário de informalidade e crise social, e que notadamente não pode mais ser resolvido com interpretação desconectada da realidade. Há que se atentar aos fatos. Estão no mundo, à vista. E vendo-os, não há dúvidas de que algo

⁶⁴ *Idem.*

precisa ser feito para restaurar o equilíbrio, na medida do possível, das relações capital-humano no caso do direito de plataformas. A decisão do TST se mostra nesse sentido, enriquecendo a discussão já suscitada em instâncias inferiores e pelos pensadores mais alinhados a uma teoria efetivamente protetiva do Direito do Trabalho.

Feito esse importante e necessário relato, resta aguardar os próximos desdobramentos sobre o tema, com a cautelosa esperança viva de uma evolução positiva para o Direito do Trabalho brasileiro dos próximos anos.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

ALTINO, Lucas. Fome, exaustão e bloqueios de Apps: dura vida de entregadores no Brasil chama atenção no mundo. **O Globo**, 27 mar. 2022. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/fome-exaustao-bloqueios-de-apps-dura-vida-de-entregadores-no-brasil-chama-atencao-do-mundo-25450021>> Acesso em: 04 abr. 2022.

ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. **Uberização do Trabalho**, ano X, n. 95, p. 81-90, 2021.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 14 de agosto de 2021.

BRASIL.[Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23 de mar. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405. Recorrente: Márcio Antunes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>> Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista nº 0100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>> Acesso em: 12 abr. 2022.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O dumping social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito-PPGDir./UFRGS**, v. 9, n. 2, 2014.

CANOTILHO, JJ Gomes et. al. 2ª Ed. **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D.'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017.

UBER, 2020. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 14/03/2022.

.

ANEXO - ACÓRDÃO TRT 4ª REGIÃO



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 1

DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO

Órgão Julgador: 8ª Turma

Polo Ativo: MARCIO ANTUNES CORREA - Adv. Pedro Paulo Polastri de Castro e Almeida, Adv. Pedro Zattar Eugenio
Polo Passivo: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - Adv. Renata Pereira Zanardi

Origem: 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Prolator da Sentença: JUIZ(A) ADAIR JOAO MAGNAGUAGNO

Distribuição PJe: 16/04/2021 (2º Grau)

Distribuição PJe: 05/08/2020 (1º Grau)

E M E N T A

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada *uberização* das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 2

adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido.

LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por *dumping* social que se impõe.

ACÓRDÃO



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 3

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, não acolher o pedido de homologação de acordo formulado pelas partes e os demais pleitos formulados (ID. ca04619). No mérito, por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR**, MARCIO ANTUNES CORREA, para reconhecer existência de relação de emprego entre com a demandada Uber do Brasil Tecnologia Ltda, no período compreendido entre 20/12/17 e 06/07/2, função de Motorista. Por unanimidade, condenar a ré de ofício, no pagamento de indenização por dano social, no importe de R\$1.000.000,00, a ser revertida a entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho. Os autos devem retornar à origem para análise e julgamento dos pleitos decorrentes do reconhecimento de vínculo de emprego elencados na petição inicial, restando prejudicado o apelo do autor nos tópicos remanescentes. Expeça a Secretaria ofícios, nos moldes da fundamentação. Custas de R\$20.000,00 sobre o valor da condenação que ora se arbitra em R\$ 1.000.000,00, pela ré.

Intime-se.

Porto Alegre, 22 de setembro de 2021 (quarta-feira).

RELATÓRIO

O autor interpõe recurso ordinário da sentença proferida pelo MM. Juiz, Dr. Adair Joao Magnaguagno, na qual julgados improcedentes os pleitos contidos na petição inicial.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 4

Pretende a reforma da sentença no tocante aos seguintes aspectos: reconhecimento de vínculo de emprego e pleitos decorrentes, honorários advocatícios e custas.

A ré apresenta contrarrazões e os autos vêm conclusos a este Tribunal para julgamento.

Processo não sujeito à análise prévia do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

**DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO
(RELATOR):**

RAZÕES DE DECIDIR:

Dados da relação de emprego: o autor afirma ter sido admitido pela ré em 20/12/17, na função de motorista (Uber) e "bloqueado" em 06/07/20 (dispensa sem justa causa). Pretende o reconhecimento de vínculo de emprego e parcelas decorrentes. **Duração:** segundo alega o autor, 2 anos e 6 meses. **Sentença de improcedência total:** custas de R\$ 494,94, pelo autor, dispensado por ser beneficiário de Justiça Gratuita.

1. PRELIMINARMENTE.

1.1. ACORDO.

Em petição de 18/06/201 as partes apresentam petição de acordo no valor total de R\$ 12.000,00, em parcela única, com menção à plena, geral e irrevogável quitação das verbas declinadas na petição inicial e de qualquer



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 5

outra relação jurídica com a ré e com quaisquer dos sócios e demais empresas do mesmo grupo, com abrangência ampla inclusive de outras ações eventualmente ajuizadas, inclusive coletiva. Note-se ainda que resta declarado o valor de R\$ 10.000,00 a título de verbas supostamente de natureza meramente indenizatórias e R\$ 2.000,00 a título de honorários advocatícios. Postulam as partes a remessa ao CEJUSC ou ao julgador de primeiro grau para homologação do ajuste. No caso de recusa à homologação pleiteiam seja concedido o prazo de 10 dias para aditamento do acordo ou designação de audiência de conciliação (ID. a04619).

Como se observa da petição inicial o autor postula reconhecimento de vínculo de emprego e verbas essencialmente de cunho remuneratório.

O aludido acordo extrajudicial firmado entre as partes não releva a intenção de concessões mútuas e nitidamente, representa franco prejuízo ao trabalhador. No referido ajuste expressamente excluída a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego inclusive (item V, ID. ca04619).

A previsão contida no art. 855-B da CLT, de constitucionalidade a ser melhor analisada, embora possibilite às partes peticionar em Juízo a homologação de acordo extrajudicial, deve ser submetido ao crivo judicial, consoante o art. 855-D da CLT, a fim de ser verificada a observância dos pressupostos legais. Inexiste pois, qualquer obrigatoriedade de homologação no caso, e sequer o poderia, por conta do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional que perpassa uma análise mais ampla do que a mera estipulação de regras pelas partes em um documento (art. 5º, XXXV, da CRFB).

Observa-se, dos termos do referido ajuste prejuízo ao trabalhador, uma quitação ampla e irrestrita, inclusive de modo a obstar o acesso ao controle



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 6

jurisdicional acerca de eventuais direitos devidos aos trabalhador e o intuito de obstar quaisquer ações sejam individuais ou coletivas em face da mesma ré e grupo econômico.

Do contexto, tem-se que o objetivo do ajuste é claramente, desonerar a empresa recorrente de eventuais futuras ações trabalhistas e do ônus decorrente do não reconhecimento do vínculo de emprego com o demandante.

A quitação "ampla e irrestrita" proposta no ajuste inevitavelmente colide com a inafastabilidade do controle jurisdicional e com o direito constitucional de ação do trabalhador e considerando os aspectos acima, claramente, vai de encontro aos interesses do empregado, em clara ofensa ao disposto nos arts. 5º, XXXV, da CRFB ("a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito") e 9º, da CLT. A intenção é dar quitação genérica, como se denota.

Nesse sentido, precedentes no âmbito deste Tribunal Regional, inclusive no âmbito do Colegiado:

EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL.

Como se depreende do art. 855-D da CLT, não há obrigação de o magistrado homologar todo e qualquer acordo extrajudicial proposto pelas partes. Recurso ordinário das partes que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020554-80.2020.5.04.0013 ROT, em 25/11/2020, Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja)

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. *Transação extrajudicial que não encerra concessões recíprocas, mas*



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 7

quitação ampla e irrestrita da relação de emprego, com franco prejuízo ao trabalhador e à coletividade, em ofensa ao disposto nos arts. 5º, XXXV, da CRFB e 9º da CLT. Ao Judiciário não cabe a chancela de acordos duvidosos e que representam renúncias substanciais de direitos constitucionalmente assegurados. Entendimento que se ampara em precedentes no âmbito deste Regional. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020421-63.2020.5.04.0231 ROT, em 09/06/2021, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. CONCESSÕES RECÍPROCAS. *Não pode o Judiciário tornar-se mero homologador dos ajustes celebrados entre as partes que não se atenham aos dispositivos legais. O acordo celebrado não apresenta concessões recíprocas entre as partes, logo, não deve ser chancelado pelo Poder Judiciário, ainda mais quando prevê a quitação de toda e qualquer situação relativa à relação contratual trabalhista havida entre as partes. Recurso da parte autora a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020925-67.2018.5.04.0028 RO, em 10/04/2019, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper)*

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INCIDÊNCIA DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 723 DO CPC, APLICÁVEL DE FORMA SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (ART. 769, DA CLT). QUITAÇÃO MAIS AMPLA DO QUE AS VERBAS EFETIVAMENTE RECEBIDAS. *De acordo com o disposto no*



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 8

parágrafo único do art. 723 do CPC, aplicável de forma subsidiária ao Processo Trabalhista, o Magistrado "não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna". A quitação explicitada no acordo entabulado pelas partes é muito mais ampla do que as verbas efetivamente recebidas pelo trabalhador. Inaplicável o disposto no art. 855-B da CLT ao presente caso. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020849-43.2018.5.04.0028 RO, em 10/04/2019, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora)

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. FACULDADE DO MAGISTRADO. *O processo de homologação de acordo extrajudicial tem início por petição conjunta do trabalhador e do empregador, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, que não poderá ser comum a ambos, devendo o acordo ser analisado pelo Julgador que, após designar audiência se entender necessário, proferirá sentença homologando ou não o ajuste. Caso em que há evidência de prejuízo ao trabalhador, sendo inviável a homologação extrajudicial do acordo nos termos apresentados. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021934-22.2017.5.04.0021 RO, em 21/02/2019, Desembargador Joao Paulo Lucena)*

ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT. *Não havendo indício de fraude ou de vício de consentimento e atendidos os requisitos previstos nos arts. 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não há óbice à homologação do*



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 9

acordo extrajudicial firmado entre as partes, mormente quando este se mostra vantajoso ao empregado. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021028-77.2018.5.04.0027 RO, em 13/03/2019, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator)

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. O art. 855-D da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, estabelece a análise do acordo extrajudicial pelo Juízo e não há a menor referência de se exigir a homologação do pactuado da forma apresentada pelas partes, subsistindo, por conseguinte, a avaliação do Juízo em relação ao objeto do acordo que lhe é dirigido. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020383-04.2018.5.04.0334 RO, em 27/09/2018, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO PELO JUÍZO. O julgador não está obrigado a homologar o acordo firmado entre as partes, especialmente quando nele identificar vício de vontade ou ofensa ao ordenamento jurídico. Em se tratando de direitos não controvertidos, que decorrem logicamente da ruptura do vínculo de emprego por iniciativa da empregadora, não se justifica que o empregado, com a finalidade de recebê-los, tenha de abrir mão de quaisquer outros direitos oriundos do contrato de trabalho, a ele dando quitação geral e irrestrita. Mantém-se a decisão que recusa homologação ao acordo no qual transacionado o pagamento da rescisão mediante quitação do contrato. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 10

*0020494-74.2018.5.04.0661 RO, em 11/10/2018,
Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse)*

Assim, pelas razões expostas, preliminarmente, não rejeito o pedido de homologação de acordo formulado pelas partes e os demais pleitos formulados (ID. ca04619).

2. MÉRITO.

2.1. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR.

2.1.2. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE UBER.

O autor entende legítimo o reconhecimento de vínculo de emprego no período compreendido entre 20/12/17 e 06/07/20, função de "Motorista de Uber", com anotação da CTPS e acolhimento dos pleitos decorrentes constantes da petição inicial. Aduz que estava inserido no contexto produtivo e que a prática encerra fraude a direitos trabalhistas. Pondera que nas atividades de motorista da Uber, arcava com todos os custos da atividade, devia seguir todas as determinações da ré, sob pena de desligamento imotivado (utilização de tabela de preço, tipo de veículo, modo de se portar, controle da jornada) a fim de obter remuneração mínima que lhe possibilitasse sua manutenção financeira mínima, ao passo que a parte ré se torna uma das maiores empresas mundiais sem arcar com qualquer encargo social nos lugares em que se instala. Afirma ainda ser incontroverso o poder disciplinar exercido pela empresa, a exemplo de notas avaliativas do motorista, e mensagens de orientação, amplo controle de rotas, horários de trabalho, condições de condução do veículo, avaliações acerca da qualidade do serviço.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 11

Na sentença a questão restou assim analisada:

Postula o autor o reconhecimento da existência de vínculo de emprego no período de 20/12/2017 a 06/07/2020, sob argumento de que estavam presentes todos os requisitos jurídicos. Justifica que aderiu aos termos e condições da demandada, Uber. Realizava jornadas diárias de trabalho, de acordo com a demanda ofertada pela reclamada, em horários variáveis. Recebia semanalmente o pagamento, no valor médio de R\$ 300,00.

O argumento da reclamada é de que o vínculo existente entre as partes não era de emprego, mas cível. Afirma não ser empresa de transporte, mas somente coloca em contato os motoristas autônomos que desejam prestar o serviço de transporte individual privado e os usuários que desejam contratar referido serviço, através de uma plataforma digital. Tem como finalidade a disponibilização e a manutenção de um aplicativo de smatphone para tal contato, conforme consta nos termos do contrato social e a descrição das atividades econômicas no CNPJ. O motorista parceiro livremente contrata, o aplicativo com on line, único intento de fomentar sua atividade, dando publicidade do seu serviço de motorista independente particular.

Pode atuar concomitantemente, se desejar, junto a concorrentes. Imediatamente após seu cadastro pode se ativar na plataforma e realizar sua primeira viagem, se for de seu interesse.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 12

Após realizar seu cadastro e encaminhar a documentação correspondente ao registro da conta, pode realizar sua primeira viagem. Não é realizada qualquer entrevista, seleção ou avaliação prévia, ou mesmo processo seletivo. A relação é de parceria comercial, sendo pago pelo parceiro pela utilização do serviço de intermediação digital prestado pela Uber o importe aproximado de 25% sobre o valor recebido pelo usuário da viagem, permanecendo com 75% do valor da viagem. O motorista parceiro tem ampla liberdade de escolher quando, por quanto tempo, de que forma e onde serão prestados seus serviços ao usuário do aplicativo. As ferramentas de trabalho não eram de titularidade da reclamada, sendo que os ônus do empreendimento eram do reclamante. Inexiste os elementos configuradores do vínculo de emprego. Inclusive é de ser observado o ânimo do contrato celebrado.

(...)

Das características da relação de emprego, três claramente existem, no entender deste Magistrado. A primeira é a onerosidade, o que é evidente, na medida em que ambas as partes tem finalidade de auferir valores com o contrato e não situação diversa, assim como de mero auxílio humanitário, por exemplo.

Ainda que a demandada alegue que não é quem procede o pagamento dos valores ao motorista, mas o usuário/cliente transportado, é evidente que a pretensão autora é monetária



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 13

em razão da vinculação que possui junto à demandada. Além disto, não nega a reclamada que os valores pagos mediante cartão de crédito são entregues a ela, sendo que depois são repassados, na quota parte específica, ao motorista. Se for em dinheiro, ele será retido em próxima corrida, ou emitido boleto para pagamento da quota da reclamada.

Assim é afirmado pelo preposto da reclamada: ""quando o motorista recebe o valor em dinheiro, pode ser gerado um boleto e pago no final da semana para a Uber; o preço da viagem é estabelecido em função do tempo de distância"" (Id 832f1ba - Pág. 2)."38) que o uber tem acesso às viagens realizadas, com sua duração, para que seja realizado o pagamento ao parceiro; 39) que se o pagamento é realizado em dinheiro o próprio cliente faz o pagamento e, se for cartão, a uber repassa; 40) que o repasse ocorre através de depósito em conta indicada pelo motorista, com frequência semanal sempre que houver saldo a receber"" (Id dd31fc7 - Pág. 2).

Outras duas características presentes são a pessoalidade e a pessoa física. A vinculação é pessoal, que deve ser prestado pelo contratante sem poder ser substituído, com o seu cadastro. Ainda que um veículo possa ter mais de um motorista cadastrado, cada motorista deve se cadastrar no aplicativo.

Assim afirma o autor em seu depoimento: "poderia usar carro alugado ou de outras pessoas, mas teria que cadastrar a placa no aplicativo antes de utilizar, pois é pedida a



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 14

documentação do veículo; que um mesmo carro pode estar cadastrado com diversos motoristas"(Id b992e23 - Pág. 2).

As testemunhas que tiveram seu depoimento aproveitado assim também o afirmam.

Chrystinni Andrade Souza afirma: "no aplicativo podem se cadastrar somente pessoas físicas; (...) o motorista parceiro pode ter outros motoristas vinculados a sua conta; (...) o motorista não tem autonomia de fazer cadastro de outros motoristas; cada motorista que roda tem que ter um login e uma senha pessoais" (Id 832f1ba - Pág. 2).

De modo assemelhado também o depoimento de Pedro Pacce Prochno: "6) que a uber apenas solicita documentos pessoais, carteira de motorista com observação de que exerce atividade remunerada; 7) que com o cadastramento do motorista, o mesmo recebe as informações sobre funcionamento da plataforma por e-mail, pelo site e pelo próprio aplicativo" (Id dd31fc7 - Pág. 2).

Conforme já indicado acima, a caracterização da não-eventualidade envolve tanto a questão relativa a continuidade quanto a de inserção na atividade-fim do empreendimento. Em relação à primeira característica ela se apresenta na medida em que não havia a pretensão a ser uma situação específica (uma corrida ou evento específico). Tanto que se verifica o longo período em que se manteve a vinculação.

O segundo aspecto diz respeito à atividade-fim da



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 15

demandada. A alteração do contrato social juntado aos autos possui data de protocolo junto à Jucesp no dia 05/04/18. E o objeto social compreende (Id 0e2e400 - Págs. 9-10):

a)licenciamento de direito de acesso e uso de programa de computação;

b)disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;

c)prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;

d)intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital;

e)realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido, e f)operação de portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet.

De conformidade com os termos da defesa, a atuação da demandada, que envolve o autor do presente feito, é a disponibilização de aplicativo de celular para o motorista, por um lado, e de interessados em utilizar serviços de motorista, por outro. Ou seja: faz a intermediação entre motorista e usuário, procedendo a cobrança de valor percentual sobre a importância cobrada do motorista.

Ainda que negue a demandada seja sua atividade-fim o



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 16

transporte, tal se verifica.

Ainda que não proceda ao transporte com veículos próprios. De regra, ninguém acessa a plataforma digital com finalidade de "passeio" por uma página da internet, assim como nos portais de notícias ou de redes sociais. A pretensão por parte do usuário é de ver o custo previsto para o deslocamento para local específico, e de proceder atividade de transporte, com finalidade onerosa (repite), por parte do motorista.

O fato de ser a demandada uma empresa prestadora de serviços, utilizando-se de meios digitais, faz com que a abordagem deva ser considerada de forma análoga a situações já conhecidas, embora não sejam idênticos.

Neste sentido faço a analogia de situações conhecidas deste ramo do Poder Judiciário, como é o caso da pessoa, ou empresa, que procede a abertura de salão de beleza e faz locação ou parceria com profissional (recebendo percentual do valor cobrado pelo profissional), que passa a ocupar um espaço no local, instalando ali sua cadeira, mesa, equipamentos e produtos. Por sua vez, o locador não atua neste local, limitando-se a locar espaços. Assim também ocorre com médicos e dentistas. Tal local tem como atividade-fim atividades de beleza, por ser destinado a tal finalidade, mesmo se o proprietário se limite a ser locador de tal local.

Este exemplo é bastante simplório, mas esclareço a analogia. O local físico do salão de beleza pode ser entendida a plataforma



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 17

digital, a recepcionista (que encaminha o cliente para cada um dos prestadores de serviços) é o algoritmo do sistema, o profissional que leva sua cadeira para o salão é o motorista que põe veículo que está sob sua custódia (pouco importando se é próprio, locado ou de alguém outro, mas que está em sua posse) e o cliente é o usuário da plataforma para o deslocamento. E a analogia se completa com o pagamento. O cliente do salão, de regra, pode proceder ao pagamento em dinheiro para o profissional ao passo que quando necessária a utilização de maquininhas para cartões de crédito e débito se dará com a recepcionista, pois de regra somente há uma destas máquinas por local, até mesmo para evitar gastos, sendo que após será feito o ajuste entre os envolvidos. Assim ocorre no caso da reclamada - restou esclarecido que o pagamento em dinheiro se dará ao motorista e o procedido por cartão de crédito vai direto para a demandada - posteriormente é feito um encontro de contas para que cada qual fique com sua quota.

É certo, porém, que em salões é comum o cliente escolher qual profissional é de sua confiança e fazer o serviço pretendido com ele, ao passo que no caso da demandada tal escolha não ocorre, de regra.

Considerando-se todos estes argumentos, entendo que se encontram presentes também as características da não-eventualidade.

Partindo da analogia já apresentada acima, as situações analisadas não são suficientes para declarar que o vínculo é



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 18

de emprego ou não. O que diferencia as situações envolvem a subordinação, o que passo a analisar.

Inicialmente é incontroverso que o contato entre o autor e os representantes da reclamada para ser celebrado o contrato não foi pessoal. Tudo é feito mediante aplicativo de celular. Assim também ocorre em relação ao encontro do passageiro com o motorista. Não há intervenção humana específica por parte de representantes da demandada. Basicamente a vinculação é com os algoritmos do aplicativo, sem intervenção humana.

Falando do contrato, ele não foi trazido aos autos. Ainda que seja mencionado que houve adesão do autor aos termos que constavam no aplicativo, não há certeza sobre qual foi apresentado à época ao autor. Foram apresentados três documentos, sendo o primeiro denominado "termos e condições gerais dos serviços de tecnologia" indicando data de atualização em 16/04/20 (Id e029de4). O segundo documento é denominado "termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital" sendo indicada atualização em 03/01/17 (Id 11e0f24). O terceiro é denominado "adendo de motorista aos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital", com data de atualização em 01/06/16 (Id 159f07d). Não há qualquer indicação de que tenham sido apresentados tais documentos quando de sua adesão. O primeiro, por sinal, está datado dos últimos meses de prestação de atividades, que ocorreram de 20/12/2017 a 06/07/2020. Da análise de tais documentos, se verifica que há



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 19

indicação de que a demandada se apresenta como sendo intermediadora ao passo que o motorista tem total autonomia.

Registro que tais documentos são no mesmo sentido da contestação da reclamada, que afirma a ausência de subordinação jurídica e a existência de autonomia do motorista, sob argumento de que há possibilidade dele se conectar ao aplicativo no momento em que quiser, podendo ficar conectado, ou desconectado, por minutos, horas, dias, meses ou até mesmo anos, sem que isto lhe traga qualquer penalidade. Mesmo após conectado, pode não aceitar o chamado, e mesmo aceitando pode posteriormente cancelar a viagem. E o roteiro que irá fazer pode ser escolhido pelo motorista, ou ajustado com o passageiro, sendo a indicação do aplicativo uma sugestão, sem qualquer ingerência da empresa. Os dados de localização e velocidade indicados são vinculados ao GPS do aparelho do próprio parceiro.

Contudo, no Processo do Trabalho é aplicável o princípio da primazia da realidade, conforme já indicado acima. É exatamente nesse sentido o art. 442 da Consolidação: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego." Assim sendo, necessidade de serem analisados os depoimentos colhidos nos autos.

Em seu depoimento (Id b992e23), o autor confirma algumas das alegações da reclamada. Assim como a questão de que



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 20

poderia se acionar quando tivesse interesse, sem que isto lhe trouxesse problemas em relação à avaliação. Mas se negasse a fazer uma corrida traria redução na avaliação: ""que pode desligar o aplicativo e aí não chega a receber mas, se negar a fazer a corrida, isso faz com que mude a taxa de cancelamento e aceitação, sendo que se não tiver um percentual bom de não aceite, pode vir a ser excluído da plataforma". Também afirma que avaliava o usuário: "o reclamante avaliava o cliente passageiro, de uma a cinco estrelas".

Em relação à avaliação do motorista, a testemunha Chrystinni Andrade Souza afirma: "quando o passageiro dá nota e faz comentário sobre o motorista, este último tem acesso a nota e ao comentário, mas não ao passageiro que os deu; a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria; existem promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local; não sabe dizer exatamente quem apura as notas mencionadas" (Id 832f1ba - Pág. 2).

Portanto, verifico que tanto o passageiro avalia a atuação do motorista, quanto este em relação ao usuário. Pelas informações trazidas aos autos, tais avaliações não são realizadas pela reclamada - esta faz em relação às viagens



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 21

canceladas após aceitas.

O autor também confirma que todas as despesas decorrentes da aquisição (ou locação) do veículo, e sua manutenção, são de responsabilidade exclusiva do motorista: "sempre utilizou carro próprio; que os documentos do veículo estão em nome de sua mãe, Ines Izé Antunes Correia; que poderia usar carro alugado ou de outras pessoas, mas teria que cadastrar a placa no aplicativo antes de utilizar, pois é pedida a documentação do veículo; que um mesmo carro pode estar cadastrado com diversos motoristas; que o percentual que fica para a reclamada varia dependendo da viagem, podendo ser 30%, 35% ou 40%; que chegou a estes percentuais em razão de apurações próprias feitas e de conversas com colegas; que despesas com veículo, assim como combustível, manutenção, seguro, era tudo por conta do motorista e não entravam neste percentual" (Id b992e23, pág. 2).

A contrariedade, contudo, advém da fixação dos preços. O autor afirmou, conforme acima indicado, que a demandada fica com um percentual de 30% a 40%. Também afirma: "que quando um cliente paga em dinheiro, o motorista fica com o dinheiro em mãos, mas o valor que seria devido para a reclamada é retido em uma próxima viagem que fosse paga em cartão" (Id b992e23, pág. 2).

As testemunhas ouvidas indicam que a fixação do valor da corrida se dá em razão do tempo e da distância percorrida.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 22

Chrystinni Andrade Souza afirma: ""o GPS já indica uma rota, mas fica a cargo do motorista e do passageiro, em comum acordo, escolherem a melhor rota"" (Id 832f1ba - Pág. 2).

Pedro Pacce Prochno, por sua vez, afirma: "20) que o motorista não tem que prestar contas para ninguém da uber; (...) 22) que quem avalia a viagem são os próprios usuários e os motoristas avaliam os usuários; 23) que se a avaliação for ruim, os dois lados podem ser descadastrados; 24) que a divisão da corrida é variável, sendo do uber black 20% para a uber e o restante para o parceiro e no uberX 25% para a uber; (...) 26) que o motorista pode dar desconto, pelo próprio aplicativo; (...) 32) que quem decide o trajeto são as partes dentro do veículo ou através de GPS; (...) 35) que se o motorista recusar corridas em dinheiro, de maneira recorrente, pode ser descadastrado; 36) que acredita que em tal caso não poderá se cadastrar novamente; (...) 38) que o uber tem acesso às viagens realizadas, com sua duração, para que seja realizado o pagamento ao parceiro; 39) que se o pagamento é realizado em dinheiro o próprio cliente faz o pagamento e, se for cartão, a uber repassa; 40) que o repasse ocorre através de depósito em conta indicada pelo motorista, com frequência semanal sempre que houver saldo a receber; 41) que a única indicação da uber é que haja respeito entre motorista e usuário, o que consta nos próprios termos de uso" (Id dd31fc7).

A discussão que surge, portanto, é se estas situações - avaliação por parte dos usuários, acompanhamento das rotas realizadas através do GPS para cobrança dos valores e



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 23

a questão relativa ao estabelecimento dos valores - é capaz de caracterizar a subordinação prevista na CLT. Isto porque a atuação da reclamada, conforme já indicado, é diversa das empresas tradicionais.

A subordinação que se apresenta é frágil, na medida em que restou claro a este Magistrado que as "punições" aplicadas pela reclamada ao motorista envolvem a avaliação realizada por clientes. O estabelecimento de uma nota mínima visa garantir que o serviço prestado, em razão da utilização do aplicativo, se manterá em um nível adequado. E esta punição se dá com a impossibilidade na continuidade da utilização da plataforma digital.

Também há a questão de que após aceito o pedido de um usuário, pode haver a desistência por parte do motorista. Isto também fará reduzir a avaliação e podendo chegar até mesmo a ser desconectado. Ainda que seja questionável a alegação de desconhecimento prévio do caminho pretendido pelo usuário por parte do motorista, especialmente em razão da insegurança que se verifica nas cidades brasileiras, é certo que isto fragiliza a confiança do usuário com a plataforma, em si.

Em relação ao estabelecimento de valores em razão do serviço, haveria a possibilidade de haver alteração, na medida em que o algoritmo projeta o valor em razão da distância percorrida e o tempo demandado, conforme indicado pelas partes. O desconto poderia ser dado pelo



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 24

aplicativo, segundo a testemunha Pedro.

E, no sentido contrário ao da subordinação, verifico que há a liberdade para que o motorista escolha o horário em que poderá se ativar. Se permanecer muito tempo inativo não será punido. Poderá receber notificações para estimular que passe a ficar mais ativo, mas sem que isto prejudique sua avaliação.

Considerando-se estas variantes, que conforme dito demonstram que não há uma clara subordinação, ou uma subordinação frágil, entendo necessário ser analisado o animus , já mencionado acima. Este é, no entender deste Magistrado, o fiel contrahaendi da balança para julgar sobre a existência de vínculo de emprego ou não.

O que verifico é que a insurgência do autor em relação à atuação havida junto à reclamada envolve a incapacidade de auferir os valores alegadamente prometidos na contratação, mesmo permanecendo ativo em muitos horários do dia. Mas a forma de atuação, não verifico tenha sido modificada após o início da atividade, ou mesmo que tenha se dado de forma diversa da que projetada ao aderir a forma de desenvolvimento da atividade.

Em que pese a opinião pessoal deste Magistrado, da necessidade de ser estendida uma garantia mínima de direitos aos trabalhadores que atuam com plataformas digitais por entender não se enquadrarem como autônomos ou "empreendedores", o que deve ser analisado neste feito é



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 25

se o vínculo entre as partes é de emprego, ou não, conforme previsão legal.

Um início de legislação verifico com a Lei nº 13.640/18, que acresceu incisos e artigos à Lei nº 12.587/12. Ali é previsto: "transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede" (inciso X do art. 4º). O art. 11-A remete aos Municípios e Distrito Federal ""regulamentar e fiscalizar o serviço (...) no âmbito de seus territórios". Contudo, tal legislação é bastante reduzida, sempre entendendo que a atuação se dará de forma autônoma.

Considerando-se todos estes argumentos, com ênfase no animus contrahendi conforme indicado acima não reconheço que a vinculação havida entre, as partes era de emprego, motivo pelo qual indefiro tal pretensão, restando prejudicados os demais pedidos, na medida em que são decorrentes desta natureza de relação. Aí se inclui até mesmo o pedido de danos morais, na medida em que se baseia nas condições de trabalho enfrentadas.

Nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, para se ter configurada a relação de emprego, é necessária a presença concomitante dos seguintes elementos fático jurídicos: o trabalho não eventual; prestado com pessoalidade; mediante subordinação e com onerosidade.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 26

Ocorre que a existência efetiva da relação de emprego é fato que independe da vontade das partes envolvidas, emanando da própria prestação de serviços, jamais unicamente da intenção das partes. Neste contexto, analisa-se a existência da subordinação direta, da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, tal como descrito pelos dispositivos consolidados. Indene de dúvidas que a pessoa trabalhadora que se empenha em atividade subordinada está vinculada a um emprego, enquanto quem se encarrega de organizar o serviço a ser prestado a seu modo e a seu tempo, cumprindo o labor conforme a sua melhor conveniência, e, sobretudo, com domínio da técnica, atua como profissional liberal.

Diante da tênue linha que separa o serviço prestado mediante salário daquele autônomo, porque em ambos os casos não se pode excluir a pessoalidade e a onerosidade, são os aspectos vinculados à subordinação e à não eventualidade que norteiam o deslinde da questão posta em debate. E, neste compasso, o ônus da prova no processo do trabalho, quando se discute a existência da relação empregatícia, consoante previsão expressa nos arts. 818 da CLT e 373 do NCPC, se distribui da seguinte forma: quando o demandado nega a existência da prestação de trabalho, cabe ao autor o ônus de comprovar a existência do vínculo empregatício, fato constitutivo do seu direito; do contrário, quando reconhecida a prestação dos serviços, mas negada sua natureza empregatícia, incumbe ao réu a prova do fato modificativo do direito perseguido. Ainda, pelo princípio da primazia da realidade, deve-se avaliar a realidade concreta/fática efetivada ao longo da prestação do labor, independentemente da manifestação de vontade das partes e em detrimento de eventual instrumento escrito.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 27

No caso, a demandada admitiu a prestação de serviços, ainda que sob a suposta roupagem jurídica de serviço autônomo.

Como se observa da sentença, o julgador de origem reconheceu presentes na relação mantida entre as partes os seguintes requisitos afetos à relação empregatícia: pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. No entanto, entendeu ausente o vínculo de emprego porque o quesito subordinação seria "frágil". Apesar desse entendimento, a sentença claramente rechaça a possibilidade de enquadramento do trabalhador em outras espécies de prestação de serviço, a exemplo da autônoma. Ora, por exclusão lógica, se a relação de trabalho não é autônoma (pois não há demonstração nos autos de autonomia), a regra normativa no sistema constitucional é o vínculo empregatício, nos moldes do art. 7º, "caput", da CRFB.

Estabelecida tal premissa, salienta-se, ainda, que, ao revés do aludido na sentença recorrida, está plenamente presente a subordinação: quer sob o aspecto subjetivo e especialmente sob o aspecto objetivo, uma vez que notoriamente as atividades desenvolvidas pela pessoa trabalhadora se prestam a realizar o objetivo social da empresa, como, aliás, reconhecido na decisão, quando explicitamente refere que a demandada atua na atividade de transportes. O fato da pessoa trabalhadora se utilizar de recursos próprios para prestar serviços (veículo, manutenção e combustível), por si só não atesta qualquer independência na relação, uma vez que tais condições são literalmente impostas: inexistente margem de escolha de quem presta serviços para a Uber, no particular, ao contrário, se adere a uma modalidade de subordinação por evidente



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 28

necessidade, em franca ofensa ao disposto no art. 9º da CLT (relação de emprego escamoteada).

Ainda que se entendesse de modo diverso, a suposta dúvida escudada na existência de relação de emprego no caso, não autorizaria o acolhimento da tese exposta pela ré em defesa, uma vez que eventual ônus probatório, no aspecto, é de total responsabilidade da demandada, que dele não se desincumbiu, nos moldes dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Tendo-se presente o disposto no art. 7º, "caput", da CRFB que claramente erigiu a relação de emprego e seus consectários como regra e não como exceção - esta última sim, a ser cabalmente demonstrada, a dúvida, consoante princípio basilar de Direito do Trabalho, opera em favor da pessoa trabalhadora (*in dubio pro operário*).

A subordinação sob o âmbito subjetivo igualmente se encontra presente, ainda que com a roupagem diferenciada das relações de emprego, todavia, ao fim e ao cabo está muito claro que é a ré que define quem lhe presta serviços, o período de tempo, como também os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos pela plataforma (ainda que "terceirize" a avaliação dos motoristas aos usuários do aplicativo), além de ser responsável pela remuneração do trabalho. Como já se disse, a demandada é a maior empresa de prestação de serviços de transporte de passageiros sem nem mesmo possuir frota - negócio altamente lucrativo no qual pulverizam-se os prejuízos e responsabilidades enquanto concentra-se monopolicamente o lucro e as vantagens.

Na esteira da desfundamentalização dos Direitos Humanos do Trabalho,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 29

que vem acontecendo através das propagadas reformas neoliberais (como as leis 13467/17, a reforma trabalhista, e 13429/17, de terceirização, *v.g.*), diversas outras formas jurídicas vêm aparecendo para dar ares de legalidade à exploração das pessoas que trabalham atualmente em condições de verdadeira neoescravidão. Assim, a chamada *uberização* das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, a *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no facilitador, gestor ou aproximador de pessoas; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana e trinta dias por mês, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo próprio usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, o que muda é a máscara, a fraude emprestada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Filgueiras-Antunes ("Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo". Em *Contracampo*. Niterói, v. 39, (nº. 1), abr.-jul., 2020) apresentam uma definição uniforme



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 30

para essa "nova forma" de trabalho, como sendo aquele que é realizado através das tecnologias da informação e comunicação (TIC), podendo ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*), como é o caso dos autos (trabalho de motorista pela plataforma Uber). Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia. Os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego.

Nessa linha coincide Alain Supiot ("El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI." *Pasos a la Izquierda*, Barcelona: Javier Aristu y Javier Tébar): "Finalmente, apesar da jurisprudência que reconheceu na direção por algoritmos todos os traços da subordinação salarial, os trabalhadores 'uberizados' são constrangidos a ficar num subemprego por dirigentes políticos submetidos a uma forte ação de *lobbying* por parte das plataformas digitais" (obs.: a tradução é nossa).

Mutatis mutandis, de modo semelhante já decidiu o Colegiado para casos de taxista:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. TÁXI. ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. ÔNUS DA PROVA. *Havendo reconhecimento da prestação de serviços em prol da parte reclamada e tendo este alegado que o trabalho era prestado de forma autônoma, atraiu para si o ônus de comprovar tal alegação, do qual não se desincumbiu. Caso em que comprovada a existência de pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade,*



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 31

impondo-se o reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020736-26.2017.5.04.0028 ROT, em 03/12/2020, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)

A respeito do tema, decisão recente proferida no âmbito do TRT da 1ª Região, de lavra da Exma. Desa. Carina Rodrigues Bicalho:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA.

O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 32

armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

(...)

DO VÍNCULO DE EMPREGO

Pugna a autora pela reforma da decisão de origem para que seja reconhecida a existência de vínculo empregatício com a ré.

Em síntese, alega que a ré "estimula" disponibilidade de trabalhadores em determinada localidade e em determinado horário ao mesmo tempo que "descredencia" trabalhadores que recusam viagens de forma contumaz. Ou seja: ainda que de forma subliminar, o poder diretivo está presente". Sustenta a existência de monitoramento eletrônico dos motoristas, com utilização de política de estímulos e punições, denominada "carrots e sticks", visando garantir a maior disponibilidade de motoristas em períodos em que seriam considerados por ela "rentáveis", sob pena de ser excluído o trabalhador do aplicativo.

Discorre sobre diversas condutas proibidas pela ré, como a entrega de cartões aos clientes, a fim de manter a dependência do cliente em relação à plataforma. Dessa maneira, assegura que "o motorista dependente da plataforma está totalmente



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 33

submetido a uma direção por objetivos a partir da programação e comandos preordenados, aos quais o trabalhador deve reagir a cada sinal que lhe é emitido pelo "programador" central. Se assim não o fizer, será desconectado da plataforma, ou seja: DEMITIDO!"

Conclui que a realidade fática indica prestação pessoal de serviços da reclamante em favor da reclamada, não eventual, de forma onerosa e subordinada a indicar a necessidade de reforma da decisão primeira.

O juízo de origem julgou improcedente o pedido nos seguintes termos:

(...)

Analiso.

A controvérsia posta é, portanto, quanto à natureza jurídica da relação entre a trabalhadora Erica Abade Rodrigues e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, cujo vínculo empregatício teria sido mascarado por um contrato cível de intermediação digital consubstanciado na adesão da autora aos "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL" (ID 6850559) e ao "ADENDO DE MOTORISTA" (ID. 700a01c).

A investigação do enquadramento de um trabalhador como empregado percorre a análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego que se extraem da leitura conjunta dos



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 34

artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Exaure-se, quando há alegação de que o vínculo empregatício esteve encoberto, mascarado ou disfarçado no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal do empregado, ao levantar-se o véu da forma para alcançar o fato, requalificando-o juridicamente.

Tem-se que o elemento distintivo da subordinação se configura ainda que o poder de controle comando se deem por meio dispositivos eletrônicos, como é o caso de comandos inseridos no algoritmo do software utilizado por plataforma, pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica por expressa dicção legal (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

Importa ressaltar esse aspecto para o qual o legislador atentou há alguns anos, a partir da lei 12.551/2011, uma vez que as transformações na realidade dos processos de trabalho têm promovido reiteradamente a migração das formas pessoais de controle para formas de controle informatizadas, inclusive mediante o uso de aplicativos digitais geridos por inteligência artificial.

Se as formas de gestão do trabalho incorporam cada vez mais essas novas tecnologias, daí não decorre que o Direito do



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 35

Trabalho deva se autoexcluir desses novos cenários tecnológicos e organizacionais.

Ao revés, sendo o modelo jurídico do emprego o padrão básico de regulação do trabalho humano no Brasil, incumbe manter atualizado o conceito de emprego sob pena de, em caso contrário, aí sim, o Direito do Trabalho perder relação com o mundo do trabalho e sua razão de ser.

À luz da primazia da realidade, é essencial manter a atualidade do padrão jurídico de proteção do emprego, notadamente quanto ao conceito de subordinação.

A definição de emprego tem transcendente importância no sistema constitucional brasileiro. A Constituição brasileira, no art. 7º, prevê uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores. Embora diversos deles sejam aplicáveis a qualquer relação de trabalho humano, é certo que muitos desses direitos fundamentais são específicos das relações de emprego. Isto porque é, no direito brasileiro, o regime de emprego aquele que consubstancia o padrão jurídico de proteção do trabalho humano. Note-se que mesmo quando a Constituição previu regimes jurídicos diferenciados de trabalho, como avulso e doméstico, tratou de equipará-los essencialmente ao regime de emprego. Daí que sequer o legislador tem plena liberdade para definir o regime de emprego, ainda que a constituição não o tenha feito, pois tal conceito é o pressuposto da incidência de direitos fundamentais, não podendo o legislador excluir



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 36

arbitrariamente hipóteses fáticas desse conceito, falando a doutrina, aí, de limites materialmente constitucionais ao legislador. (WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo, LTr, 2012, p. 303-304).

Assim também o próprio intérprete judicial, ao concretizar as normas legais relativas à definição de emprego deve ter em conta o papel central que essa definição cumpre no sistema constitucional de proteção do trabalho humano. Ainda que as formas não empregatícias de trabalho também mereçam proteção jurídica, o direito humano e fundamental ao trabalho implica o direito a um padrão jurídico de proteção do trabalho que deve se manter hígido diante das transformações da realidade das relações de trabalho.

Nesse sentido, o relatório apresentado pelo Alto Comissário em Direitos Humanos da ONU ao Conselho de Direitos Humanos, sobre o direito ao trabalho, em 2016, ao sustentar a extensão da proteção do trabalho humano às formas não assalariadas de trabalho, estabeleceu, como condição necessária, não se permitir o esvaziamento do conceito de trabalho assalariado juridicamente protegido:

53. O direito ao trabalho abrange todo o tipo de trabalho, por conta própria ou por conta de outrem mediante salário. O trabalho humano é digno de reconhecimento social em suas diferentes formas. Embora alguns direitos, como férias



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 37

remuneradas, sejam específicos dos trabalhadores assalariados, os trabalhadores autônomos ou cooperados também têm direito a condições de trabalho justas e favoráveis. A valorização de outras formas de trabalho depende de duas condições: a) que isso não esvazie a definição ou a proteção do trabalho assalariado; e b) que, independentemente dos diversos esquemas de proteção aplicáveis aos trabalhadores não assalariados, esses trabalhadores gozem de condições de trabalho eqüitativas e satisfatórias equivalentes às dos assalariados. (Human Rights Council, Realização do Direito ao Trabalho. 2016. A/HRC/31/32, disponível em https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/32).

A importância dessa diretriz há de pautar a interpretação do conceito de emprego diante das transformações tecnológicas e de mercado, mormente considerando-se que, no Brasil, inexistem esquemas suficientes de proteção das formas não assalariadas de trabalho.

É esta a trilha de indícios qualificadores que o voto pretende percorrer valendo-se da técnica que o orienta o Juiz a fazer uma valoração global da relação de trabalho que está sendo qualificada aplicada à análise dos elementos fáticos dos autos, orientada pelos conceitos e princípios expostos.

Da pessoalidade.

O requisito da pessoalidade exige que o empregado exerça suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 38

de forma esporádica e com a anuência de seu empregador.

A defesa não nega que a Erica tenha se cadastrado na plataforma e prestado serviços de transporte individual dos usuários clientes, justificando que cada motorista deve se identificar na plataforma por questões de segurança. Afirma que o "usuário motorista" cadastrado deve ser aquele que irá prestar os serviços ao "usuário passageiro".

Resta incontroverso, portanto, que Erica estava identificada na plataforma e quando era conectada para realizar a atividade de transporte de um usuário, por segurança, Erica e apenas Erica poderia se apresentar para realizar a tarefa junto ao cliente.

A Uber, desta forma, exigia que a atividade fosse prestada pela trabalhadora, pessoalmente, restando evidente o requisito da pessoalidade. E mais, Erica não poderia se fazer substituir.

Argumenta a defesa que "a Plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo. Portanto, um determinado veículo de propriedade de um Motorista, pode ser utilizado por diversos Motoristas Parceiros, desde que, tais Motoristas se identifiquem na Plataforma."

O veículo utilizado poderia ser compartilhado - o que em nada interfere na análise da pessoalidade, pois cada motorista deve estar identificado na plataforma permitindo que a UBER e seus usuários clientes saibam quem irá se apresentar para realizar a atividade humana intermediada - transporte do passageiro "usuário cliente" do ponto A ao ponto B. A cada motorista



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 39

corresponde uma identificação pessoal junto a UBER ainda que o objeto - veículo - possa ser comum ou compartilhado.

Não se pode confundir o objeto - veículo - com o sujeito - a pessoa humana - que o conduz. O compartilhamento do veículo entre motoristas não afasta a exigência de que aquele trabalhador, chamado pela defesa de "usuário motorista", e somente ele, naquele veículo ao qual se vinculou junto a UBER, exerça suas atividades pessoalmente.

A propósito da exigência de que a atividade seja exercida pessoalmente pelo trabalhador cadastrado diz o contrato de adesão nominado ADENDO DE MOTORISTA AOS TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL (ID. 700a01c):

2.1. ID de motorista. O(A) Motorista receberá de um ID de Motorista para a prestação de Serviços de Transporte para permitir que o(a) Motorista acesse e use o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com esse Adendo. O(A) Motorista manterá seu ID de Motorista em sigilo, não o compartilhará com terceiros(as) e notificará imediatamente o(a) Cliente caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista. (grifo nosso)

A definição de motorista, por sua vez, traz o elemento pessoa física como essencial indicando o que qualifica a pessoa física como motorista: "(a) que atenda os requisitos então vigentes da



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 40

Uber para ser um(a) motorista ativo(a) que utiliza os Serviços da Uber; (b) a quem a Uber autorizou a acessar os Serviços da Uber para prestar Serviços de Transporte em favor do(a) Cliente; e (c) que, no caso de um(a) representante, funcionário(a) ou prestador(a) de serviços do Cliente, tenha assinado o Adendo de Motorista."

A testemunha ouvida a rogo da ré confirma a necessidade de que a pessoa candidata a obter autorização para prestar serviços de transporte por meio da Uber passe por uma "investigação interna", o que reforça a ideia de que somente essa pessoa aprovada poderá colocar-se em contato com o cliente usuário passageiro não podendo se fazer substituir por terceiro estranho ao empregador.

Nas palavras da testemunha Vitor da Silva: "que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna". (ID. e41ba3a)

Quanto a Erica, essa esclarece em seu depoimento: "que na época em que a depoente ingressou na reclamada, o cadastro era feito presencialmente, na rua Uruguaiana, no centro desta cidade, mediante apresentação de certidão criminal, comprovante de residência, seguro obrigatório para passageiro, CNH com previsão de atividade remunerada".

A preposta, por sua vez, diz "que a vinculação do motorista ao



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 41

UBER dá-se pelo site", nada sabendo dizer quanto a Erica, especificamente.

O TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL indica no item 3.1 que o motorista poderá sofrer verificações de segurança e histórico de direção e no item 3.3 está consignada a possibilidade da UBER verificar de forma independente a documentação do motorista, a qualquer momento.

O trabalhador precisa ser aprovado e, portanto, o fato de ter se cadastrado no site em muito se assemelha à manifestação de interesse do candidato à vaga para trabalho, não levando à conclusão de que é o trabalhador quem contrata a Uber, como repisa a defesa.

Aliás, um contrato é sempre bilateral sendo falacioso o argumento de que "foi a reclamante quem contratou a 1ª reclamada" mormente quando se evidencia que a trabalhadora precisava ser previamente aprovada, indicando que é a UBER quem escolhe quem pode aderir ao contrato e não, que é a escolhida. E mais, estamos diante de um contrato de adesão com cláusulas pré-definidas e não modificáveis pela parte aderente, a trabalhadora, que nem mesmo tem seu nome grafado no documento de ID 700a01c. É feita invisível, em que pese imprescindível.

O ID de Motorista é pessoal e intransferível o que, por si só, amolda-se perfeitamente ao elemento fático jurídico da



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 42

personalidade, evidenciando-se que a relação jurídica é intuito personae com relação ao trabalhador.

E, ainda que a ré argumente em sua defesa a inexistência da exigência de ser pessoa física aquela que assina o TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL - o que, a propósito, é irrelevante para análise do presente processo pois Erica é uma pessoa física e nessa condição se vinculou à Uber - da análise do TERMO extrai-se que cada pessoa física que irá dirigir um veículo utilizado para o transporte de passageiro deverá assinar um documento denominado "Adendo de motorista". Apenas após ser avaliado, atender aos requisitos e, se aceito para Uber, é que será autorizado a prestar serviços de transporte.

Quando a defesa diz que não há falar em personalidade pois "Usuário pode ser atendido por qualquer um dos Motoristas Parceiros disponíveis na Plataforma naquele momento, sendo impossível escolher algum Motorista Parceiro em especial" está invisibilizando a Erica, como faz durante todo o processo em que seu nome não é referido, valendo a defesa de termos genéricos como usuário motorista e motorista parceiro, pois seu modelo de negócio só percebe que os motoristas são serem humanos quando esses deixam de seguir os regulamentos e protocolos.

O tipo de personalidade do trabalho não importa, desde que não saiam do trilho traçado: atendam ao usuário passageiro como indicado no TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 43

DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL. Importa que seja uma pessoa física, que seja aprovado, esteja identificado por um ID de motorista e que siga o roteiro: o negócio não pode parar.

Concluo, portanto, que a relação jurídica entre Erica e Uber foi marcada pela pessoalidade característica de um contrato de trabalho.

Da não eventualidade e os "fins do empreendimento" econômico da UBER.

Defendem as rés a inexistência de habitualidade no trabalho prestado pela autora, pois "não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro", que utilizam a plataforma para exercer uma segunda atividade.

A flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade humana pelo Direito do Trabalho. Há diversos tipos de contratos de trabalho que permitem jornadas flexíveis e são essas passíveis de fiscalização e controle pelo empregador.

A não-eventualidade como pressuposto fático jurídico da relação de emprego emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível.

A teoria mais tradicional acolhida pela doutrina e jurisprudência



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 44

brasileiras é a que considera não eventual o trabalho que se insere nos "fins do empreendimento" econômico da empresa.

Nos termos do contrato social, defende a ré se dedicar a "intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital", tendo declarado junto ao CNAE sua classificação sob o código 74.90-1-04: Atividades de intermediação e agenciamentos de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários.

Dúvida não há de que a intermediação é instrumentalizada por uma plataforma tecnológica digital, como, aliás, está dito em seu contrato social, cláusula 4ª, alínea d(ID 112af5f), o que já indica que este não é o serviço ofertado, mas o meio utilizado para ofertar.

Quais os serviços sob demanda intermediados pela UBER?

No item 1.16 do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL descreve que os "serviços da Uber" são "intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte" e no item 1.13 esclarece que "serviços de transporte" significa "a prestação de serviços de Transporte de passageiros a usuários(as) por meio de serviços da Uber no Território pelo Cliente e seus motoristas usando os veículos".

A operacionalização é esclarecida no item 2.2 do TERMO E



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 45

*CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO
DIGITAL:*

2.2. Prestação de Serviços de Transporte. Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuários(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. Para aumentar o nível de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O(A) motorista obterá destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como or meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que uma vez que o(a) Motorista aceitar uma solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber poderão disponibilizar certas informações sobre o (a) Motorista ao Usuário(a), incluindo o primeiro nome e informações de contato do(a) Motorista, nome social do Cliente, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do (a) Motorista. O(A) Cliente não contatará, e garante que os(as)



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 46

Motoristas não contatarão, os(as) Usuários(as), nem usarão nenhum dado pessoal de nenhum(a) Usuário(a) por qualquer motivo que não seja a prestação de Serviços de Transporte. Entre a Uber e o(a) Cliente, o(a) Cliente reconhece e concorda que: (a) o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas (quando aplicável) são os(as) únicos(as) responsáveis por determinar a forma mais eficaz, eficiente e segura para executar cada etapa dos Serviços de Transporte; e (b) exceto em relação aos Serviços da Uber ou quaisquer Dispositivos da Uber (se aplicável), o(a) Cliente deve fornecer todos os equipamentos, ferramentas e outros materiais necessários para a prestação dos Serviços de Transporte, sob sua conta e risco

Em que pesem os cuidados na escolha das palavras e os esforços semânticos da UBER, que podem levar a incertezas aos intérpretes mais apressados, a plataforma é o instrumento para intermediar a atividade de motorista essencial aos serviços de transporte entregue ao "usuário passageiro" e, enquanto a UBER não dominar a tecnologia dos carros autônomos e sem motoristas como promete para futuro breve, o que oferta ao mercado é trabalho sob demanda via aplicativo, que se adequa perfeitamente ao conceito doutrinário de "work on-demand via apps":

"Work on-demand via apps", instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 47

setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b)."

*(DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Janeiro, 2016. Disponível em: <
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>Acesso em 30.jun.2020.*

"Trabalho sob demanda por aplicativos, por outro lado, é uma forma de trabalho em que a execução de atividades de trabalho tradicionais, como transporte, limpeza e execução de tarefas, mas também formas de trabalho administrativo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas, as quais também intervêm em estabelecimento de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho" (tradução livre e negritada)

E, neste ponto, convêm lembrar, que a "não mercantilização do trabalho" é princípio constitutivo e fundamental da OIT, sendo ilícito o marchandage em todo mundo civilizado. A exploração do trabalho humano deve estar intermediada pelo Direito para garantia do mínimo ético devido a pessoa humana que só tem a força de trabalho para ofertar no mercado.

A UBER DO BRASIL, UBER INTERNACIONAL E UBER INTERNACIONAL HOLDING B.V são empresas que



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 48

reproduzem seu modelo de negócios pelo globo, são empresas globais. O Poder Judiciários de vários países já se debateu sobre o tema dos "fins do empreendimento econômico" da Uber sendo recorrente o reconhecimento de que é uma empresa de transporte individual de passageiros.

A decisão judicial do Central London Employment Tribunal é paradigmática. Faz uma minuciosa análise das provas produzidas, em especial do contrato entre a Uber e o passageiro (UK Rider Terms) e do contrato entre Uber e o motorista, no tópico "Terms between Uber and the driver", os quais são bastante similares ao TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL/ADENDO DO MOTORISTA, e conclui tanto pelo enquadramento dos motoristas na categoria de "Works", afastando a alegação de trabalhadores autônomos, quanto concorda com a conclusão alcançada por outra paradigmática decisão proferida pela Corte Distrital da Carolina do Norte no processo O'Connor-v-Uber Technologies Inc que, no mesmo sentido, rejeita a afirmação da empresa de que é uma empresa de tecnologia e que seu negócio não é o transporte de passageiros. Merece destaque:

"Uber does not simply sell software: it sells rides. Uber is no more a "technology company" than Yellow Cab is a "technology company" because it uses CB rádios to dispatch taxi cabs." (case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr . J Farrar v . Uber B .V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd. - <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons->



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 49

20161028.pdf , acesso em 30.jun.2020, às 19:23)

"A Uber não vende apenas software: vende passeios. A Uber não é uma 'empresa de tecnologia' mais do que a Yellow Cab é uma 'empresa de tecnologia' porque usa rádios da CB para despachar táxis." (Tradução livre)

Nós, aqui, respeitosamente, também concordamos.

As decisões acima citadas não são isoladas. A comunidade jurídica internacional reiteradamente reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros assim como nega a condição de trabalhador autônomo, ora enquadrando-os como empregados, ora em categoria intermediária entre autônomo e empregado.

Cito, a título de exemplo, Decisão da Cour de Cassation Francesa - Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20 .079) - Cour de cassation - Chambre sociale (Demandeur(s): M . David Y ...; et autres; Défendeur(s): Mme Valérie E . . . , en qualité de mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy; et autres).

Ainda, o Tribunal de Justiça Europeu, firmou recentemente o entendimento em caso envolvendo a empresa Uber de que:

"[...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 50

pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do art. 58, n. 1, TFUE" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C 434/15-ECLI:EU:C:2017:981).

O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento, como se observa no documento de ID. 948ab27.

O legislador não utilizou o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura.

E, assim, o fato de Erica poder vincular-se a outras plataformas para prestar idênticos serviços de transporte de passageiros não caracteriza o trabalho como eventual, o que, ademais, não foi comprovado nos autos. A autora informa, em depoimento, que: "tinha liberdade para dirigir para aplicativos concorrentes, inclusive de forma simultânea, não sabendo se a Uber monitorava tal simultaneidade", donde não se pode concluir que, efetivamente, a prestação de serviços para outros aplicativos ocorria, era simultânea ou comprometia a prestação pessoal e



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 51

não eventual em favor da UBER.

Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade da Erica, como motorista, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes.

Da onerosidade.

Seguramente, a relação jurídica entre autora e 1ª ré não é gratuita, havendo intenção onerosa. A controvérsia é quanto ao enquadramento jurídico como salário, enquanto prestação devida e paga pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho, como argumenta a autora, que narra receber por produção como comissionista pura ao passo que a defesa pretende convencer que "é a autora quem remunera a ré e não, o contrário, afastando, de pronto, a onerosidade."

Para definir salário, Olea integra a sua natureza alimentar, vinculando à atividade por conta alheia em atividade econômica produtiva, esclarecendo que, se o fruto do trabalho é entregue a outrem (empregador) esse deve retribuir garantindo-lhe os meios para subsistência que substituirão os frutos do trabalho. Diz:

"Do trabalho produtivo, por definição, resultam os frutos com que o trabalhador acorre à sua subsistência e à de sua família; no trabalho por conta alheia também por definição os frutos se atribuem imediatamente à pessoa diferente do trabalhador. Se o



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 52

trabalho é, conjuntamente produtivo e por conta alheia, a atribuição dos frutos a pessoa diferente do trabalhador forçosamente há de estar acompanhada pela entrega do primeiro ao segundo de meios de subsistência, substitutivos dos frutos do trabalho." (OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. Coimbra: Coimbra Ed, 1968, p. 42 apud Viana, Marcio Tulio. Salário. Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 20)

São caracteres do salário do empregado, definidos pela doutrina: a) essencialidade, sendo o contrato de trabalho oneroso, sem intenção de perceber remuneração não há contrato de trabalho; b) reciprocidade, já que se justifica o pagamento pelo tomador quando há atuação em seu favor; c) sucessividade, pois há uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) periodicidade, em intervalos curtos, dada a sucessividade, para que o trabalhador provenha a si e a sua família; e) determinação heterônoma. (Nascimento, Amauri Mascaro. O Salário. Apud: Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, P. 751.)

Lembrando a definição de salário de Olea, trazida acima, destaco que: o autônomo não recebe salário do tomador de serviços porque o tomador de serviços não se apropria dos frutos do seu trabalho para colocá-los no mercado, mas já recebe desse o produto ou serviço em si, de interesse do



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 53

tomador e objeto do contato. O autônomo, em contrapartida, recebe do tomador diretamente os frutos de seu trabalho.

Entendo que, do ponto de vista da onerosidade da relação entre prestador de serviços autônomo o que o distingue do trabalhador assalariado é o fato de que o fruto do trabalho do autônomo (a) não é entregue a outrem; (b) não é inserido na organização produtiva de outrem; (c) o preço do serviço é fixado livremente pelo autônomo.

A partir da análise do conceito de autônomo, indico que são caracteres do pagamento feito pelo tomador ao trabalhador em relação de trabalho autônomo: a) essencialidade, assim como no contrato de trabalho, sem pagamento não há relação de trabalho autônomo; b) reciprocidade, tal como no contrato de trabalho, somente se justifica o pagamento pelo tomador ao autônomo quando há atuação em seu favor; c) descontinuidade, pois não há, como regra, uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) aperiódico, pois só há pagamento quando há contratação do trabalho autônomo, ainda que possa ser parcelado o valor acordado pela peça ou obra; e) determinação negocial entre os contratantes, com influência da concorrência de outros autônomos que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, sem interferência da lei ou de norma coletiva.

O pagamento pelo trabalho, por si só, não é elemento que distinga o trabalho assalariado das demais formas de relação de trabalho, como a prestação de trabalho autônomo, na qual



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 54

também há pagamento. A partir, portanto, do conceito de salário e seus caracteres e da distinção traçada com relação ao pagamento feito pelo tomador ao trabalhador autônomo, passo a analisar os elementos da onerosidade presentes na relação entre as partes.

Os "termos financeiros" estão indicados no "ADENDO DO MOTORISTA" de onde destaco os seguintes trechos:

"4. Termos Financeiros

4.1. Cálculo do Preço e Pagamento ao(à) Cliente. O(A) Cliente tem o direito de cobrar um preço por cada etapa dos Serviços de Transporte encerrada, prestados aos(às) Usuárias(as) que forem identificados através dos Serviços da Uber ("Preço"), e tal Preço é calculado com base em um preço básico acrescido da distância (conforme determinado pela Uber com o uso de serviços baseados em localização ativados por meio do Dispositivo) e/ou quantidade de tempo, conforme detalhado em www.uber.com/cities para o Território aplicável ("Cálculo do Preço"). O(A) Cliente também tem o direito de cobrar do(a) Usuário por quaisquer Pedágios, impostos ou taxas incorridas durante a prestação de Serviços de Transporte, quando aplicável. O(A) Cliente: (i) nomeia a Uber como agente limitado de cobrança de pagamento do(a) Cliente unicamente com a finalidade de aceitar o Preço, Pedágios aplicáveis e, dependendo da região e/ou se solicitado pelo(a) Cliente, impostos e taxas do(a) Usuário em nome do(a) Cliente através



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 55

da funcionalidade de processamento de pagamentos facilitada pelos Serviços da Uber; e (ii) concorda que o pagamento feito pelo(a) Usuária para a Uber será considerado como um pagamento feito diretamente pelo(a) Usuário(a) ao(à) Cliente. Além disso, as partes reconhecem e concordam que entre o(a) Cliente e a Uber o preço é um valor recomendado e o objetivo principal do Preço pré-estabelecido é servir como um valor padrão caso o(a) Cliente não negocie um valor diferente. O(A) Cliente terá sempre o direito de: (i) cobrar um Preço inferior ao Preço pré-estabelecido; ou (ii) negociar, a pedido do(a) Cliente, um Preço que seja mais baixo do que o Preço pré-estabelecido (cada um dos casos (i) e (ii) supra descritos, um "Preço Negociado"). A Uber considerará todas as solicitações do(a) Cliente de boa-fé. A Uber concorda em transferir para o(a) Cliente, em uma periodicidade pelo menos semanal: (a) o Preço deduzido da Taxa de Serviço aplicável; (b) os Pedágios; (c) dependendo da região, certos impostos e taxas suplementares. Na hipótese do(a) Cliente ter algum acordo em separado, outros montantes poderão ser deduzidos do Preço antes da remessa ao(à) Cliente (por exemplo, pagamentos de financiamento de veículos, pagamento de locação; tarifas de uso de dispositivos móveis, etc.), a ordem de tais deduções do Preço será determinada exclusivamente pela Uber.

4.3. Pagamentos. A Taxa de Serviço que o(a) Cliente deve à Uber pelo Serviço de Transporte prestado pelo(a) Cliente e seus (suas) Motoristas, e quaisquer outros valores devidos à Uber



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 56

(por ex. reembolso por serviços optativos), deverão ser pagas à Uber mediante compensação e dedução pela própria Uber dos pagamentos realizados via cartão de crédito pelos Serviços de Transportes realizados pelo(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (conforme aplicável). (...)

4.4. Alterações no Cálculo do Preço. A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(à) Cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no Preço recomendado. O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração.

4.5. Ajuste de Preço. A Uber reserva o direito de: (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 57

4.6. Taxa de Serviço. Em contraprestação pela prestação dos Serviços da Uber pela Uber, o(a) Cliente concorda em pagar à Uber uma Taxa de Serviço com base em uma transação de Serviços de Transporte calculada como uma porcentagem do Preço, independentemente de qualquer Preço negociado que será comunicada ao(à) Cliente por e-mail ou outra forma oportunamente disponibilizada eletronicamente pela Uber para o Território aplicável ("Taxa de Serviço"). A menos que as regulamentações aplicáveis ao Território do(a) Cliente exijam o contrário, os impostos serão calculados e cobrados sobre o Preço e a Uber calculará a Taxa de Serviços com base no Preço, incluindo os respectivos tributos. A Uber reserva o direito de ajustar a Taxa de Serviços (tanto o percentual aplicável como a forma pela qual a Taxa de Serviço é calculada) a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber com base nas condições e fatores do mercado local; a Uber fornecerá um aviso ao(à) Cliente na ocorrência de tal mudança. O uso continuado dos Serviços da Uber após qualquer mudança no cálculo da Taxa de Serviços constituirá a concordância por parte do(a) Cliente em relação a tal mudança. Para que não reste dúvida, tal como previsto na cláusula 4.1, sem prejuízo do fato de que a Uber receberá o Preço, a Uber fará jus apenas à Taxa de Serviço (na forma ajustada, se aplicável)".

O preço do transporte do "usuário passageiro" é definido pela UBER, calculado com base em um preço básico acrescido da distância e/ou quantidade de tempo, a chamada "tarifa



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 58

dinâmica" e poderá ser alterado, a critério exclusivo da UBER, a qualquer momento, sendo pago pelo "usuário passageiro" que retira uma porcentagem do preço, a qual também poderá ser ajustada - tanto em seu percentual quando a forma de cálculo - a critério exclusivo a UBER e a qualquer momento.

Ainda que o motorista possa negociar o preço para valor inferior ao fixado pela UBER, na excepcionalidade de haver pagamento em dinheiro - se e quando disponibilizada essa modalidade pela UBER, a taxa de serviço será calculada com base no preço fixado pela UBER.

Essa "possibilidade negocial" encerra uma falácia em si que pressupõe um prejuízo exclusivamente ao motorista.

Ademais, há de se ter em conta que, se autorizado o pagamento em dinheiro, o motorista não fará o "pagamento" pela intermediação digital. É a própria UBER que, na medida em que já se apropriou da totalidade do fruto do trabalho prestado pelo motorista em outros serviços, fará a retenção da "taxa de serviços", valendo-se de suas próprias razões.

Qual o contratado que tem acesso ao patrimônio do contratante/prestador para destacar desse patrimônio o valor que entende devido, senão a UBER?

Essa "compensação" somente é possível porque a integralidade do fruto do trabalho do motorista é entregue a UBER, o que, aliado a fixação do preço pelo tomador (e não pelo prestador autônomo), indica que a onerosidade característica da prestação



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 59

de serviços autônomo não está presente.

Sendo o preço calculado e fixado pela UBER sem qualquer interferência da Erica, a motorista autora, não se vislumbra qualquer possibilidade de concorrência entre os motoristas que ofertam o mesmo produto no mercado a partir do preço e tampouco de eventual diferencial de qualidade dos serviços, pois a escolha do motorista que irá atender ao cliente é feita, como já visto, por critérios de geolocalização, de forma que não é possível que o motorista fidelize o passageiro.

A competição de que se tem notícia nos autos é a que a UBER estimula entre os motoristas para que trabalhem mais e mais, evidenciada por mensagens tais como "você cancelou mais corridas que a maioria dos parceiros nos últimos 7 dias. Complete mais viagens para ganhar mais! Veja seus e-mails com dicas" (ID. 8b9b923 - Pág. 3) ao mesmo tempo em que impede que os motoristas apresentem preços e condições diferentes de serviços e fidelize diretamente o cliente, pois preço e condições são rigidamente fixadas pela ré.

Por outro lado, a prova dos autos evidencia um ajuste de preço entre UBER e "usuário passageiro", a critério exclusivo da UBER sem oitiva ou anuência da Erica, a motorista, que resultou em expressivo prejuízo, conforme demonstram os documentos de ID. 948ab27 - Pág. 2 e ID. 948ab27 - Pág. 67.

Importa esclarecer a situação comprovada:

Erica conduziu um passageiro da Rua Xavier da Silveira para a



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 60

Ladeira da Glória, em viagem com duração de 18min14s percorrendo 11,33km, tendo sido fixado o preço de R\$ 22,86, acrescido do preço dinâmico de R\$ 4,57. O passageiro fez uma reclamação, acolhida pela UBER, que reduziu, a seu exclusivo critério R\$ 15,22 do preço do transporte e, por fim, cobrou a taxa UBER sobre o valor do preço acrescido do preço dinâmico no importe de R\$ 6,86, restando para a Erica, pelo trabalho, R\$ 5,35.

Erica não se apropriou dos frutos de seu trabalho, que é rotineiramente entregue a UBER; não teve oportunidade de negociar o preço do trabalho com o passageiro e tampouco teve a oportunidade de gerir a insatisfação.

Aquele que recebeu os frutos do trabalho da Erica foi a UBER, que deu razão ao passageiro e definiu a prestação do trabalho como ruim e, por fim, quem decidiu unilateralmente a remuneração da trabalhadora.

É nesse sentido que se posiciona a pesquisadora Ana Carolina Reis Paes Leme, em livro fruto de dissertação de mestrado junto a UFMG:

"a Uber consegue ser remunerada por todos os componentes da equação do seu sistema produtivo: é paga pelo cliente e pelo motorista. Ambos e a própria sociedade exercem trabalho gratuito à Uber. O cliente, porque desempenha parcela importante do poder diretivo, ao avaliar o serviço e o motorista; avaliação esta que resulta em advertências, suspensões e até



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 61

extinção do contrato de trabalho digital por iniciativa unilateral da Uber, que impede que o trabalhador faça login no aplicativo. O motorista, pelo seu tempo à disposição e por atrair novos trabalhadores para ingressar no leilão de oferta de serviços de transporte pelo menor preço. E a comunidade, por fazer pressão política para barrar qualquer esforço regulatório do Estado" (LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 88).

A partir dessa passagem da história da Erica com a Uber, é possível inferir que não era Erica quem fixava ou geria os frutos do trabalho prestado. Por outro lado, evidencia-se o óbvio: é a UBER quem faz a gestão das reclamações dos passageiros, inclusive reclamação sobre o próprio motorista, exercendo unilateralmente seu poder diretivo e sancionatório de acordo com sua exclusiva deliberação ou mediante critérios inseridos nos comandos automatizados.

Constato que não está presente a determinação negocial entre o motorista e o passageiro, prestador de serviços e usuário. Constato, também, que a definição e manipulação do preço exclusivamente pela UBER impede qualquer influência sobre o preço que pudesse advir da concorrência de outros motoristas que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, como é o caráter do pagamento ao prestador de serviços autônomo pelo tomador.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 62

Não há negociação entre motoristas e a UBER, que fixa unilateralmente o preço do transporte e a porcentagem desse preço que lhe cabe.

Por outro lado, as características do salário estão presentes: a) essencialidade, sendo o contrato de trabalho oneroso, sem salário não há contrato de trabalho - o motorista é remunerado por produção; b) reciprocidade, já que se justifica o pagamento pelo tomador quando há atuação em seu favor; c) sucessividade, pois há uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) periodicidade, em intervalos curtos - semanais, dada a sucessividade, para que o trabalhador provenha a si e a sua família; e) determinação heterônoma, que, no caso do Uber, deixa de ser heterônoma e passa a ser unilateral.

Quanto a forma de pagamento, observa-se a importância desse elemento para exercer controle, direção, gestão sobre o trabalhador, influenciando sua suposta gestão sobre seu tempo e capacidade para o trabalho. Nesse sentido, importantes considerações são trazidas pela pesquisadora Viviane Vidigal:

O processo é combinado com o sistema de pagamento por peça. Uma tentativa de inculcar nos trabalhadores os imperativos de gestão. O controle vai além da supervisão dos trabalhadores, o controle está relacionado à superação de resistência do trabalhador. (...) Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 63

disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (CHAVES JUNIOR, 2017). Byung-Chul Han, ressalta que "psicopolítica" neoliberal precisou descobrir formas cada vez mais refinadas de exploração.

A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. No "O Capital" (Marx, 1982, Livro I, tomo II) pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento. A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, p. 141).



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 64

A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade. Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador:

Com salário por tempo prevalece com poucas exceções salário igual para as mesmas funções, enquanto com salário por peça, ainda que o preço do tempo de trabalho seja medido por determinado quantum de produtos, o salário diário ou semanal, ao contrário, varia com a diferenciação individual dos trabalhadores, dos quais um fornece apenas o mínimo do produto num período dado, o outro a média e o terceiro mais do que a média. Quanto à receita real aparecem aqui, portanto, grandes diferenças conforme a habilidade, força, energia, persistência etc. dos trabalhadores individuais. (...) a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores;(Marx, p. 142)

(CASTRO, Viviane Vidigal) As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 65

Concluo, portanto, que a força de trabalho da Erica e o produto desse trabalho não permaneciam em seu domínio, sendo entregue à UBER. O correto nome jurídico para o pagamento feito pela Uber ao motorista é salário por obra ou serviço, que tal como as comissões, são modalidade de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada.

Da subordinação jurídica subjetiva clássica por meios telemáticos e informatizados de comando: subordinação algorítmica.

A subordinação jurídica é o coração do contrato de trabalho, elemento fático jurídico sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive.

A trabalhadora Erica sente que a UBER observava a forma como era realizado o seu trabalho como motorista; que a incentivava a permanecer conectada ao aplicativo; controlava o número de corridas canceladas; que era advertida caso não cumprisse à risca as orientações da empresa e, por fim, poderia ser dispensada, como o foi, em razão da elevada taxa de cancelamento e do questionamento quanto ao ajuste de preço de uma corrida.

Para a UBER, os motoristas são prestadores autônomos de serviços de transporte que contratam a intermediação digital que os conecta ao usuário passageiro, sendo que todas as orientações contidas no TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 66

SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL e ADENDO DO MOTORISTA visam a garantir segurança e satisfação dos clientes - motoristas e passageiros - com os serviços por si prestados.

A controvérsia está assim posta: o trabalho indubitavelmente realizado pela Erica seguia aos comandos tais da UBER - a plataforma que detêm o algoritmo - capaz de caracterizar a subordinação jurídica ou era livremente realizados pela Erica, que se autogeria, conduzindo uma atividade de natureza econômica própria?

A subordinação, como conceito estruturante do vínculo de emprego, por ser de natureza instrumental, traz consigo a maleabilidade da vida e acompanha a construção e a evolução da sociedade, observando-se tendências expansionistas e reducionistas ao longo do tempo, capitaneados pela doutrina e pela jurisprudência e, então, albergado pela lei.

A concepção clássica de subordinação compreendida como feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho atende, inicialmente, aos operários, que são os primeiros trabalhadores protegidos pelo Direito do Trabalho, tendo ocorrido, progressivamente, uma ampliação do conceito para incluir os trabalhadores em domicílio - inicialmente pela jurisprudência e então, pela lei -, os trabalhadores intelectuais e os altos empregados.

Explica Lorena Porto:



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 67

"No processo de ampliação, destaca-se a abrangência de determinadas categorias de obreiros, que antes eram excluídas do âmbito do Direito do Trabalho ou cuja inclusão era bastante controvertida (como os trabalhadores em domicílio, os altos empregados e os trabalhadores intelectuais). Nesse contexto, assumiu grande importância a formulação de novos conceitos e fortalecimento de conceitos antigos, que têm em comum o objetivo de ampliar o campo de abrangências das normas justrabalhistas. Refiro-me à subordinação objetiva, à dependência econômica, à potencialidade do poder empregatício, à assunção dos riscos do empreendimento, ao fortalecimento do princípio da primazia da realidade, entre outros.

A jurisprudência, estimulada pela doutrina, passa a aplicar esses critérios, notadamente por meio da técnica do 'conjunto de indícios' para a identificação da subordinação no caso concreto, o que contribuiu notavelmente para a ampliação do conceito. Em alguns países, o legislador acabou intervindo e contribuiu para essa expansão." (Porto, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 48)

Ao conceito clássico de subordinação agrega-se a dimensão da subordinação objetiva, caracterizada pela realização de funções em adequação do trabalhador aos objetivos empresariais e a subordinação estrutural, indicada pela inserção do trabalhador no ambiente, estrutura, cultura empresariais, cumprindo o



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 68

trabalhador um papel na empresa e partindo-se da ideia de que é estrutural ao capitalismo da organização da empresa, na medida em que o trabalhador está integrado à organização produtiva alheia por não possuir uma organização produtiva própria.

A lei 12.551/2011 vem como contribuição do legislador pátrio à expansão do conceito de subordinação para equiparar "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."

O uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio de redes de telecomunicações propicia tanto o envio das ordens ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho quanto a fiscalização do local e da forma do desenvolvimento da atividade, mediante o uso de, por exemplo, ferramentas de geolocalização, capazes de precisar a localização e velocidade de cada veículo da frota.

Permitem, também, registrar, armazenar e tratar todos os dados da prestação de serviços captados pelo aplicativo da plataforma, com uma capacidade de memória, controle e precisão que nenhum chefe pessoalmente é capaz de ter e sem a necessidade do envio de qualquer relatório. E mais, esse grande conjunto de dados tratados sobre os motoristas, passageiros,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 69

trajetos, horários, preços, aceitações, cancelamentos, acessos, avaliações, não só propicia ampla exploração econômica dos próprios dados captados e tratados, como permite disparar comunicações, comandos e condutas de parte da ré, em grande parte automatizada nos comandos algorítmicos, como também mediante a intervenção humana, que consubstanciam seu alargado poder de gerenciamento não só da atividade de cada motorista, como de toda a atividade de transporte por ela promovida.

Mediante a associação dessa capacidade altamente controladora dos meios digitais, com rígidas regras que predeterminam toda a estrutura da prestação laboral e especialmente com estratégias de indução de conduta mediante o uso simultâneo de prêmios (majorações de preço, nudges, mensagens de incentivo, fomento de expectativas de ganho) e sanções (mensagens de admoestação, manipulação do medo mediante ameaças veladas ou concretização de suspensões, restrições ou mesmo cancelamento do credenciamento e outras sanções difusas) - a conhecida metodologia carrots and sticks - permite-se obter um grau de fiscalização, controle e comando da prestação de serviços, tão ou mais intenso e eficiente que aquele exercido de modo presencial.

É esse poder controlador, fiscalizador e de comando que permite à ré exercer uma atividade contando com prestação de trabalho humano altamente estabilizada e controlada, mesmo em uma organização baseada no trabalho sob demanda em regime de



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 70

crowdworking (contratação individualizada de trabalhos de uma grande massa de trabalhadores disponíveis).

Desta forma, a ausência de um chefe com olhos postos sobre o trabalhador da fábrica a lhe dar ordens e a fiscalizar o modo de realizar as atividades determinadas pode ser substituído por meios telemáticos de controle sem prejuízo ao conceito de subordinação. Ao revés de mitigado, aqui, o poder de controle, fiscalização e comando é, no essencial, potencializado exponencialmente.

Neste sentido, afirma Ana Carolina Paes Leme que "a Uber faz controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem". Os motoristas, portanto, fazem "parte da engrenagem, comandados por uma espécie de esteira digital"(LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 90).

No que tange à intensidade dessas ordens é que a doutrina contribui agregando o conceito de controle por programação, explicado pelo Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli apoiado na obra de Alain Supiot:

"Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 71

se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (SUPIOT, Alain. La gouvernance par les nombres. Paris: Fayard, 2015, p. 257)

(...)

No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente o seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. (Ob. Cit, p. 354.)

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. (Ob. Cit., p. 355.) Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

(...)

Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.

(...)



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 72

Supiot nos traz interessante caso julgado pela Cour de cassation francesa que demonstra como isso se dá na gestão por programação. Pela participação em um reality show televisivo que se chamava "Île de la tentation", no qual casais passavam doze dias em uma ilha participando de atividades recreativas com pessoas solteiras, passando por testes de "fidelidade", cada pessoa recebeu 1500 euros. A questão chegou à Justiça francesa porque vários participantes demandaram à Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação por fim reconheceu a condição de empregados, porque estes "deveriam seguir as regras do programa definidas unilateralmente pelo produtor, que eles [os trabalhadores] eram orientados a partir da análise de sua conduta, (...) e estipulava-se que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a sua dispensa". A corte considerou que "a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico." (SUPIOT, Alain. Ob. Cit, p. 353-354) Conforme Supiot, a grande novidade do julgado foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprime à subordinação, truncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de liberdade programada. Assim, a autonomia concedida é uma "autonomia na subordinação". Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a "regras do programa". Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem "reações esperadas". (grifei) (Carelli, Rodrigo de Lacerda. O



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 73

caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX In: Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. Ana Carolina Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Junior. São Paulo, LTR, p. 130-146).

Em resumo, o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista.

O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado, mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo:

"O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de "trabalhar quando e como quiser". No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 74

parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos." (LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 97).

Assim, qualquer trabalhador que está integrado à organização produtiva de outrem - que a detêm e organiza, por não ser possuidor de sua própria organização produtiva - recebendo ordens ou programações, ainda que por meio telemático, é objeto de proteção pelo Direito do Trabalho na medida em que é estrutural ao próprio capitalismo a organização da empresa.

A análise do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL e ADENDO DE MOTORISTA permite extrair alguns dos programas que devem ser seguidos pelos motoristas, como a Erica, sob pena de serem suspensos ou bloqueados em definitivo.

"2.2. Prestação de Serviços de Transporte. Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuários(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 75

Serviços da Uber disponibilizarão determinadas informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. Para aumentar o nível de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O(A) motorista obterá destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como por meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. (...)"

"2.4. Relacionamento do(a) Cliente com a Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que a disponibilização do Aplicativo de Motorista e dos Serviços da Uber ao(à) Cliente pela Uber cria uma relação jurídica e comercial direta entre a Uber e o(a) Cliente. A Uber não administra, nem controla, nem será considerada administradora ou controladora do(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (quando aplicável) de forma geral ou em relação ao cumprimento dos termos deste Contrato especificamente, incluindo o que diz respeito à operação do negócio do(a) Cliente, à prestação de Serviços de Transporte, os atos ou omissões do(as) Motoristas, ou a operação e manutenção de qualquer Veículo. O(A) Cliente e seus(suas) Motoristas detêm o direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo cada um(a) deles(as) utilizará o Aplicativo de Motorista ou Serviços da Uber. O(A) Cliente e seus(suas)



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 76

Motoristas manterão a faculdade, através do Aplicativo de Motorista, de aceitar, recusar ou ignorar a solicitação de um(a) Usuário para Serviços de Transporte através dos Serviços da Uber, ou cancelar um pedido aceito para Serviços de Transporte, através do Aplicativo de Motorista, sujeito às políticas de cancelamento da Uber vigentes na ocasião. O(A) Cliente não irá, e assegurará que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) não irão: (a) exibir nomes, logotipos ou cores da Uber ou de quaisquer de suas Afiliadas em nenhum veículo(s); (b) usar um uniforme ou qualquer outra peça de vestuário que apresente os nomes, logotipos o cores da Uber ou de qualquer uma de suas Afiliadas. O supramencionado não se aplicará na hipótese do(a) Cliente e a Uber terem acordado de outra forma ou se assim for exigido por lei. O(A) Cliente reconhece e concorda que tem total liberdade para conduzir seu negócio independentemente e orientar seus (suas) Motoristas (quando aplicável), a seu critério, inclusive em relação à possibilidade de prestar serviços a qualquer momento para quaisquer terceiros (as) separadamente e aparte dos Serviços de Transporte. Para fins de clareza, o(a) Cliente entende que tem o pleno direito de prestar serviços de transporte aos seus atuais consumidores e usar outros serviços de aplicativos de software, além dos serviços da Uber. A Uber reserva o direito de, a qualquer momento, a seu exclusivo critério, desativar ou restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso ocorra uma violação do presente Contrato, violação do Adendo de Motorista,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 77

difamação da Uber ou qualquer uma de suas Afiliadas por parte do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável), qualquer ato ou omissão do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável) que cause dano à marca, reputação ou negócios da Uber ou suas Afiliadas, conforme determinado pela Uber a seu exclusivo critério. A Uber também reserva o direito de desativar ou ainda restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista (quando aplicável) de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber, por qualquer outra razão, a critério exclusivo e razoável da Uber".

O motorista deve se apresentar em um local determinado pela UBER para atender a um passageiro que não conhece e cujo nome apenas será disponibilizado após aceitar a corrida, devendo aguardar 10 minutos pelo passageiro. O motorista não pode utilizar qualquer indumentária que faça referência à marca UBER. O motorista deve se portar bem, ser profissional e cortês:

"3. Motoristas e Veículos

3.1. Requisitos do(a) Motorista. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista sempre deverá: (a) possuir e manter (i) uma carteira de motorista válida com o nível adequado de certificação para operar o Veículo designado para tal Motorista, e (ii) todas as licenças, permissões, aprovações e autorizações aplicáveis ao(à) Cliente e/ou Motorista requeridas para a prestação dos Serviços de Transporte de passageiros a terceiros(as) no Território; (b) possuir um nível de formação,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 78

treinamento e conhecimento apropriado e atualizado para prestar Serviços de Transporte de forma profissional com a devida competência, zelo e diligência; e (c) manter padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista poderá ser submetido (a) a determinadas verificações de segurança e histórico de direção, de tempos em tempos, para que esse(a) Motorista esteja elegível a prestar, e permaneça elegível a prestar, Serviço de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber reserva o direito de, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, desativar ou ainda restringir um(a) Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso o(a) Cliente ou referido Motorista deixe de cumprir os requisitos fixados no presente Contrato ou no Adendo de Motorista".

O motorista pode até cancelar uma corrida, desde que esteja disposto a se sujeitar às políticas de cancelamento estabelecidas pela UBER a seu critério exclusivo.

No entanto, como adverte a testemunha ouvida a rogo da UBER, não é aconselhável que o motorista faça sucessivos cancelamentos porque isso compromete o sistema, sob pena de sofrer uma desativação temporária: "que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; que a plataforma existe para que seja o mais eficiente possível, se houver cancelamento de viagens de forma repetida e extrema (num curto período de tempo, de minutos, cerca de 10 cancelamentos), a plataforma entende que o motorista pode ter se enganado, e deixa ele "off



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 79

line" (mediante sugestão, perguntando ao motorista se não prefere permanecer "off line"), o fazendo para preservar a saúde da "plataforma";".

Para que a "plataforma seja o mais eficiente possível" é recomendável evitar cancelamentos, o que justifica o envio de mensagens alertando sobre a taxa de cancelamento (ID. e75ebd2 - Pág. 1), com a advertência de que isso poderia conduzir à desativação, como propõe a regra acima citada.

A propósito, a defesa admite que importa um reduzido número de cancelamentos para a eficiência da plataforma: "o bom funcionamento da plataforma depende de um encontro efetivo entre consumo e demanda. É com base neste equilíbrio que um motorista parceiro poderá encontrar um usuário no menor tempo possível, gerando, neste ciclo, satisfação a ambos".

E esclarece que: "É justamente em razão deste contexto que sucessivos cancelamentos geram a sobrecarga do sistema: se uma determinada viagem foi sugerida àquele parceiro, é porque ele tinha a melhor localização naquele momento; cancelando-a, ele aumenta o tempo de espera do usuário e faz com que outro parceiro, mais distante daquele ponto, venha a ser acionado; dependendo do tempo transcorrido entre o aceite e o cancelamento, será cobrada uma taxa do usuário, que, provavelmente, abrirá uma reclamação junto à equipe interna da demandada."

Na mesma linha, admite a defesa que uma alta taxa de



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 80

cancelamento tem por consequência o descredenciamento: "O descredenciamento por alta "taxa de cancelamento" é aplicável apenas para casos de mal-uso da plataforma, ou seja, quando o Motorista gera sobrecarga desnecessária à plataforma, prejudicando os outros Motoristas Parceiros e os passageiros da Plataforma, ou em casos de fraude."

A regra é: esteja disponível para anteder ao cliente, aguarde-o por 10 minutos, nunca permita que outro motorista dirija o carro utilizando o seu ID de motorista, utilize indumentária adequada e sem referência à marca UBER, seja profissional, cortês, gentil, dirija com cuidado e atenção, não cancele corridas aceitas, seja prudente em seus atos e palavras, não difame a UBER ou quaisquer de seus motoristas ou clientes. Se não seguir as regras, o que será avaliado exclusivamente pela UBER sem qualquer direito a contraditório, você poderá ser desativado ou ter seu acesso restringido. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado.

A plataforma detém um algoritmo que é "um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões" e é alimentado por pessoas humanas que o programam para tomar decisões, dentre as quais: advertir o motorista que faz sucessivos cancelamentos em prejuízo ao negócio - atender o passageiro o mais rapidamente possível e com qualidade. (HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. Uma breve história do



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 81

amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.)

Este padrão "invisível" é muito mais controlador do que o capaz da fábrica. Importa nos familiarizarmos com o conceito de algoritmo trazido por matemáticos dada a importância que detêm no atual quadrante histórico para a interpretação e aplicação do conceito de subordinação:

"As plataformas são "alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos" (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018). Segundo Kleinberg "pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema" (KLEINBERG, 2008. p. 1). Ele transforma "dados em resultados desejados" (GILLESPIE, 2018).

Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, "também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos" (GROHMANN, 2020). É criado pelas empresas que constroem e determinam as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, aparece como executor da vontade e valores das empresas, um intermediário entre a plataforma e o trabalhador. Em tempos de arquitetura da informação (WURMAN, 1997) (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 82

pessoa do controlador, podendo portanto, compreender a técnica como neutra.

Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Isso gera ar de falsa liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade. (CASTRO, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)

Neste cenário, vê-se claro que a Erica tem um chefe, como ela própria relata: "que a depoente não tinha um chefe, mas a plataforma contém "tópicos" que devem ser cumpridos; que a cada conduta que a plataforma julga inapropriada, o motorista tem a obrigação de enviar informações, resposta dada quando o patrono da ré perguntou se havia obrigação de envio de relatório".

Importa compreender, portanto, diferente do que fez o juiz de origem, a frase da Erica de que não tem um chefe no contexto da contemporaneidade, ou seja, retirada do contexto da fábrica e



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 83

da organização produtiva do tipo fordista/taylorista e inseri-la no contexto neo-fordista, da estrutura empresarial algorítmica e da organização do trabalho no curso da Revolução Digital, mediante a utilização de plataformas digitais que apropriam e organizam o trabalho em sistema de Crowdsourcing.

O chefe da Erica, ou seja, aquele que sintetiza todos os comandos inseridos pela ré, é o algoritmo!

E ainda lembrar que o algoritmo é nutrido por dados e elaborado para atingir resultados no interesse daquele que o detém, ou seja, a UBER. O algoritmo não é neutro. E, melhor elaborando, tendo a concluir que o chefe da Erica é o dono do algoritmo, a UBER.

E as regras devem ser cumpridas, a conduta deve ser retilínea, as palavras devem ser adequadas para que você, motorista, seja bem avaliado. Ou você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado.

A tecnologia, nestes termos, induz o comportamento, predefinindo as condutas prováveis e, mais que isso, delimita antecipadamente o próprio uso da vontade livre pelo trabalhador, para que este haja estritamente segundo a vontade da empresa. O essencial do poder não é exercido contra a vontade do outro.

Ao contrário, o ápice do poder é obter e controlar a vontade alheia, para que o assujeitado antecipe a vontade do poderoso



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 84

como sua própria vontade. "O poder do poder consiste justamente no fato de induzir sem precisar ordenar expressivamente por meio de decisões e ações"(HAN, Byung-Chul. O que é poder. Petrópolis, Vozes, 2019, p. 33.)

Daí que a subordinação laboral, como relação de poder, se efetiva, muito mais que na emissão de ordens expressas, na obtenção silenciosa e eficiente da conduta desejada pelo poderoso, que é assumida pelo assujeitado da relação como se fosse a sua vontade. Como explicitado pelo magistrado Leonardo Wandelli em aula proferida no Curso Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais, promovido pela ANAMATRA/ENAMATRA, em 26/10/2020:

O essencial do poder ocorre no silêncio. Se tudo está de acordo, se as expectativas de conduta do poderoso são atendidas voluntariamente pelo assujeitado, como se fosse a sua própria vontade, os objetivos do poderoso estão sendo alcançados e este não precisa interromper o silêncio para emitir uma ordem, uma sanção, ainda que positiva ou muito menos para dizer: "eu mando". Quando o poder precisa se mostrar como poder, ou emitir alguma ordem expressa, é porque algo já não deu certo. É o início de uma crise no poder. Portanto, as ordens expressas são exceções e muitas vezes o início de uma crise na relação de subordinação, não a sua essência.

Ainda, assim, como visto, uma série de elementos de usos comunicativos advertindo o cumprimento das regras e mesmo



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 85

acenando com sanções e premiações, é praticado pela ré.

Sobre a fiscalização da atividade e avaliação, dizem os TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL:

"2.6. Avaliação

2.6.1. O(A) Cliente reconhece e concorda que: (i) após prestar Serviços de Transporte, o aplicativo móvel da Uber solicitará ao (à) Usuário(a) que faça uma avaliação desse Serviço de Transporte, do(a) Motorista e, opcionalmente, comente esse Serviço de Transporte e o(a) Motorista; e (ii) após a prestação de Serviços de Transporte, o aplicativo solicitará ao(à) Motorista que faça uma avaliação do(a) Usuário e, opcionalmente, comente sobre esse(a) Usuário(a). O Cliente deverá instruir todos(as) os(as) Motoristas a fazerem avaliações e comentários de boa-fé.

2.6.2. O(A) Cliente reconhece que a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério ("Avaliação Média Mínima"). Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 86

notificará o(a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber. Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista.

2.8. Serviços Baseados em Localização. O(A) Cliente reconhece e concorda que todas as informações de geolocalização do(a) Motorista devem ser fornecidas aos Serviços da Uber através de um Dispositivo para a prestação dos Serviços de Transporte. O (A) Cliente reconhece e concorda, e deverá informar e obter o consentimento de cada motorista (quando aplicável), que: (a) As informações de geolocalização do(a) Motorista serão monitoradas e acompanhadas pelos serviços da Uber quando o (a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista e disponível para receber solicitações de Serviços de Transporte,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 87

ou quando o(a) Motorista estiver prestando Serviços de Transporte; e (b) a localização aproximada do Veículo de Motorista será exibida para o(a) Usuário(a) antes e durante a prestação de Serviços de Transporte para esse(a) Usuário(a). Além disso, a Uber poderá monitorar, acompanhar e compartilhar as informações de geolocalização do(a) Motorista obtidas pelo Aplicativo de Motorista e pelo Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, inclusive para disponibilizar e aprimorar produtos e serviços da Uber".

O monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", para utilizar o termo da testemunha ouvida nesses autos, ou o algoritmo tome a decisão de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente"- incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador.

O monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", para utilizar o termo



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 88

da testemunha ouvida nesses autos, ou o algoritmo tome a decisão de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente" - incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador.

O envio das mensagens de "incentivo" está demonstrado nos documentos de ID. 6e1337c, onde se lê: "Você está apenas a 8 minutos de dirigir para ganhar 2 horas. Você quer mesmo ficar offline?". "Chegue a 10 viagens. Você está a 5 viagens de fazer 10 viagens hoje. Você quer mesmo ficar offline?". "Tem certeza? Se ficar offline, você deixará de ganhar."

Manifestando-se sobre esses documentos, diz a defesa: "Trata-se de mensagens de texto, não anexadas com as respectivas e necessárias atas notariais, cujos destinatários foram "cortados". Não é possível saber se as mensagens foram de fato encaminhadas à Reclamante. Estes documentos não fazem prova de subordinação e, tampouco, de controle da 1ª Reclamada, haja vista que nenhum deles contém obrigações, e, portanto, não comprovam a tese obreira de existência de vínculo."



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 89

Não há, portanto, impugnação específica ao conteúdo dessas ou de outras mensagens anexadas à inicial, que servem para provar que a ferramenta de geolocalização é utilizada para fiscalizar o tempo e modo do desenvolvimento da atividade do motorista e o algoritmo, a partir desses dados processados, toma a decisão de enviar mensagens ao motorista para que ele siga "online" ou advertindo-o quanto à taxa de cancelamento.

As mensagens disparadas ao motorista são agregadas ao programa e às regras pré-definidas condicionando o comportamento do motorista e restringindo sua liberdade.

A defesa interpreta "que a 1ª Reclamada não realiza qualquer tipo de avaliação do desempenho da Reclamante, cabendo tal avaliação apenas e tão somente ao seu cliente, o Usuário (passageiro)".

Contudo, admite que utiliza a avaliação para descredenciar motoristas mal avaliados pelo Usuário, assim como envia mensagens orientando o motorista sobre como melhorar seu desempenho e voltar a ter boa avaliação: "as mensagens e e-mails enviados pela Uber aos Motoristas Parceiros foram apenas e tão somente orientação para a melhoria do transporte prestado pela Reclamante aos Usuários, baseado em dicas de "Motoristas 5 Estrelas", bem avaliados, ou em melhores práticas para utilização da plataforma, não havendo, portanto, ordem ou obrigação para que a Reclamante, enquanto Motorista Parceiro, tivesse que adotar esta ou aquela conduta."



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 90

Sobre o tema Viviane Vidigal:

A avaliação baseada no feedback dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela.

O fato de os trabalhadores terem de se comportar conforme as diretrizes da empresa, esforçando-se para fazer do transporte uma experiência agradável para o usuário da Uber - o que se denomina por trabalho emocional -, é colocado como invisível pela estrutura posta.

CASTRO, Viviane Vidigal de. As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 1 recurso online (303 p.) Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.

A defesa argumenta que a avaliação é bilateral e que poderia descredenciar usuários passageiros, na mesma medida. Não traz qualquer prova de que o faça, contudo.

Ao passo que ter a Erica se desviado das regras definidas unilateralmente pela UBER, fiscalizada por meio do algoritmo e das avaliações, cujo conteúdo foi analisado exclusivamente pela UBER a partir a oitiva de seus clientes passageiros, importou na rescisão do contrato, como está confesso:

"que a desativação da conta da reclamante deu-se por mau uso



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 91

da plataforma, não tendo a mesma seguido os termos de uso, mediante relatos reiterados os passageiros acerca de infrações de trânsito por conta da reclamante, a qual também se negou a fazer corridas com passageiros cadeirantes".

É irrelevante que não seja a UBER quem produz o conteúdo das avaliações na medida em que demanda de seu cliente usuário passageiro informações sobre a qualidade do serviço prestado, que insere tais dados no sistema para conhecimento, análise e deliberação, utilizando o exato mesmo fluxo de que se vale um prestador de serviços a terceiros ou um empregador quando colhe informações de clientes externos.

O que é relevante é que é a ré quem define os critérios para o uso do conteúdo das avaliações, assim como dos dados de geolocalização, para o exercício do poder disciplinar aplicando sanções, como a suspensão, aos trabalhadores, tal qual narrado pela testemunha ouvida a rogo da ré.

O contrato, aliás, reiteradamente prevê a desativação ou restrição de uso da plataforma aos motoristas que não cumprem as regras elaboradas exclusivamente pela UBER, que podem ser alteradas unilateralmente e ditadas pela UBER, o que se traduz, em direito, como poder diretivo - faculdade de ditar as regras - e poder disciplinar- capacidade de aplicar sanções.

O exercício de poder diretivo e disciplinar da UBER sobre ÉRICA está exaustivamente demonstrado como presente, característico e central na relação jurídica entre UBER e a



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 92

motorista Erica.

Da prova dos autos, extraio, em síntese:

- a) As regras para o desenvolvimento da atividade de motorista estão rigidamente fixadas no contrato de adesão, reservando-se a UBER a alterá-las unilateralmente, em verdadeiro jus variandi;*
- b) As regras para o comportamento do motorista estão rigidamente fixadas no contrato de adesão;*
- c) Cada regra fixada está acompanhada da consequência pelo seu não cumprimento que é a suspensão temporária ou desativação, ou seja, a ruptura do contrato;*
- d) A UBER, pelo algoritmo, suspende temporariamente o motorista que faz sucessivos cancelamentos;*
- e) A ferramenta de geolocalização fiscaliza o tempo e o modo de realização da atividade de motorista;*
- f) A UBER, pelo algoritmo, decide pelo envio de mensagens para os motoristas para que não cessem o trabalho;*
- g) O algoritmo decide pelo envio de mensagens para o motorista para que o motorista reduza sua taxa de cancelamento;*
- h) A UBER adverte os motoristas de que sua taxa de avaliação está abaixo da "média" da região;*
- i) A UBER envia mensagens e e-mails com orientação sobre como melhorar sua avaliação;*



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 93

j) O descumprimento das regras conduz a ruptura do contrato, após advertência e suspensão;

k) A UBER avalia unilateralmente e sem qualquer possibilidade de manifestação do motorista, decidindo a seu exclusivo critério, pela ruptura do contrato.

Outrossim, considero que o fato de o trabalhador concorrer com o seu veículo e arcar com os custos da manutenção do carro, que é a ferramenta para o seu trabalho, não o torna detentor dos meios de produção.

O motorista só tem a oferecer no mercado a sua força de trabalho. E a oferece a UBER que organiza, pelas inúmeras regras ditadas no contrato, as quais são fiscalizadas rigorosamente, a produção dos serviços de transporte que o usuário passageiro contrata com UBER.

O veículo, que acresce à prestação, é apenas uma das ferramentas de trabalho, mas está longe de ser o principal meio de produção ou de lhe assegurar qualquer domínio sobre a atividade econômica.

Os principais meios de produção da Uber estão na propriedade do aplicativo, na enorme estrutura de processamento de informações, sem a qual esse modelo de negócio seria inviável, nos vultosos investimentos em marketing e tecnologia e no domínio da base de clientes e dos dados captados.

Diante da magnitude desses ativos, que a ré controla



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 94

intensamente, cujo valor atinge estimativas de dezenas de bilhões de dólares, a mobilização dos veículos que a ré poderia fazer sob qualquer outra forma, é menos relevante. E, principalmente, a propriedade ou a locação do veículo pelo trabalhador não assegura a este qualquer domínio autônomo sobre a atividade, que não é possível sem aqueles meios mantidos pela ré. Note-se que sequer acesso à base de dados da sua clientela o motorista pode ter. Isto porque os clientes são da ré, não do motorista, como já destacado em tópico anterior.

Sobre a detenção dos meios de produção, explica Viviane Vidigal:

É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Os entrevistados citam expressamente dois meios de produção: o automóvel e o celular (smartphone). Não é necessário ter a propriedade legal de todos os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos principais meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?

Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 95

meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas "o" meio de produção. Um trabalhador com um carro e um smartphone não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produções citados pelos entrevistados, destacamos a existência de um terceiro meio de produção: o aplicativo/algoritmo. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e smartphones. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.

A princípio, não parece haver um secundarismo do aplicativo em comparação ao automóvel, tendo em vista o controle da relação exercido por aquele, todavia, podemos alegar que na Uber, o meio de produção mais evidente é o automóvel. E não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado. E esse entendimento é encontrado também nos julgados do judiciário trabalhista: "o reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 96

também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas" (BRASIL, 2017 a).

Nesse sentido, alertamos para o perigo de uma análise supérflua da propriedade do meio de produção mais aparente, feita de forma isolada. A mera propriedade do automóvel não gera autonomia. É necessária uma análise conjunta, pois o algoritmo é de propriedade da empresa, sendo a propriedade desse meio de produção suficiente para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções. (grifos nossos)

(CASTRO, Viviane Vidigal) As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)

Nesta relação em que regras são ditadas, o cumprimento dessas regras é fiscalizado e punições são aplicadas, de advertências a suspensões, com ameaças de ruptura do contrato, não há espaço em autonomia. Erica está inserida na organização produtiva de outrem.

Peço licença para citar trecho da sentença inglesa acima referida:

"It seems to us that the respondents' general case and the written terms on which they rely do not correspond with the practical reality. the notion that uber in London is a mosaic of 30.000 small



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 97

businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous. in each case, the "business" consists of a man with a car seeking to make a living by driving it. Ms Bertram spoke of Uber assisting the drivers to "grow" their businesses, but no driver is in a position to do anything of the kind, unless growing his business simply means spending more hour at the wheel. Nor can Uber's function sensibly be characterised as supplying drivers with "leads". That suggests that the driver is put into contact with a possible passenger with whom he has the opportunity to negotiate and strike a bargain. But drivers do not and cannot negotiate with passengers (except to agree a reduction of the fare set by Uber). They are offered and accept trips strictly on Uber's terms."

"Parece-nos que o caso geral dos demandados e os termos escritos nos quais eles se baseiam não correspondem à realidade prática. A noção de que Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenas empresas vinculadas por uma plataforma comum é um pouco ridícula para nossas mentes. Em cada caso, o "negócio" consiste em um homem com um carro que procura ganhar a vida dirigindo-o. o Sr. Bertram falou em ajudar os motoristas a "expandir" seus negócios, mas nenhum motorista está em posição de fazer algo desse tipo, a menos que expandir seus negócios signifique simplesmente passar mais horas no volante. A função da Uber também não pode ser caracterizada como fornecedora de "vanagens" aos motoristas. Isso sugere que o motorista é colocado em contato com um



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 98

possível passageiro com quem ele tem a oportunidade de negociar e fazer uma pechincha. Mas os motoristas não negociam e não podem negociar com os passageiros (exceto para concordar com uma redução da tarifa estabelecida pela Uber). Eles são oferecidos e aceitam viagens estritamente nos termos da Uber. (tradução livre)

Nós, aqui, respeitosamente, novamente concordamos.

Vale, na oportunidade, o registro de que, em 19/02/2021 - recentemente, portanto - a Suprema Corte do Reino Unido confirmou decisão de que os condutores da Uber devem ser considerados empregados, e não prestadores de serviço independentes, decisão que pode ser consultada, em sua integralidade: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

Os elementos dos autos demonstram inequívoca subordinação de Erica a UBER caracterizada por feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho por meios telemáticos (algoritmos) com rigorosa fiscalização do cumprimento das ordens característicos do poder diretivo com aplicação de sanções próprias do poder disciplinar.

A Recomendação nº 197 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - relativa à Relação de Trabalho, com a valorização do Trabalho Decente -, determina o combate às relações de trabalho disfarçadas no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 99

escondam o verdadeiro status legal - como no caso sob exame, em que, por meio de um contrato cível de intermediação digital consubstanciado na adesão da autora aos "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL" (ID 6850559) e ao "ADENDO DE MOTORISTA" (ID. 700a01c), pretendeu-se mascarar um vínculo empregatício.

Conclusão

Por todo o exposto, verificando-se na prova dos autos a presença de todos os elementos da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo entre a Erica e a Uber, provejo o recurso, para reconhecer e declarar a relação de emprego.

Em sentido análogo, acórdão deste Regional e desta E. 7ª Turma, da lavra do Exmo. Desembargador Rogério Lucas Martins, publicado em 14/04/2021, do qual consta a seguinte ementa:

UBER. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Restando caracterizado pelos elementos dos autos que por meio da plataforma digital através da qual conecta os seus usuários a Ré controla o serviço realizado pelos motoristas por ela credenciados para a exploração da atividade econômica de transporte, não se revestindo a força de trabalho empenhada por tais trabalhadores das características de autonomia, impõe-se a declaração da existência da relação de emprego para todos os efeitos legais previstos na legislação



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 100

consolidada.

(...)

Diante do exposto, dou provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre reclamante e reclamada, no período de 01/03/2016 a 10/06/2018, condenando a ré ao pagamento do aviso prévio (30 dias), 13º salário proporcional de 2016 (9/12), 13º salário integral de 2017, 13º salário proporcional de 2018 (06/12), férias integrais mais 1/3 dos períodos de 2016/2017 e 2017/2018, férias proporcionais mais 1/3 (04/12), FGTS com multa fundiária de todo o período contratual e multa do artigo 477, § 8º, da CLT.

(...)

(Processo 0101291-19.2018.5.01.0015 (ROT). Recorrente: Erica Abade Rodrigues Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.v., Uber International Holding B.v. Relatora: Exma. Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, 7ª Turma, TRT da 1ª Região, 09/07/21)

Ainda, em sentido semelhante, decisão proferida pelo TRT da 15ª Região, voto de lavra do Exmo. Desembargador Dr. João Batista Martins César:

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 101

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 102

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 abuso do direito processual caracterizado pela adoção 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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 103

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 104

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 105

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 106

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 107

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 108

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



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 109

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. 4. Acrescente-se que, 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



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 110

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



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 111

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.

(Processo 0011710-15.2019.5.15.0032. Recurso Ordinário. Recorrente: Rogerio Adriano Venancio Martins. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Origem: 2ª Vara do Trabalho de Campinas, TRT da 15ª Região, 6ª Turma, Relatora Exmo. João Batista Martins César, 20/04/2021).

Ao que se evidencia dos elementos dos autos, portanto, estão plenamente configurados os requisitos para reconhecimento de vínculo de emprego, nos moldes dos fatos e fundamentos acima aduzidos e inclusive de jurisprudência acerca da questão.

Diante desse quadro, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário interposto pelo autor, para reconhecer existência de relação de emprego entre com a demandada Uber do Brasil Tecnologia Ltda, no período compreendido entre 20/12/17 e 06/07/20, na função de Motorista (Uber). Os autos devem retornar à origem para análise e julgamento dos pleitos



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 112

decorrentes do reconhecimento de vínculo de emprego elencados na petição inicial, prejudicado o apelo do autor nos tópicos remanescentes.

2.1.3. DUMPING SOCIAL.

A rigor, o descumprimento de normas trabalhistas, em qualquer grau, gera benefícios competitivos à empregadora e prejuízos a direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras e para toda a sociedade.

Resta, pois, caracterizada a hipótese de *dumping* social, consistente "na prática reiterada pela empresa do descumprimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana do trabalhador, visando obter redução significativa dos custos de produção, resultando em concorrência desleal" (BELLO, Marcia. Dumping Social na esfera trabalhista. Disponível em: <http://www.sjpmg.org.br> Acesso em: 05 nov. 2014). Tal conduta, indubitavelmente, rotineira no seio da empresa demandada, deve, pois, ser coibida por esta Justiça Especializada, motivando a necessária reação deste Órgão Fracionário, haja vista os enormes prejuízos causados em todo modo de produção, com consideráveis danos às pessoas trabalhadoras e à sociedade em geral.

Com efeito, a utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, para auferir enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera, sem dúvida, dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 113

Nesse sentido, os danos sociais, segundo o autor Antônio Junqueira de Azevedo, "são lesões à sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral - principalmente a respeito da segurança - quanto por diminuição na qualidade de vida. Os danos sociais são causa, pois, de indenização punitiva por dolo ou culpa grave, especialmente, repetimos, se atos que reduzem as condições coletivas de segurança, e de indenização dissuasória, se atos em geral da pessoa jurídica, que trazem uma diminuição do índice de qualidade de vida da população." (AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. Disponível em: <http://www.dizerodireito.com.br/2013/10/danos-morais-coletivos-e-danos-sociais.html>. Acesso em: 18 nov. 2015).

Transcrevo, por oportuno, o Enunciado nº 4, da 1ª. Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela Anamatra e realizada nos dias 21 a 23 de novembro de 2007, no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, com o seguinte teor:

'DUMPING SOCIAL' . DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.

As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 114

extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, " d" , e 832, § 1º, da CLT. (disponível em [http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A2ncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada 20JT.pdf](http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A2ncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf)).

Neste contexto, inegável que a violação reincidente e inescusável aos direitos trabalhistas (*dumping* social) configura o dano social.

A corroborar o entendimento acima, cito precente recentemente julgado por esta Turma: processo 0020270-25.2020.5.04.0352 (RORSum) - TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020270-25.2020.5.04.0352 RORSum, em 01/07/2021, Relatora Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos -, no qual reconhecido vínculo de emprego em face da mesma ré e aplicado o dano social.

Isto considerado, portanto, considerando o constante desrespeito, do ordenamento jurídico pátrio, máxime da Constituição de 1988, condeno a parte demandada no pagamento de indenização por dano social, no importe de R\$ 1.000.000,00, a ser revertida a entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho.

2.1.4. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

O autor postula a suspensão de exigibilidade de honorários sucumbenciais, no caso de não provimento do apelo e a isenção do pagamento de custas, uma vez que beneficiário de Justiça Gratuita.



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 115

No dispositivo da sentença registrado:

Deverá o reclamante proceder, contudo, ao pagamento dos honorários advocatícios ao patrono das reclamadas, no percentual de 10% sobre o valor da causa (item 5). Caso não existam em outros processos créditos capazes de suportar os honorários, a obrigação fica com a exigibilidade suspensa e, se em dois anos do trânsito em julgado, o credor não tiver demonstrado que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos, archive-se o processo, sem dívida.

Registra-se se que não subsiste a condenação uma vez que reconhecido o vínculo de emprego, revertida a improcedência e determinado o retorno dos autos à origem para análise dos demais pleitos contidos na petição inicial, restando por ora, prejudicado o apelo da parte autora, no tópico.

3. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.

Como a conduta no sentido de mascarar vínculo empregatício em ofensa ao disposto no art. 9, da CLT, constitui, em tese, crimes de frustração de direito trabalhista mediante fraude e sonegação dolosa de registro em CTPS (arts. 203 e 297, §4º, do CP), cabível, em cumprimento ao disposto no art. 40 do CPP, a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, à Polícia Federal e à OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e ao Ministério da Economia (Ponto de Contato Nacional - Portaria n. 92 do Ministério da Fazenda, de 12 de maio de 2003, Resolução n. 1, de 16 de novembro de 2016, e Portaria Interministerial n. 37, de 19 de fevereiro de 2013 - <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>), na forma do art. 5º, II, c/c art. 40 do CPP, e art. 7º da Lei 7347/85,



ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 116

para as providências cabíveis, com cópias da petição inicial, defesas, sentença e da presente decisão.

Destaque-se, para evitar embargos com intuito protelatório, que a determinação de expedição de ofícios está inserida dentre os poderes do Juiz na condução do processo (art. 765, CLT) e corresponde ao estrito cumprimento do dever funcional de dar ciência às autoridades competentes acerca das irregularidades de que toma conhecimento, não se podendo cogitar, portanto, em reformatio in pejus ou julgamento extra petita.

4. PREQUESTIONAMENTO

Adotada tese explícita a respeito das matérias objeto de recurso, são desnecessários o enfrentamento específico de cada um dos argumentos expendidos pelas partes e referência expressa a dispositivo legal para que se tenha atendido o prequestionamento e a parte interessada possa ter acesso à instância recursal superior. Nesse sentido, o item I da Súmula 297 do TST e a Orientação Jurisprudencial 118 da SDI-1, ambas do TST.

Também é inexigível o prequestionamento de determinado dispositivo legal quando a parte entende que ele tenha sido violado pelo próprio Acórdão do qual pretende recorrer, conforme entendimento pacificado na Orientação Jurisprudencial 119 da SDI-1 do TST.

Isto considerado, tem-se por prequestionadas as questões e matérias objeto da devolutividade recursal, bem como os dispositivos legais e constitucionais invocados pelas partes.

DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS:



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO

0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo

Fl. 117

Acompanho o voto do Exmo. Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso.

DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS:

Com o Relator.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO
(RELATOR)

DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS
DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS