

MATERIAL COMPLEMENTAR — ANEXOS

O trabalho intermediado por aplicativos e plataformas digitais

Da precarização à (des)proteção jurídica do trabalhador nas decisões
do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal

Elcemara Aparecida Zielinski Cani

Anexo

Tabela 1 – Análise das decisões

| Órgão julgador | Tipo de decisão | Relator(a) | Recurso | Precedentes | Data de julgamento | Argumentos de desproteção |
|-----------------------|------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|
| 4ª Turma | Monocrática | Alexandre Luiz Ramos | AIRR 1000365-43.2022.5.02.0080 | ADPF 324 Tema 725 do STF | 16.11.2023 | <p>O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo.</p> <p>As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. As plataformas digitais de trabalho fazem parte do nosso dia a dia.</p> <p>O mundo do trabalho não fica imune a essas transformações. As plataformas de trabalho digital oferecem novos mercados para as empresas e mais oportunidades de geração de renda para os trabalhadores, incluindo aqueles que anteriormente estavam fora do mercado de trabalho, como observa Guy Ryder, ex- Diretor-Geral da OIT, ao prefaciá-lo relatório " World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work ". Tais plataformas estão transformando a organização das empresas e os processos de trabalho e, como consequência, também a relação entre trabalhadores e empresas.</p> <p>É sabido que a pandemia do COVID-19 acelerou o uso de plataformas digitais e inovações tecnológicas, como computação em nuvem e o uso de big data e algoritmos. O resultado tem sido novas formas de trabalhar e maior flexibilidade para trabalhadores e empresas. Houve aumento exponencial do comércio eletrônico, serviços eletrônicos e trabalho on-line. É inegável que, para muitos</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>que perderam seus empregos, o trabalho pelas plataformas digitais ofereceu oportunidades de ganhar alguma renda.</p> <p>Claro que há desafios. Este novo modelo de negócio e de trabalho permite que as plataformas organizem o trabalho sem ter que investir em bens de capital ou contratar empregados. Em vez disso, eles fazem a mediação entre os trabalhadores que executam as tarefas e os clientes, gerenciando todo o processo de trabalho com algoritmos. Não tenho dúvidas de que cabe ao Congresso Nacional disciplinar essas novas formas de trabalho, não só o trabalho por plataformas por localização na modalidade "táxi", como é o caso do Uber, como o trabalho por plataformas on-line baseadas na web.</p> <p>Sim, é preciso fazer a devida distinção, pois as plataformas de trabalho digital podem fornecer uma variedade de serviços, valendo-se de diversos conjuntos de habilidades de trabalhadores.</p> <p>As plataformas são classificadas em duas grandes categorias:</p> <ol style="list-style-type: none">1) plataformas online baseadas na web e2) plataformas baseadas em localização . <p>As plataformas on-line baseadas na web permitem concluir tarefas em um ritmo mais rápido do que é possível no tradicional modelo de trabalho. Entre as plataformas online baseadas na web, podem ser destacadas, exemplificativamente, as plataformas de:</p> <ol style="list-style-type: none">1) programação competitiva2) micro tarefas (microtask)3) freelance4) baseadas em concursos, que são algumas das principais plataformas que facilitam a troca de trabalho entre trabalhadores e clientes. <p>Para se ter uma ideia da diversidade de situações que o trabalho por plataformas pode representar, as plataformas de trabalho freelance funcionam como um "mercado digital", permitindo que os clientes solicitem trabalhos em áreas como:</p> <ol style="list-style-type: none">1) tradução,2) serviços financeiros,3) serviços jurídicos,4) serviços de patentes,5) design e6) análise de dados. <p>Essas plataformas aproximam clientes com trabalhadores para uma tarefa específica, com base em um banco de dados proprietário que consiste em indicadores como classificações e avaliações, e facilitam a relação cliente-trabalhador em todas as suas dimensões.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>Essa estratégia de negócio permite que trabalhadores com várias habilidades acessem várias tarefas na mesma plataforma e que as empresas-clientes acessem uma ampla variedade de trabalhadores qualificados em um único local. A aproximação digital facilita e qualifica o resultado buscado pelo cliente e otimiza e potencializa o trabalho e os ganhos dos trabalhadores.</p> <p>Já as plataformas on-line baseadas na web por concursos se especializam na organização de concursos de design competitivos dentro de seu grupo de talentos para fornecer serviços e produtos criativos ou artísticos aos clientes, como design gráfico, projetos arquitetônicos etc. No mundo físico (não digital), esse modelo já era e é utilizado, mesmo pelo Poder Público. Tanto que o concurso é uma modalidade de licitação (Lei 8.666/1993, art. 22, IV), conceituado como "...a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores, conforme critérios constantes de edital publicado na imprensa oficial com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias." (§ 4º do art. 22).</p> <p>Por sua vez, as plataformas de programação competitiva são espaços onde uma comunidade de desenvolvedores de software e programadores podem competir para fornecer soluções de negócios e pesquisa relacionadas à:</p> <ol style="list-style-type: none">1) inteligência artificial,2) análise de dados,3) desenvolvimento de software e4) outras áreas técnicas, <p>Nesta modalidade de trabalho por plataforma, dentro de um prazo determinado, o vencedor é escolhido pelo cliente, que paga o preço previamente ajustado e fica com o produto. Não é novidade a realização de eventos chamados de hackaton (junção de hack - programar - com marathons), quando desafios específicos são lançados, com premiação aos que apresentam as melhores soluções. Aqui também o Poder Público já se utiliza dessa modalidade de contratação, inclusive o Poder Judiciário.</p> <p>O Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do CNJ realizou o 1º hackathon (Hacka Liods CNJ), em maio de 2021.</p> <p>Outra manifestação de trabalho por plataforma ocorre nas plataformas de micro tarefas (microtask), que são especializadas em tarefas de curta duração, como transcrever um vídeo curto,</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>verificar entradas de dados, adicionar palavras-chave para classificar um produto para fins de inteligência artificial e aprendizado de máquina ou tarefas relacionadas ao acesso a conteúdo (como visitar sites para aumentar o tráfego) ou verificação de conteúdo sensível. Plataformas como Amazon Mechanical Turk (AMT), Appen, Clickworker e Microworkers fornecem uma variedade de serviços aos clientes e os apoiam na separação de tarefas em segmentos menores e na dispersão para a multidão, depois na reagrupação e na entrega de volta aos clientes.</p> <p>Enfim, é um breve apanhado dos vários tipos de trabalho por plataformas on-line baseada na web, cuja natureza se assemelha e se diferencia do trabalho por plataformas de localização. Essas plataformas de localização centram-se nos serviços de táxi e de entregas.</p> <p>São várias as plataformas de táxi, como Bolt, Careem, Grab, Gojek, Little, Ola, 99, Cabify, Waze Carpool, BlaBlaCar, Lady Driver, Uber, entre outras. Tais plataformas facilitam os serviços de transporte, conectando clientes que procuram uma "corrida" com trabalhadores que oferecem seus serviços por meio da plataforma. Os clientes são atualizados a cada passo, recebem um tempo de espera aproximado, uma tarifa estimada e duração da viagem, e têm a capacidade de rastrear seu motorista e sua viagem em tempo real por meio de seu aplicativo móvel.</p> <p>Já as plataformas de delivery, como Deliveroo, Glovo, Jumia Food, Rappi, Swiggy, iFood, Uber Eats, Zomato, entre outras, facilitam as transações entre clientes, trabalhadores e clientes empresariais, como restaurantes, supermercados e farmácias. As plataformas de entrega permitem redução de custos, agilidade na entrega, conforto ao consumidor e expansão dos negócios. Vários pequenos negócios de cozinhas familiares se conectaram às plataformas de entrega e fornecem serviços de entrega de alimentos, ajudando na diversificação da renda de produtores e trabalhadores.</p> <p>Embora uma ampla gama de tarefas seja mediada por plataformas online baseadas na web e baseadas em localização, é possível identificar alguns elementos ou práticas comuns no modelo de negócios nesses diferentes tipos de plataformas. Estes incluem:</p> <ol style="list-style-type: none">1) mecanismos de fixação de preços e de fixação de remunerações,2) cobrança de comissões a trabalhadores e clientes,3) correspondência de trabalhadores com clientes,4) atribuição e avaliação do trabalho através de algoritmos,5) monitorização do trabalho através de diferentes ferramentas digitais,6) utilização de |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>sistemas de classificação e envolvimento com a força de trabalho por meio dos termos de acordos de serviço das plataformas. Esses diferentes elementos desempenham um papel importante na definição das condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho, e devem ser considerados na elaboração de legislação adequada de regência, a cargo do Poder Legislativo, repito. Cabe registrar que já tramitam no Poder Legislativo inúmeros projetos de lei sobre o assunto, a evidenciar a necessidade de uma adequada norma de regência e, assim, a impossibilidade de aplicação direta da CLT para esta forma de trabalho.</p> <p>Para enfrentar os desafios levantados por essa nova forma de trabalhar, muitos governos tomaram medidas regulatórias para lidar com questões como a natureza da relação, padrões de saúde e segurança e proteção social inadequada.</p> <p>Assim, uma compreensão mais clara do funcionamento das plataformas digitais de trabalho e uma abordagem mais eficaz e consistente das mesmas são, portanto, essenciais para se realizar o comando do art. 20 da LINDB, no sentido de considerar as consequências práticas das decisões .</p> <p>Feitas tais considerações sobre as modalidades de trabalho por plataforma, não identifico a subsunção dessas formas de trabalho ao modelo de trabalho subordinado da CLT. Todo trabalho realizado, toda atividade realizada se subordina a alguma coisa. Se subordina a um objetivo, a um interesse, a uma obrigação contratual etc. A subordinação jurídica do contrato de emprego regido pela CLT se diferencia por caracterizar a alienação da autodeterminação do empregado durante a jornada de trabalho, submetendo-se ao poder hierárquico do empregador. O empregado, assim, submete-se às ordens do empregador, à fiscalização do empregador, à direção do empregador e ao poder disciplinar do empregador. Ou seja, o empregado, em certa medida, cede sua liberdade para cumprir as ordens do empregador. Sabe-se que a principal obrigação do empregado é a prestação do trabalho, onde e quando o empregador determinar. E a principal obrigação do empregador é pagar o salário ajustado.</p> <p>Assim, na hipótese em que o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho, não cabe o modelo de relação jurídica prevista na CLT, porque exatamente pressupõe a ausência desta liberdade.</p> <p>A "subordinação algorítmica", com todas as vênias das opiniões em sentido contrário, não é uma chave-mestra que abre as portas da</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|----------------------------|---|------------|--|
| | | | | | | <p>CLT para todas as formas de trabalho por plataforma. Todos que utilizam as plataformas e todas as formas de plataformas estão submetidos aos algoritmos, mesmo nas plataformas de música, relacionamento, consumo, notícias, entretenimento, educação etc. A ideia de ampliação do conceito de subordinação jurídica da CLT para abranger outras realidades sociais, como a subordinação estrutural, já foi afastada pelo STF, no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral.</p> <p>Dessa forma, a decisão regional em que se reconheceu a existência de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada, empresa de plataforma tecnológica de transporte de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, viola os termos do art. 1º, IV, da Constituição Federal.</p> <p>Pelo exposto, reconheço a transcendência jurídica da causa e, com isso, conheço e dou provimento ao agravo de instrumento bem como ao recurso de revista da Reclamada, por violação do art. 1º, IV, da Constituição Federal, para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e, com isso, restabelecer a sentença em que se julgou improcedente a presente ação, bem como os demais parâmetros de custas e honorários advocatícios fixados naquela decisão.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 472-35.2023.5.13.0025 | <p>Ag-AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473</p> <p>RR 1000123-89.2017.5.02.0038</p> <p>RR 10025-16.2022.5.15.0016</p> <p>RR 271-74.2022.5.13.0026</p> <p>Ag-AIRR 20614-50.2020.5.04.0014</p> <p>AIRR 11199-47.2017.5.03.0185</p> | 31.10.2023 | <p>Com efeito, é possível extrair dos elementos contidos na própria petição inicial a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.</p> <p>Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.</p> <p>Ressalte-se ainda que é fato incontroverso que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>[...]</p> <p>Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|--------------------------------|--|------------|--|
| | | | | | | <p>Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados. Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 1001140-60.2022.5.02.0435 | RR 10555-54.2019.5.03.0179 Ag-RR 1412-86.2020.5.10.0801 RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 10379-07.2022.5.03.0006 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 AIRR 10575-88.2019.5.03.0003 | 19.10.2023 | <p>Com efeito, em que pese a fundamentação exarada pelo e. TRT, verifico que os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação.</p> <p>Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> <p>[...]</p> <p>Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|--------------------------------|--|------------|--|
| | | | | | | <p>aplicativo e a referida empresa, a qual tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> <p>Assim sendo, restam incólumes os propalados dispositivos invocados.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | RRAg 0000959-08.2022.5.13.0003 | RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 10379-07.2022.5.03.0006 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 AIRR 10575-88.2019.5.03.0003 | 27.09.2023 | <p>Com efeito, em que pese a fundamentação exarada pelo e. TRT, verifico que os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação.</p> <p>Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 1001543-75.2021.5.02.0043 | Ag-AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473 RR-1000123-89.2017.5.02.0038 RR-10025-16.2022.5.15.0016 | 25.09.2023 | <p>Com efeito, é possível extrair dos elementos contidos no acórdão regional a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.</p> <p>Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|----------------------------|--|------------|---|
| | | | | RR-271-74.2022.5.13.0026 Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014 AIRR-11199-47.2017.5.03.0185 | | <p>Ressalte-se ainda que é fato incontroverso que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>[...]</p> <p>Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.</p> <p>Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados. Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 642-33.2021.5.09.0657 | RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 AIRR 10575-88.2019.5.03.0003 | 07.06.2023 | <p>Com efeito, conforme registrou o e. TRT, o autor revelou que " não era proibido utilizar outras plataformas de viagem, que, quando precisasse ir ao médico, simplesmente desligava a plataforma, e ele próprio definia seus dias e horários de trabalho ".</p> <p>Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|---------------------------|--|------------|---|
| | | | | | | <p>Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> <p>[...]</p> <p>Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre as partes, que tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | RR 1412-86.2020.5.10.0801 | RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 AIRR 10379-07.2022.5.03.0006 RR 1000123-89.2017.5.02.0038 | 13.03.2023 | <p>Com efeito, o reclamante admite que "pode deixar de ligar o aplicativo quando quiser" e que " pode deixar de pegar corrida e deixar de trabalhar por vontade própria", circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.</p> <p>Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.</p> <p>Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|----------------------------|---|------------|---|
| | | | | | | <p>Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | RR 10679-63.2021.5.03.0180 | <p>RR 1000123-89.2017.5.02.0038</p> <p>AIRR 11199-47.2017.5.03.0185</p> <p>AIRR 10575-88.2019.5.03.0003</p> | 29.11.2022 | <p>Cinge-se a controvérsia acerca da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de "motorista", e a empresa reclamada, 99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.</p> <p>Pois bem.</p> <p>Conforme se verifica da decisão supratranscrita, o e. TRT, constatando a ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego, manteve sentença de origem que não reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes.</p> <p>Destaco, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque o acórdão regional contempla elementos fáticos hábeis ao reconhecimento da absoluta autonomia na prestação de serviços.</p> <p>Com efeito, conforme registrou o e. TRT, o autor revelou que "nos dias em não se ativava não precisava de autorização da plataforma".</p> <p>Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário.</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> <p>[...]</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|---------------------------------|------------------------------|--------|------------|--|
| | | | | | | <p>Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre as partes, que tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> <p>Assim sendo, em que pese o reconhecimento da transcendência jurídica, restam incólumes os propalados dispositivos celetistas.</p> |
| 6ª Turma | Monocrática | Augusto Cesar Leite de Carvalho | AIRR 10103-79.2022.5.03.0004 | Nenhum | 07.11.2022 | <p>Consigno que este relator é refratário à compreensão de que a natureza do vínculo entre motoristas e empresas titulares de plataformas digitais possa ser definida a partir de critérios que não servem para atrair ou afastar a natureza empregatícia em outras hipóteses de trabalho. A liberdade de horário, por exemplo, é própria ao empregado externo, com expresso consentimento no art. 62, I da CLT; também não sendo de maior importância a circunstância de o trabalhador prestar serviço exclusivo para determinada plataforma (a exigência de tal exclusividade faria incoerente o art. 452-A, § 5º, da CLT). Parece-me de igual irrelevância, com vênia, a constatação de que outros trabalhadores poderiam compartilhar com o reclamante o seu veículo, como ferramenta de trabalho.</p> <p>Também não tenho como relevante que o preço do trabalho (a ser supostamente compartilhado) fosse pago em espécie ou por meio eletrônico, ou ainda que se incluíssem ou não regras de etiqueta (entrega de balas ou quejandos ao passageiro) na definição de quais os preceitos algorítmicos que eventualmente revelariam, em definitivo, a sujeição ao poder de comando empresarial.</p> <p>Embora não concorde sejam decisivos tais fatos, indicados pelo Regional para elidir a existência de emprego, é certo que a verificação de que haveria trabalho subordinado, em contexto de gerenciamento por algoritmos preestabelecidos pela empresa titular da plataforma e para os efeitos constitucionais perseguidos, estaria a depender de aspectos factuais que haveriam de ser retratados no</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|--------------------------------|--|------------|--|
| | | | | | | <p>acórdão regional, a exemplo da sujeição a uma organização de trabalho preordenada por ente empresarial que, usando recursos tecnológicos substitutivos do comando humano, estivesse a indicar trajetos e a precificá-los, definindo a repartição de ganhos à razão de estar ou não a assumir os ônus da atividade de transporte e, lado outro, também instituindo sanções – premiais ou punitivas – para motoristas que não se alinhassem com essas diretrizes de trabalho. O TRT nada diz, sequer de modo indiciário, sobre esses fatos se amoldarem, ou não, à realidade vivida pelos atores processuais, não cabendo a esta instância extraordinária presumi-los. E à falta de elementos factuais que revelariam a ocorrência de emprego, sobram os indícios mencionados pelo Regional para fundamentar sua convicção em sentido outro – o suficiente para atrair a Súmula n. 126 do TST.</p> <p>Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante a incursão nas provas coligidas aos autos, circunstância vedada pela já mencionada Súmula 126 do TST.</p> <p>No caso, o exame detido dos autos, mediante o confronto entre as razões do recurso de revista e o acórdão proferido pelo Tribunal Regional, evidencia que não é possível inferir as violações de preceitos constitucionais apontadas, pois a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca do tema em exame.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473 | RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 18.11.2020 | <p>Conforme se verifica da decisão supratranscrita, o e. TRT, constatando a ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego, manteve sentença de origem que não reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes.</p> <p>Destaco, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da autonomia na prestação de serviços.</p> <p>Ademais, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.</p> <p>Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de</p> |

| | | | | | | |
|----------|-------------|----------------|------------------------------|--|------------|---|
| | | | | | | <p>aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário .</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> <p>[...]</p> <p>Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.</p> <p>Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.</p> <p>Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> <p>Assim sendo, restam incólumes os propalados dispositivos Constitucionais e celetistas.</p> |
| 5ª Turma | Monocrática | Breno Medeiros | AIRR 10934-02.2019.5.03.0112 | RR 1000123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 10.08.2020 | <p>Conforme se verifica da decisão supratranscrita, o e. TRT, constatando a ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego, reformou a sentença de origem para afastar o vínculo empregatício entre as partes.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Destaco, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços.</p> <p>Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.</p> <p>Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.</p> <p>Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário .</p> <p>O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> <p>[...]</p> <p>Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.</p> <p>Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado,</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|----------------|--------------------------------|---|------------|--|
| | | | | | | <p>mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados. Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.</p> <p>Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.</p> <p>Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.</p> <p>Assim sendo, restam incólumes os propalados dispositivos Constitucionais e celetistas.</p> |
| 5ª Turma | Acórdão | Breno Medeiros | AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473 | <p>AIRR 11199-47.2017.5.03.0185</p> <p>RR – 100123-89.2017.5.02.0038</p> <p>AIRR- 11199-47.2017.5.03.0185</p> <p>AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003</p> | 04.08.2021 | <p>[...]os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.</p> |
| 5ª Turma | Acórdão | Breno Medeiros | Ag-RR 1412-86.2020.5.10.0801 | RR – 100123-89.2017.5.02.0038 | 16.08.2023 | Idem ao acórdão 1001160-73.2018.5.02.0473 |

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------------|---------------------------|--|------------|--|
| | | | | <p>AIRR 11199-47.2017.5.03.0185</p> <p>AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003</p> | | |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 93-72.2022.5.08.0121 | <p>AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003</p> <p>RR – 100123-89.2017.5.02.0038</p> <p>AIRR 11199-47.2017.5.03.0185</p> | 06.12.2022 | <p>[...] No entanto, à míngua de normas legais específicas, temos que, na doutrina e na jurisprudência, inexistem maiores discussões a respeito da presença dos elementos concernentes à pessoa física, à personalidade e à onerosidade no trabalho por aplicativo. Contudo, os requisitos da habitualidade e, principalmente, da subordinação merecem ser melhor analisados, havendo um enorme dissenso quanto aos referidos aspectos.</p> <p>Entende-se que a análise da presença da habitualidade (ou não eventualidade), que se caracteriza pelo prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais, fica mitigada nesses casos, uma vez que inexiste a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar. Ora, causaria estranheza concluir que a forma de trabalho, elegida exclusivamente pelo motorista, definiria o tipo de relação contratual firmada entre as partes. Além disso, a habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente em contratos de trato sucessivo, não sendo, portanto, o fator determinante para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese.</p> <p>Daí a importância de se verificar a ocorrência da subordinação jurídica, a fim de bem delimitar a existência de contratos de emprego ou de prestação de serviços autônomos.</p> <p>Aqui, tem-se que o requisito da subordinação jurídica, caracterizada pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens –, não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia.</p> <p>Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>vinculação a metas determinadas pela “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.” ou sanções decorrentes de suas escolhas.</p> <p>Nesse aspecto, é impertinente a comparação com o labor desenvolvido pelo trabalhador externo (art. 62, I, da CLT), uma vez que, diferentemente desse empregado, o motorista de aplicativo não fica subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa.</p> <p>O que se verifica, na realidade, é a necessidade de observância de cláusulas contratuais (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento, para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica.</p> <p>Aliás, o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre.</p> <p>Ainda, quanto ao fato de os valores serem previamente definidos pela empresa provedora do aplicativo, além de se entender pela completa legalidade dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os percentuais fixados pela “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.” são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber), não sendo condizente com o liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos profissionais.</p> <p>Além disso, é impertinente a alegação de que o motorista não assume os riscos do negócio, pois além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos.</p> <p>Ademais, importante registrar que o teor do art. 6º, parágrafo único, da CLT não incide ao caso, uma vez que, como visto acima, inexistente comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.</p> <p>Ainda, corrobora o entendimento de autonomia dos serviços prestados, a inclusão da categoria motorista de aplicativo independente, como o motorista da “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional. Também não se há falar em existência de subordinação estrutural.</p> <p>Primeiro porque esse conceito, que visa enquadrar como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, não encontra amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude.</p> <p>Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de subordinação estrutural, não seria a hipótese dos autos, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a “99 Taxis Ltda.” e a “Uber Ltda.”, têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. Sob essa perspectiva, inclusive, fica afastada a tese no sentido de que é patente a fraude nesses casos, porque os custos do serviço (manutenção do automóvel, gasolina, impostos) ficam a cargo exclusivo do motorista, enquanto a empresa se beneficiaria apenas dos lucros. Ora, os custos do empreendimento efetivamente não se confundem com os do serviço de motorista, sendo que as despesas empresariais correspondem à manutenção e aperfeiçoamento das</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------------|------------------------------------|---|------------|--|
| | | | | | | infraestruturas tecnológicas da plataforma e de dados necessárias ao funcionamento do aplicativo, <i>marketing</i> , estrutura para atendimento aos clientes-usuários do dispositivo, dentre outros. |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 368.31.2023.5.13.0029 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 05.12.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 383-78.2021.5.06.0412 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 21.06.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 0000569- 75.2022.5.12.0032 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 12.06.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 687-68.2020.5.06.0006 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 30.03.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------------|-----------------------------------|---|------------|-------------------------------------|
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 697-10.2021.5.23.0005 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 29.08.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 1092-82.2021.5.12.0045 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 29.11.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10379-07.2022.03.0006 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 14.12.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10489- 89.2022.5.03.0140 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 28.03.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10543- 26.2020.5.15.00129 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 | 09.08.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |

| | | | | | | |
|----------|---------|------------------------------------|------------------------------|---|------------|--|
| | | | | RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | | |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10556-05.2021.5.03.0006 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 30.03.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Alexandre Luiz Ramos | AIRR 10575-88.2019.5.03.0003 | RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 09.09.2020 | <p>[...] O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo.</p> <p>Em casos semelhantes, o Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido de que, uma vez registrado pelo Tribunal Regional que o trabalho do motorista profissional, que desenvolve suas atividades com utilização de aplicativo de tecnologia, ocorreu sem preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, a ausência de reconhecimento de vínculo de emprego não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.</p> <p>[...]</p> <p>Desta forma, não subsistentes as alegações deduzidas pelo Reclamante, o recurso de revista não merece trânsito, como bem decidido pela Autoridade Regional.</p> |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10618.21.2021.5.03.0111 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 | 05.04.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |

| | | | | | | |
|----------|---------|------------------------------------|--------------------------------|---|------------|-------------------------------------|
| | | | | RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | | |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 10650-56.2021.5.03.0004 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 28.06.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 1000031-71.2021.5.02.0006 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 16.02.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 1000605-23.2021.5.02.0062 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 05.04.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | AIRR 1001256-86.2021.5.02.0084 | AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 RR – 100123-89.2017.5.02.0038 AIRR 11199-47.2017.5.03.0185 | 03.05.2022 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------|--------------------------|--|------------|--|
| 8ª Turma | Acórdão | Guilherme Augusto Caputo Bastos | RR 246-17.2022.5.21.0001 | RR-10088-46.2015.5.18.0002 AIRR-10489-89.2022.5.03.0140 AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473 | 05.12.2023 | <p>Pois bem. Como é cediço, para que se possa reconhecer a existência de vínculo de emprego, é necessário que na relação jurídica mantida entre as partes estejam presentes os elementos configurados do pretendido liame, na forma estabelecida pelo artigo 3º da CLT.</p> <p>Desse modo, somente há falar em relação de emprego quando devidamente comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade.</p> <p>Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito.</p> <p>Importante realçar que o fato de o tomador dos serviços fixar diretrizes e aferir resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades.</p> <p>Tal situação, contudo, não configura subordinação jurídica. Quando muito, poderia caracterizar a denominada - e inaplicável, a meu ver - subordinação estrutural, "que se expressa 'pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento' (...)" (Maurício Godinho Delgado, Curso de direito do trabalho, 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018).</p> <p>No que diz respeito à subordinação jurídica, para que haja a sua configuração, é necessário que estejam presentes na relação todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, quais sejam: os poderes diretivos, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, como bem ressaltou o eminente Ministro Alexandre Luiz Ramos no seu voto, no julgamento do RR-10088-46.2015.5.18.0002, de sua relatoria na colenda Quarta Turma.</p> <p>Desse modo, inexistindo a convergência concreta de todos esses elementos, não há falar em subordinação jurídica e, por conseguinte, em relação de emprego.</p> <p>Na hipótese, a egrégia Corte Regional, com base na análise do conjunto probatório produzido nos autos, afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego, por não restarem</p> |
|----------|---------|---------------------------------|--------------------------|--|------------|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|-------------------------------|--------------------------|---|------------|---|
| | | | | | | <p>demonstrados os requisitos do artigo 3º da CLT. Tais premissas são insuscetíveis de revisão pelo que dispõe a Súmula nº 126.</p> <p>A questão foi dirimida mediante análise do conjunto probatório, evidenciando a inexistência de controle ou supervisão, de sanções disciplinares, por parte da reclamada, concluindo o Tribunal Regional pela não configuração da subordinação jurídica, apta a caracterizar o vínculo de emprego.</p> <p>Ficou expresso que o autor tinha autonomia para trabalhar, que ele decidia os dias e horários em que utilizaria o aplicativo; podia recusar corridas e deixar o aplicativo desligado, sem penalidade; poderia prestar serviços para outras plataformas ou de forma particular.</p> <p>A parte pretende a reforma da decisão sob o argumento de que demonstrou os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. Contudo, diante do quadro fático delineado nos autos, não impugnados pelo autor, conforme expresso no acórdão recorrido, fica afastada a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego, ante a ausência de comprovação de subordinação jurídica.</p> |
| 1ª Turma | Acórdão | Amaury Rodrigues Pinto Júnior | RR 271-74.2022.5.13.0026 | <p>AIRR-10379-07.2022.5.03.0006</p> <p>AIRR 0001092-82.2021.5.12.0045</p> <p>AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473</p> <p>AIRR-10575-88.2019.5.03.0003</p> | 19.04.2023 | <p>[...] Todas essas circunstâncias demonstram às mancheias a autodeterminação do motorista no comando, organização e controle da sua atividade laboral.</p> <p>Não havia qualquer tipo de fiscalização, cobranças ou penalidades de cunho trabalhista, por parte da empresa dona do aplicativo; a “penalização” pela “taxa de aceitação”, não era aplicável apenas ao motorista, mas também ao usuário-cliente, nos casos de desistência, ou seja, após a aceitação da corrida, o que denota regra voluntariamente aceita pelo prestador e pelo usufrutuário do serviço, visando manter a qualidade e credibilidade do aplicativo, bem como evitar danos para os envolvidos; de igual modo, e para o mesmo objetivo, ocorriam as avaliações recíprocas entre motorista e usuário-cliente. Deveras, o fato de o motorista ser avaliado pelos usuários do serviço e poder ser descredenciado quando não atinge uma avaliação satisfatória constitui cláusula contratual que não desnatura a autonomia na prestação dos serviços, mas que objetiva garantir o cumprimento de requisitos mínimos para mantê-lo credenciado, como também preservar a segurança e satisfação do usuário-cliente.</p> <p>Destaque-se que o motorista arcava com todos os custos da prestação de serviços (riscos do empreendimento por conta do prestador de serviços).</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Logo, não existe a presença dos elementos fáticos imprescindíveis para a configuração do vínculo empregatício, notadamente a subordinação jurídica, pois a empresa não dá ordens aos motoristas e nem coordena a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa).</p> <p>Em suma, o motorista liga/desliga seu aplicativo, a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica.</p> <p>Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado.</p> <p>Nesse contexto, nota-se claramente que:</p> <ul style="list-style-type: none">- a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos;- o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele. <p>[...]</p> <p>Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade.</p> <p>Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocadas pelo autor.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------------|----------------------------------|---|------------|--|
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | RR 0000608- 61.2022.5.06.0413 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 14.11.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | Acórdão | Alexandre Luiz Ramos | RR 862-68.2022.5.21.0008 | RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 28.11.2023 | Idem ao AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 |
| 4ª Turma | Acórdão | Ives Gandra da Silva Martins Filho | RR 10025-16.2022.5.15.0016 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 08.08.2023 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 4ª Turma | | Ives Gandra da Silva Martins Filho | RR 10555-54.2019.5.03.0179 | AIRR – 10575- 88.2019.5.03.0003 RR – 100123- 89.2017.5.02.0038 AIRR 11199- 47.2017.5.03.0185 | 02.03.2021 | Idem ao AIRR – 93-72.2022.5.08.0121 |
| 5ª Turma | Acórdão | Breno Medeiros | RR 1000123- 89.2017.5.02.0038 | ARR – 103- 57.2015.5.03.0110 RR- 1315- 96.2014.5.03.0185 | 05.02.2020 | Idem ao AIRR 10934-02.2019.5.03.0112 |

| | | | | | | |
|----------|---------|----------------|----------------------------------|--|------------|--------------------------------------|
| 5ª Turma | Acórdão | Breno Medeiros | RRAg 10171- 14.2021.5.03.0182 | RR-1000123- 89.2017.5.02.0038 AIRR-11199- 47.2017.5.03.0185 AIRR-10575- 88.2019.5.03.0003 | 01.11.2023 | Idem ao AIRR 10934-02.2019.5.03.0112 |
|----------|---------|----------------|----------------------------------|--|------------|--------------------------------------|

| Órgão julgador | Tipo de decisão | Relator(a) | Recurso | Precedentes | Data de julgamento | Argumentos de proteção |
|----------------|-----------------|------------------------|--------------------------------|--|--------------------|---|
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhaes Arruda | AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 14.11.2023 | <p>Tal como o trabalho autônomo, o trabalho exercido com vínculo de emprego deve conviver com condições favoráveis, dignas e suscetíveis de proporcionar satisfação e gratificação pessoais. Essa essência do trabalho está longe de se circunscrever apenas no plano abstrato, uma vez que a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) elenca, dentre Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o de promover emprego integral e produtivo e trabalho decente para todos (ODS n. 8).</p> <p>[...]</p> <p>De modo a proporcionar continuidade e sucessivo progresso dos direitos humanos sociais determinantes das relações de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação n. 205, apresenta conceitos e indicações para que os Estados tomem medidas destinadas a gerar empregos e, conjuntamente, promover o trabalho decente. O art. 22 da Recomendação n. 205 da OIT preceitua que, "a fim de prevenir crises, permitir a recuperação e construir resiliência, os Membros devem estabelecer, restaurar ou manter os pisos de proteção social e procurar fechar as lacunas de cobertura, levando em consideração a Convenção de Seguridade Social (padrão mínimo), 1952 (nº 102), a Recomendação dos Pisos de Proteção Social, 2012 (nº 202) e outras normas trabalhistas internacionais relevantes" (grifou-se). A par da busca pela promoção do trabalho decente, a OIT, por meio da Recomendação n. 198, direciona aos Estados o dever jurídico-político de obstruir os esforços eventualmente destinados a tomar a mão de obra das pessoas sob modalidades trabalhistas diversas da relação de emprego que tenham a finalidade de tão somente ocultar ou dissimular a presença dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício.</p> <p>[...]</p> <p>A ocultação do vínculo de emprego, não obstante a presença de elementos fático-jurídicos da respectiva relação, causa impactos muito maiores que os imediatamente percebidos sobre o passivo da sociedade empresária que contrata com trabalhador pessoa natural. Enquanto por um lado a sociedade empresária desonera-se do custo ordinariamente decorrente do registro e da correta remuneração de um empregado, este deixa de figurar como real destinatário das normas trabalhistas criadas para proteger sua vida, mediante subsistência material, e sua saúde, mediante normas de saúde,</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>higiene e segurança do trabalho. Ainda, o empregado prejudicado pelo disfarce da relação jurídica deixa de socorrer-se de um sistema de proteção social que o Estado mantém, justamente, para socorrer os empregados que amarguem limitações que comprometam sua capacidade de trabalhar, e/ou afetem significativamente sua saúde.</p> <p>Além de indicar a indispensabilidade de medidas voltadas ao combate às fraudes nas relações de trabalho, a OIT, por meio da Recomendação n. 204, dentre outros tópicos, orienta os Estados a "promover a criação, preservação e sustentabilidade de empresas e empregos decentes na economia formal, bem como a coerência entre as políticas macroeconômicas, de emprego, de proteção social e outras políticas sociais" e a "prevenir a informalização de empregos da economia formal" (art. 1.b e 1.c).</p> <p>Ademais, conforme a Recomendação n. 204 da OIT, o termo "economia informal" refere-se a todas as atividades econômicas dos trabalhadores e das unidades econômicas que, na lei ou na prática, não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais (art. 2.a).</p> <p>É fato notório que o trabalho de motoristas de aplicativos, hodiernamente, não é objeto de regulamentação legal específica, que eventualmente poderia destinar-se a dispor sobre as peculiaridades da prestação de serviços a partir dos meios de produção digitais e/ou predominantemente vinculados a algoritmos e à inteligência artificial, sem prejuízo da necessária proteção social dos motoristas. Portanto, como é imprescindível a garantia da máxima efetividade dos direitos humanos fundamentais (art. 5º, § 1º, Constituição Federal), tais trabalhadores devem ser regidos, em caráter principal, pela CLT, e, por inexistir possibilidade de distinção por qualquer natureza (princípio da isonomia: arts. 5º, caput, e 7º, XXX, Constituição Federal), devem ser acobertados pela imperiosa formalização do vínculo empregatício quando presentes seus elementos fático-jurídicos (arts. 2º e 3º da CLT). Cabe pontuar que o tratamento diferenciado de trabalhadores, em razão dos meios de produção em que são inseridos (dentre eles, algoritmos, plataformas digitais e inteligência artificial), somente é justificável quando destinado a tutelá-los diante das peculiaridades da prestação laboral, como as relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Do contrário, o tratamento diferenciado desses trabalhadores, especialmente quando tiver por resultado uma proteção social reduzida ou a ausência total dessa proteção, constitui prática discriminatória, vedada pela Convenção 111 da</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>OIT, pela Recomendação 111 da OIT, pela Lei n. 9.029/1995 e pelos arts. 5º, caput, e 7º, XXX, da Constituição Federal.</p> <p>[...]</p> <p>Diante desse cenário, chamam, inevitavelmente, a atenção algumas justificativas, por vezes empreendidas para o afastamento do vínculo empregatício do motorista de aplicativos contratualmente vinculado a sociedades empresárias que administrem e operem plataformas digitais de corridas. Uma delas é a de que o alto valor das tarifas das corridas seria incompatível com o vínculo empregatício.</p> <p>Tal justificativa apresenta resultado de um processo silogístico que considera que, se a contraprestação é menos vantajosa, então o trabalhador envolvido provavelmente será empregado, e que, ao contrário, se tal contraprestação for maior, a relação jurídica não será de emprego. No entanto, as condições justas e favoráveis de trabalho e a existência digna e decente, como visto, são internacionalmente compreendidas como essência do trabalho em sentido amplo, e não como elemento distintivo do trabalho não subordinado. Todo trabalho, na medida do possível, deve ser remunerado de forma justa, de maneira a admitir tão somente tratamento mais favorável que o ordinariamente esperado.</p> <p>Logo, o fato de a tarifa de um serviço prestado poder ser considerada elevada não afasta a imperatividade da proteção social a que o respectivo trabalhador tem direito. Ao contrário: tal iniciativa deve ser louvada, uma vez que direcionada a afirmar o ODS n. 8 da ONU: promoção do pleno emprego produtivo e do trabalho decente para todos.</p> <p>Outra justificativa comumente empreendida para o afastamento do vínculo empregatício do motorista de aplicativos contratualmente vinculado a sociedades empresárias que administrem e operem plataformas digitais de corridas é o fato de o motorista ter liberdade para definir o horário e a duração de sua jornada de trabalho. Essa justificativa decorre de processo silogístico que considera que, quanto maior a flexibilidade disponível para que um trabalhador preste serviços a outrem, maior a chance de ele não ser subordinado ao destinatário de seus serviços. No entanto, essa relação de proporcionalidade não é necessariamente válida.</p> <p>A flexibilidade na definição do horário e da duração do trabalho é uma condição justa e favorável de trabalho, que se destina a todo trabalhador, tanto o empregado como os que não laboram com seus elementos fático-jurídicos próprios. Alguém pode prestar serviços</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>com habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade e fazê-lo com condições flexíveis, como os meios utilizados para o cumprimento de tarefas e os horários em que o fará. Essas condições são cada vez mais comuns, em especial diante do teletrabalho, em que pode haver prestação de trabalho preponderantemente fora das dependências do empregador. A distância topográfica do motorista de aplicativos das dependências da sociedade empresária que mantém a respectiva plataforma digital socorre-se da mesma lógica: pode haver flexibilidade, o que não deve afastar a proteção social e não afasta, necessariamente, a subordinação.</p> <p>Embora pareça trivial, é indispensável assentar que o vínculo de emprego é compatível com as condições de trabalho mais justas, favoráveis e vantajosas que se possa conceber. Raciocínio oposto teria por destino a conclusão de que o empregado é apenas um "subtrabalhador", destinatário de remunerações menores, condições de trabalho mais próximas da penosidade, exercício mais rígido de disciplina, maior rigidez do controle de horários trabalhados e meio ambiente de trabalho com maior potencial lesivo.</p> <p>Jamais a República Federativa do Brasil atingirá o objetivo de "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" (art. 3º, III, Constituição Federal) se os trabalhadores, ao atingirem condições justas e favoráveis de trabalho (como maiores remuneração e flexibilidade), perderem a proteção social intrínseca ao vínculo empregatício. Afinal, tais condições podem e devem conviver com o maior número possível de mecanismos de proteção social.</p> <p>Assim – independentemente da atividade exercida, do valor da remuneração, da forma de gestão adotada pela empresa – deve-se aferir a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa.</p> <p>Reflexão com maior aprofundamento é imprescindível quanto aos elementos fático-jurídicos não eventualidade e subordinação.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>O requisito da não eventualidade (habitualidade), caracteriza-se pela permanência da prestação de serviços, mesmo que por curtos períodos de tempo, mas com o intuito das partes de não ser um trabalho eventual ou esporádico.</p> <p>Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual – logo, sem habitualidade –, é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevisas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes.</p> <p>Cabe salientar que o art. 443, § 3º, da CLT, ao conceituar o trabalho intermitente, torna expressa (embora não nova) no ordenamento jurídico a dispensabilidade da determinação exata do momento e da duração do trabalho a fim de que exista relação de emprego habitual. Tal dispositivo apresenta que o trabalho intermitente é aquele caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.</p> <p>Ademais, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária. Diante disso, é inevitável questionar: se existe relação de emprego quando há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade mediante convocação do empregador, com flexibilidade para que este defina o momento e a duração do serviço, por que não existiria o mesmo vínculo em razão de tal flexibilidade ser disponível prioritariamente ao trabalhador?</p> <p>[...]</p> <p>Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica.</p> <p>Para fins de configuração de relação de emprego, a subordinação, que se extrai do art. 3º da CLT (empregado que labora sob dependência do empregador), deve ser compreendida como a subordinação jurídica. Afinal, o fundamento da contraposição entre poder de comando e subordinação é o contrato celebrado pelas partes.</p> <p>A dependência do empregado para com o empregador é aquela relacionada à forma da prestação dos serviços que constituam o objeto do contrato de emprego. Não se trata de suas inaplicáveis acepções classificáveis doutrinariamente como "subordinação econômica" (o salário pago pelo empregador como fonte necessariamente indispensável à sobrevivência do trabalhador) ou "subordinação técnica" (empregador como detentor do monopólio do conhecimento técnico sobre as formas de produção).</p> <p>Em virtude da natureza jurídica da subordinação, é possível, embora esta não seja a regra geral, que o empregado não tenha no salário do vínculo de emprego a fonte indispensável de sua sobrevivência, bem como que o empregado seja o próprio detentor dos conhecimentos técnicos necessários à prestação dos serviços na forma desejada pelo empregador. Logo, independentemente de qualquer circunstância fática ou do posicionamento do empregado no organograma da atividade empresarial, sua subordinação é jurídica, por ser fundamentada na existência de contrato comutativo (obrigações recíprocas e contrapostas que provocam o surgimento das contrafaces denominadas "poder de comando" e "subordinação").</p> <p>Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados:</p> <p>[...]</p> <p>Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico". As instruções nas quais se pautam a programação de</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>um algoritmo não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade.</p> <p>[...]</p> <p>Como os algoritmos destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de transporte.</p> <p>Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome.</p> <p>Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares – e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores – estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante.</p> <p>Cabe ressaltar que a subordinação jurídica (ou clássica) e a "subordinação algorítmica", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador.</p> <p>Pelo fato de a subordinação algorítmica reproduzir os mesmos elementos constitutivos da contraposição "poder de comando" e "subordinação", sua presença confere espaço à constatação da existência de subordinação clássica, embora exercida por meios informatizados de organização, direção e disciplina do trabalho</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>alheio, partem das instruções previamente determinadas pelo empregador quando da programação do algoritmo. Afinal, como visto, o comando empregatício empreendido mediante instruções predefinidas para determinada finalidade empresarial (algoritmos) não torna necessário o esforço de vislumbrar a presença do empregado nos fins do empreendimento (subordinação objetiva) ou na dinâmica da atividade empresarial (subordinação estrutural), pois o insere, imediatamente, na regra geral da constatação da subordinação jurídica.</p> <p>Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista.</p> <p>É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica.</p> <p>[...]</p> <p>No caso dos autos, é fato incontroverso (art. 374, III, CPC), e consignado pelo Regional (fl. 2.524) que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. Afinal, ficou demonstrado em instância ordinária que a reclamada exigiu que o reclamante enviasse dados pessoais e efetuasse a prévia realização de cadastro, a fim de obter autorização pessoal para laborar em conexão à plataforma digital por mantida e organizada pela reclamada. Não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Dessa forma, tal cadastro torna</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>notório o caráter infungível da obrigação de fazer assumida pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da pessoalidade. É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro. Afinal, foi consignado pelo Regional (fl. 2.524) que as corridas eram pagas pelo passageiro de acordo com os valores unilateralmente fixados pela reclamada, por meio de sua plataforma digital, e que a empresa repassava ao motorista valor filtrado por deduções de taxas por ela cobradas como contrapartida pela intermediação do serviço de transporte prestado pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da onerosidade.</p> <p>A reclamada sustenta a impossibilidade de configuração do requisito da não eventualidade sob o argumento de que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços.</p> <p>No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento accidental do negócio jurídico celebrado).</p> <p>Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade) da prestação dos serviços. Resta analisar o requisito da subordinação.</p> <p>No caso concreto, é incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|-------------|------------------------|--------------------------------|---|------------|---|
| | | | | | | <p>a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor).</p> <p>O Regional consignou (fl. 2.526) que a reclamada estipulou regras procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ainda, é incontroverso (art. 374, III, CPC) o fato de que a reclamada criou e aparelhou o aplicativo de transportes, construindo a plataforma digital e programando os algoritmos que se destinariam a organizar e delinear o serviço de transporte com os parâmetros desejados pela reclamada, na condição de gestora da plataforma.</p> <p>Ademais, como a reclamada exigia do reclamante, como motorista, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de transporte (fl. 2.526), é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção. Ainda, à fl. 2.527, o Regional consignou que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada, bem como o recebimento de avaliações negativas dos usuários da plataforma, acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar.</p> <p>Ante todo o exposto, o reclamante, motorista, ao prestar os serviços de transporte de maneira condizente com os limites regulamentares e com os algoritmos orientadores, ambos estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante, com fiscalização e controle da prestação de serviços realizados por meios informatizados, é presente a subordinação clássica e jurídica (art. 6º, parágrafo único, da CLT). Dessa forma, constata-se que o caso concreto é dotado de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação jurídica.</p> |
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhães Arruda | AIRR 1001148-96.2021.5.02.0071 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 | 27.11.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |

| | | | | | | |
|----------|-------------|------------------------|--------------------------------|--|------------|--|
| | | | | RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | | |
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhães Arruda | RR 0000722-66.2022.5.06.0003 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 27.11.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhães Arruda | RR 0000534-38.2023.5.13.0005 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 20.11.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhães Arruda | AIRR 0000844-48.2022.5.14.0006 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 27.11.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Monocrática | Kátia Magalhães Arruda | AIRR 0000338-80.2023.5.13.0001 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 14.11.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | AIRR 10479-76.2022.5.15.0151 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 | 09.08.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |

| | | | | | | |
|----------|---------|-------------------------|------------------------------|---|------------|--|
| | | | | RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | | |
| 7ª Turma | Acórdão | Alexandre Agra Belmonte | AIRR 11183-11.2020.5.15.0135 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 AIRR – 1497-74.2012.5.10.0018 RR – 3076500-28.2002.5.02.0900 | 21.11.2023 | <p>[...] É lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços.</p> <p>Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, 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.</p> <p>Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90 a "economia compartilhada", compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades de compartilhamento. Bens e serviços são compartilhados. A criação de Smartphones, a disponibilização de redes móveis de internet, wi-fi público em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizadas por meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode à distância e de forma automática prestar o serviço ou se servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente prestar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbn, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado.</p> <p>[...]</p> <p>Como para os controladores de aplicativos os veículos que os motoristas, motociclistas e ciclistas utilizam são dos próprios trabalhadores, que em tese podem organizar a própria ativação, controlar a própria prestação de serviços, recusar chamadas, e ainda atender mais de um aplicativo (ou empresário de plataforma digital), com as empresas apenas participando dos resultados do trabalho prestado, elas sustentam que o reconhecimento de</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>vinculação empregatícia, além de impertinente, encareceria e inviabilizaria essa atividade no Brasil.</p> <p>Para outros, como esses trabalhadores laboram por demanda mediante regras invariáveis estabelecidas pelas empresas, incluindo preço estabelecido pelo serviço, envolvendo distância, tempo e oferta; como participam da remuneração, que é fixa; como os motoristas são permanentemente rastreados por GPS, com sua localização utilizada para a conexão com a clientela da empresa e para aferição do transporte; como após cada viagem efetuada é feita a avaliação do motorista ou entregador quanto ao desempenho do serviço prestado, para compor a base de dados da empresa em relação a cada trabalhador; e como a produtividade, envolvendo o tempo para atendimento e o demandado para deslocamentos pode ser medida, com possibilidade do algoritmo, como rotina de trabalho, dar preferência nas chamadas aos mais ativos e afastar os que não produzem dentro do esperado pelas empresas, a possibilidade de controle do trabalho caracteriza vínculo empregatício.</p> <p>[...]</p> <p>Na entrevista da admissão na empresa são-lhe fornecidos manuais de administração do trabalho e dadas as explicações sobre as vantagens da franquia, como ausência de patrão, gestão do próprio tempo e autonomia sobre os ganhos.</p> <p>[...]</p> <p>Não se olvida que o fenômeno "Uberização" compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação do serviço de transporte. O que é preciso é incluir esse modelo inovador na plataforma da agenda do trabalho decente da OIT, de forma a se verificar se, não obstante os relevantes e oportunos interesses da livre iniciativa, as condições de trabalho dos motoristas contratados atende aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Mais barata toda prestação de serviços para a sociedade pode ser. Mas a que preço?</p> <p>[...]</p> <p>Feitas tais digressões, volta-se para o exame da controvérsia propriamente dita, mas não sem antes ressaltar que relação de emprego é o tipo de vínculo em que o trabalho é prestado pessoalmente por pessoa física ou natural, de forma não eventual, subordinada e assalariada a pessoa física, jurídica ou entidade</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|------------------------|--------------------------|--|------------|---|
| | | | | | | <p>destituída de personalidade, sem assunção, pelo trabalhador, dos riscos da atividade em que inserido pelo tomador, pelos quais responde (arts. 2º e 3º, CLT)</p> <p>[...]</p> <p>Para a concepção objetiva clássica, a subordinação é jurídica, sendo o poder que o empregador exerce na relação de emprego uma necessidade relacionada ao fato da prestação de serviços: atua sobre o modo da prestação objeto do contrato e não sobre o sujeito que a realiza, ou seja, a pessoa do trabalhador, pelo que o controle da prestação de serviços consubstanciada em fatos como gerenciamento do horário, cumprimento de ordens ou metas e penalizações por descumprimento permitem identificar a subordinação.</p> <p>[...]</p> <p>Preferimos, portanto, adotar a concepção objetiva clássica, no sentido de que subordinação significa a prestação do trabalho mediante submissão ao poder empregatício, sem descartar apenas como meio de prova, juntamente com outros elementos de convicção, o fato da inserção do trabalhador na dinâmica da produção.</p> <p>[...]</p> <p>A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado.</p> |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | RR 459-86.2022.5.12.0061 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 13.09.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------|--------------------------|-------------|------------|---|
| 2ª Turma | Acordão | Margareth Rodrigues Costa | RR 536-45.2021.5.09.0892 | Não citados | 13.09.2023 | <p>Consoante dispõe o artigo 3º da CLT, “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.</p> <p>Além disso, considera-se empregador aquele que, de forma individual ou coletiva, assume “os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. É o que dispõe o art. 2º da CLT.</p> <p>Classicamente, a relação de emprego foi caracterizada pelo trabalhador contratado por tempo indeterminado, com jornada e horário pré-estabelecidos, para a realização de tarefas fungíveis para seu empregador, do qual dependia economicamente. A tecnologia sempre esteve presente nas relações de trabalho, mas estas foram alteradas de forma drástica com os avanços trazidos pela automatização, informática, telemática, inteligência artificial, programação algorítmica, entre outros recursos que modificaram a forma de organização das empresas e a forma de trabalhar. Tais aparatos técnicos, que se qualificam como meios de produção, sem alterar a natureza ou se confundir com a figura econômica materializada nas empresas que operam por meio de plataformas digitais, não excluem a necessidade do trabalho humano, tampouco modificam, por si sós, a natureza da relação laboral subjacente, não inibindo a aferição, em concreto, dos elementos do vínculo de emprego.</p> <p>A relação mantida entre as partes tem sido designada “<i>on-demand economy</i>” – economia sob demanda, um modelo de negócio no qual as novas tecnologias digitais e de conexão via <i>internet</i> permitem que a plataforma virtual disponha de grandes números de prestadores de serviços, os quais permanecem à espera da solicitação de um serviço por um consumidor. Trata-se de um modelo de negócios cuja agilidade e interatividade, mediada pela tecnologia, pressupõe a grande oferta de trabalho disponível e, mais que isso, de trabalho assimilável na sua logística rigorosamente regida por algoritmos.</p> <p>É necessário compreender que as plataformas digitais, nesse contexto, se colocam como meios de produção e inserem-se em dinâmicas econômicas das mais diversas empresas e setores, sem o condão de qualificar-se como um nicho diferenciado de trabalho somente pelo uso da tecnologia, ou mesmo furta-se às dinâmicas de regulação jurídica</p> |
|----------|---------|---------------------------|--------------------------|-------------|------------|---|

[...]

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Nesse sentido, é equivocado supor que o instrumento usado numa dada atividade econômica modifique sua natureza. Mesmo porque não existem plataformas digitais apenas para transporte e para entregas, como é o caso da Uber.</p> <p>Esse modelo tem se difundido pelas mais diversas atividades econômicas, apresentando-se como instrumento e incorporando em si uma forma de gestão de atividades econômicas em setores distintos. Assim, não cabe promover o enquadramento ou considerar o tipo de trabalho consumido em uma atividade econômica a partir do <i>software</i> (instrumento) que ela utiliza, mas, sim, em face de sua finalidade econômica e do produto ou serviço que ela efetivamente entrega à sociedade: transporte, distribuição de alimentos, serviços domésticos, serviços bancários, consultas médicas <i>on line</i>, entre outros.</p> <p>[...]</p> <p>Por meio da infraestrutura digital, as empresas-plataformas dirigem e controlam a maneira como cada serviço é prestado instantaneamente, por meio de algoritmos e inteligência artificial, também chamada de gestão algorítmica.</p> <p>A gestão dos trabalhadores por algoritmos visa induzir comportamentos dos prestadores de serviços, uma vez que as pontuações são realizadas durante todo o trabalho e sensores de geolocalização geram informações acerca de cada ato praticado.</p> <p>[...]</p> <p>Ora, como exposto acima, descabe, à luz do princípio da primazia da realidade, aferir as motivações ou intencionalidades em razão das quais cada elemento-fático jurídico da relação de emprego se fez presente. O contrato de trabalho, enquanto contrato-realidade, se materializa a partir da existência de uma prestação pessoal, onerosa, não eventual e subordinada de serviços, ainda que o desejo ou a intenção da parte patronal não seja o de firmar uma relação nos moldes empregatícios. Se de fato o fez, inserindo-se numa dinâmica que, nas sociedades capitalistas, é compatível com o assalariamento, por força da imperatividade da legislação social, responde enquanto empregador, vinculando-se aos limites protetivos mínimos da legislação do trabalho.</p> <p>Aliás, a confusão causada pelas novidades envolvidas na dinâmica de funcionamento das plataformas tem induzido equívocos no procedimento de cognição jurisdicional tão habitual na Justiça do Trabalho para aferição dos elementos da relação de emprego.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>Ao aferir a pessoalidade de uma relação de trabalho firmada, por exemplo, entre um porteiro e um condomínio não faz parte da prática jurisdicional trabalhista indagar se a contratação é personalíssima porque o porteiro não pode se fazer substituir por terceiros em razão de medidas de segurança, porque as razões pelas quais o trabalho se desenha em moldes empregatícios é irrelevante, bastando a realidade da forma pela qual ele é prestado.</p> <p>Ao aferir a onerosidade da relação de trabalho firmada, por exemplo, entre um advogado e uma instituição financeira, para além do pagamento mensal, semanal ou diário pelos serviços prestados, não faz parte do léxico do Poder Judiciário trabalhista indagar se o percentual de honorários por ele percebido aproxima a relação de uma parceria ou de uma relação de emprego: basta constatar a onerosidade, descabendo ao Poder Judiciário, sobretudo quando desconhece os custos de transação e os ônus assumidos por cada contraparte, julgar abstratamente se o valor auferido pelo trabalhador em face da prestação de serviços e o valor retido pelo tomador de serviços é determinante de um ou outro tipo de contrato.</p> <p>Insisto, ainda: para aferir a não eventualidade numa relação de trabalho entre um jornalista e uma empresa de comunicações, por exemplo, não faz parte do repertório da Justiça do Trabalho indagar se, hipoteticamente, ele poderia recusar uma revisão de texto, se estivermos diante, concretamente, de um controle de frequência que prova que esse jornalista trabalhava todos os dias, de segunda a domingo, por 12 horas, para o mesmo empregador. Não há porque aferir suposições de eventualidade quando se está diante da realidade de um trabalho contínuo estampada na prova dos autos, em favor da finalidade principal da empresa.</p> <p>Pedindo escusas pelos tantos exemplos, esclareço que a eles recorro justamente para evidenciar o estranhamento em relação às perquirições de intenções para a pessoalidade, de percentuais remuneratórios repassados aos trabalhadores em relação ao valor das corridas, para aferir se a contraprestação pelo trabalho configura ou não onerosidade, e da análise da frequência e da inserção da prestação de serviços na dinâmica habitual do empregador a partir de elucubrações, mesmo quando se está diante de um empregador cuja atividade de cada entregador e sua respectiva frequência é inteiramente registrado, literalmente, passo</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>a passo e minuto a minuto, em suas plataformas digitais, por meio de tecnologias de geolocalização.</p> <p>[...]</p> <p>Resulta claro, portanto, que a pedra de toque da controvérsia é a subordinação jurídica, porque irrefutável a configuração da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, requisitos da relação de emprego que não comportam qualquer ressalva, como demonstrado.</p> <p>Ocorre que, ao buscar a identificação de condutas decorrentes do modelo de subordinação jurídica clássico, em um contexto de trabalho no qual a figura dirigente é uma plataforma digital, a Corte regional deixa de lançar luz sobre as manifestações da subordinação jurídica que efetivamente são relevantes no caso concreto e que aparecem na própria moldura fática que a Corte delimita.</p> <p>Vejamos.</p> <p>Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos “<i>sticks and carrots</i>”, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo</p> <p>No caso dos autos, constou no acórdão regional que o reclamante fez um cadastro na empresa, enviando seus documentos pessoais e seus dados bancários, recebeu as informações sobre o funcionamento da plataforma também por meio digital e manifestou o seu acordo com relação a elas. Além disso, extrai-se do próprio acórdão que os prepostos da reclamada mencionaram a prerrogativa de descadastramento do trabalhador em caso de desatendimento das condições reputadas adequadas pela plataforma (o que efetivamente acabou ocorrendo) e também constou do</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------|----------------------------|---|------------|---|
| | | | | | | <p>acórdão que o reclamante era avaliado pelos usuários, suportando consequências de uma avaliação negativa.</p> <p>Pelo trabalho realizado, o reclamante recebia remuneração determinada pela empresa reclamada, a qual não foi negociada com ele mesmo ou com o consumidor. No caso dos autos, o trabalho estava inserido na dinâmica da atividade econômica desenvolvida pela reclamada.</p> |
| 6ª Turma | Acórdão | Augusto César Leite de Carvalho | AIRR 799-92.2021.5.08.0120 | <p>RRAg-100853-94.2019.5.01.0067</p> <p>RR-100353-02.2017.5.01.0066</p> | 12.04.2023 | <p>[...] Outro tema relevante, na investigação sobre a natureza jurídica do vínculo de trabalho cujos contornos factuais foram definidos pelo TRT, é o atinente à classificação das empresas gestoras de aplicativos de transporte como empresas de tecnologia ou como empresas que exploram, mediante o uso de aplicativos tecnológicos, o transporte de pessoas.</p> <p>O Regional adota, como premissa maior ou verdadeiro axioma, ponto de partida para a sua cognição, que “a 99 TECNOLOGIA, não é uma empresa de transporte, mas sim de exploração de plataforma tecnológica, atuando os motoristas como verdadeiros parceiros – há um compartilhamento de economia”. Estaria mesmo o senso comum, no Brasil e no mundo, a endossar essa premissa axiomática? Entendemos, sem fugirmos desse plano abstrato em que as coisas foram ditas, que tal abstração equivale a mera presunção hominis e não deveria, pelas razões a seguir enumeradas, estar a nortear o silogismo regional.</p> <p>A despeito da qualificação da reclamada como empresa que explora plataforma tecnológica, atribuída nas decisões de instância ordinária, a experiência comum e a observação das discussões envolvendo a reclamada e empresas congêneres, poderia estar a demonstrar, por exemplo, que as mesmas não se qualificariam como empresas de tecnologia, já que a atividade finalística, como se revela incontroverso, seria a promoção do transporte urbano de passageiros. O aplicativo utilizado seria mero instrumento para captação da clientela (cuja fidelização se estabeleceria com a empresa e não com o motorista).</p> <p>[...]</p> <p>Analiticamente, e com renovada vênua, cabe corrigir: os fatos de a reclamada exigir “determinados requisitos dos motoristas e dos veículos utilizados por eles, como vestuário, modelo do automóvel, limpeza do veículo” e de aplicar-lhes sanções disciplinares revelam</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>que as manifestações clássicas do poder de comando, denotativo da relação de emprego, estão presentes, sejam elas o “poder de organização e regulamentação, o poder de controle e fiscalização, o poder disciplinar e sancionador”.</p> <p>A ausência de vigilância física sobre o serviço realizado, pois o serviço ocorre (como a tantos outros empregados) longe dos olhos da empresa, mas sob a disciplina que hoje se controla por geolocalização e outros dados, não desnatura o poder de comando no que ele tem de essencial. Como pondera Lorena Porto, secundada por Viviane Vidigal (in “Mais Direito, Tecnologia e Trabalho”. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 29), “o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado”.</p> <p>Submete-se a alguma crítica, ademais, a assertiva regional de que “eventuais sanções como o desligamento (temporário ou definitivo) da plataforma, por descumprimento de regras contratuais, não são exclusividade do vínculo empregatício, sendo comuns nos contratos de trato sucessivo”. A par de o poder disciplinar não se desfigurar pelo fato de estar presente em outras relações jurídicas, decerto que as cláusulas penais em contratos cíveis são cláusulas consensuais, visando à preservação da sinalagmaticidade (por ambas as partes), não se visualizando no direito civil, regra geral e sobretudo em contratos paritários, a mesma faculdade (unilateral) de uma parte punir a outra, sem que esteja acometida de poder estatal e valendo-se da vulnerabilidade econômica da parte punida.</p> <p>Essa peculiaridade da relação de emprego, a distingui-la do que sucede nas relações civis, foi há muito anotada pela mestra italiana Riva Sanseverino (in Curso de direito individual do trabalho. Tradução de Élson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976. p. 45): “as sanções civis visam, tão só, à restauração patrimonial, enquanto as sanções disciplinares intentam salvaguardar determinada organização do trabalho na empresa”.</p> <p>Como endosso, enfim, à percepção de que todas as mais caras expressões do poder de comando, ou poder empregatício, estão presentes na moldura factual traçada na decisão recorrida, parece-me importante destacar dois derradeiros aspectos, sendo o primeiro deles relacionado ao modo de realizar-se o poder de comando quando há intermediação de plataformas digitais. A diferença está na circunstância de o comando, a que se subordina o trabalhador, traduzir-se em algoritmos preordenados por inteligência artificial.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>[...]</p> <p>O que então se distingue, no universo das plataformas digitais, é que essas plataformas veiculam comandos algorítmicos preordenados, como visto, por inteligência artificial. Essa arquitetura diferenciada de poder, a remeter a uma origem aparentemente inumana, não seria suficiente, porém, para afastar o que é substancial ao emprego: o estado de sujeição e dependência que caracteriza o “empregado”. Inclusive porque a preordenação digital padece das mesmas imperfeições ou defeitos de caráter que campeiam em nosso cadinho cultural, demasiadamente humano [...]</p> <p>[...]</p> <p>Em obiter dictum, assinalo que nem todo trabalho intermediado por plataforma digital ambienta-se em uma relação jurídica de emprego. Importa sempre verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. É o caso dos autos.</p> <p>De se ter em mente, ainda e em contraste com as rotinas processuais ordinariamente adotadas por este relator, que os princípios da dignidade da pessoa humana e, inter-relacionados, do valor social do trabalho e da livre iniciativa têm força normativa e irradiadora de sentido para todo o texto constitucional, no que asseguram direitos sociais de índole fundamental. Em hipótese, como a dos autos, em que há imenso coletivo de trabalhadores contra os quais se pretende difusa e insistentemente recusar a normatividade do princípio da dignidade da pessoa humana, valor-fonte de toda eticidade atribuída ao trabalho pela Constituição, a admissibilidade do recurso de revista se justifica extraordinariamente pela vulneração do art. 1º, III da Constituição; bem assim por violação do princípio do valor social do trabalho (art. 1º, IV), do qual emana a rede de proteção social que gravita, a partir das normas de direito fundamental, em favor dos trabalhadores subordinados.</p> <p>Por todas essas razões, tenho que os fatos retratados nas instâncias ordinárias são indicativos de relação de emprego, cuja camuflagem sob o epíteto de parceria tem clara intenção de supressão dos direitos sociais e trabalhistas elencados no art. 7º da Carta Magna,</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------|---------|---------------------------------|-----------------------------|--|------------|---|
| | | | | | | em evidente ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, fundamentos, reitero, insculpidos no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal. |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | RR 10404-81.2022.5.03.0018 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 13.09.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Acórdão | Augusto César Leite de Carvalho | RR 10502-34.2021.5.03.0137 | RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 RR-100353-02.2017.5.01.0066 | 12.04.2023 | Idem ao RR – 799-92.2021.5.08.0120 |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | RR 10943-69.2022.5.03.0043 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 13.09.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 3ª Turma | Acórdão | Mauricio Godinho Delgado | RR 100353-02.2017.5.01.0066 | Não citados | 06.04.2022 | <p>É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil.</p> <p>Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII.</p> <p>Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea.</p> <p>Faz-se essa rápida digressão apenas para reiterar a justificativa histórica do Direito do Trabalho e compreender a permanente necessidade de sua projeção sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como instrumento de avanço civilizatório, especialmente em momentos de relevantes modificações sociais e econômicas.</p> <p>A discussão destes autos, por demandar reflexão acerca de novas fórmulas de gestão da força de trabalho humano, deve ter como ponto de partida essa função civilizatória do Direito do Trabalho e o seu caráter expansionista. Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema.</p> <p>Cumprir destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.</p> <p>[...]</p> <p>A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as “<i>dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e</i></p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p><i>obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo”.</i></p> <p>Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito “<i>de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito</i>” (Art.4, “b”).</p> <p>[...]</p> <p>Ora, aqui não se trata das lídimas empresas da economia de compartilhamento. Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista.</p> <p>[...]</p> <p>De toda maneira, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>No Brasil, desponta a singularidade de essa antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.</p> <p>Convergingo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, <i>caput</i>; art. 6º; art. 7º, <i>caput</i> e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, <i>caput</i> e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.</p> <p>De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica - sob pena de retrocesso civilizatório, na medida em que o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea. Não absorve, pois, fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. O próprio art. 7º da Constituição, em seu <i>caput</i> e incisos, estabelece o envoltório protetivo trabalhista para toda relação de emprego configurada na sociedade.</p> <p>Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivos fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, a</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>chamada “uberização”. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude), alargando os lucros do empreendimento. Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.</p> <p>Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT).</p> <p>No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.</p> <p>[..]</p> <p>A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.</p> <p>O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fáticojurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.</p> <p>Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.</p> <p>Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula,</p> <p>Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa <i>pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.</i> Nessa dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.</p> <p>Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao <i>caput</i> do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os “... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.</p> <p>Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.</p> <p>Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiperminuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bresciani enfatiza “destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações”.</p> <p>Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.</p> <p>A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3)</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|----------|---------|------------------------|------------------------------|--|------------|---|
| | | | | | | avaliava continuamente a <i>performance</i> dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros. |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | RR 100488-92.2022.5.02.063 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 13.09.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |
| 6ª Turma | Acórdão | Kátia Magalhães Arruda | RR 1000764-25.2021.5.02.0301 | RR 100353-02.2017.5.01.0066 RR 10502-34.2021.5.03.0137 RRAg 100853-94.2019.5.01.0067 | 13.09.2023 | Idem ao AIRR 0000251-49.2023.5.13.0026 |