

REVISTA

DIREITO, INOVAÇÃO E REGULACIONES

I. DOCTRINA NACIONAL

5

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO
TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL EM DECISÕES DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

**RECOGNITION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ON
DIGITAL PLATFORMS IN DECISIONS OF THE SUPERIOR
LABOR COURT**

*Aldacy Rachid Coutinho*¹

*Dayane Ribeiro de Menezes*²

*Tadeu Guimarães Kangussu Junior*³

1 Doutora e Mestre. Professora titular de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, aposentada. Professora do curso de mestrado acadêmico em Direito da Univel. Advogada. E-mail: aldacycoutinho@gmail.com

2 Mestranda no Curso de Mestrado acadêmico em Direito da Univel. Bolsista Capes. E-mail: daya_ribeiro@hotmail.com

3 Mestrando no Curso de Mestrado acadêmico em Direito da Univel. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. E-mail: tadeukangussujr@yahoo.com.br

RESUMO

O presente artigo busca analisar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceram o vínculo empregatício de trabalhadores em plataformas digitais. A metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Inicialmente, apresentar-se-ão trechos de algumas decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconhecem o vínculo empregatício, destacando-se os requisitos da subordinação jurídica, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Em cada tópico serão analisados os referidos requisitos e apontadas divergências dos julgados que reconhecem o vínculo empregatício em confronto com decisões de outros tribunais, especialmente o Supremo Tribunal Federal, que não reconhece o contrato de emprego para os trabalhadores em plataformas digitais. Após a análise das decisões quanto à existência do vínculo empregatício, expor-se-ão os principais fundamentos jurídicos, a legislação estrangeira presente nos julgados brasileiros e algumas das soluções judiciais para a relação de trabalho entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Ressalta-se que a pesquisa é embasada principalmente no método hipotético-dedutivo, analisando o referencial teórico para chegar a uma conclusão.

Palavras-chave: Trabalho em plataforma digital; Subordinação algorítmica; Vínculo empregatício.

ABSTRACT

This article aims to analyse the decisions of the Superior Labor Court that recognized the employment relationship of workers on digital platforms. The methodology used was bibliographic and jurisprudential research. Initially, excerpts from some judicial decisions of the Superior Labor Court (TST), which recognize the employment relationship, will be presented, highlighting the requirements of legal subordination, habituality, personality and remuneration. In each topic, the aforementioned requirements will be analyzed and divergences of the judgments that recognize the employment relationship will be pointed out in comparison with decisions of other courts, especially the Federal Supreme Court, which do not recognize the employment contract for workers on digital platforms. After the analysis of the decisions regarding the existence of the employment relationship, we will present the main legal foundations, the foreign legislation mentioned in Brazilian judgments and some of the judicial solutions for the employment relationship between workers and digital platforms. The research is based mainly on the hypothetical-deductive method, analyzing the theoretical framework to reach a conclusion

Keywords: Digital platform work; Algorithmic subordination; Employment relationship.

INTRODUÇÃO

Paradoxalmente, apesar da atual sociedade vivenciar em muitos segmentos econômicos a quarta revolução industrial, muitos retrocessos sociais estão atingindo os mais diversos trabalhadores que atuam perante novas ferramentas tecnológicas que tornaram mais

eficiente a aproximação dos prestadores de serviços com os clientes finais: as plataformas digitais.

As plataformas digitais desenvolveram soluções disruptivas e inovadoras, utilizando-se de tecnologia para intermediar os mais diversos tipos de prestação de serviços (transportes de passageiros, entregas, serviços de programação, designer, marketing, médicos etc.).

Pode-se afirmar que na sociedade do conhecimento, a educação é um fator de produção que supera os antigos fatores (trabalho, capital e terra) segundo Drucker (1993), e que na era da informação este é um recurso valioso para as organizações, sendo fonte de inovação, produtividade e vantagem competitiva.

O sistema de gerenciamento da referida atividade foi denominado de subordinação algorítmica, conceito que mistura a clássica subordinação jurídica com o método sequencial proporcionado pelo *software* do aplicativo que intermedia a aproximação de clientes solicitantes de serviços perante um cadastro de prestadores do referido serviço, desenvolvendo a transação por meio de regras pré-estabelecidas em um contrato digital, mediante pagamento, com avaliação recíproca do consumidor e do prestador de serviços em etapas lógicas e comandadas pelo algoritmo computacional. Sobre a definição de algoritmo, destaca-se o conceito apresentado por Fincato e Wünsch citando Soffner:

“O conceito de algoritmo pode ser entendido, portanto, como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’” (2020, p. 50).

Contudo, mesmo diante de tanta tecnologia e inovação, os milhões de trabalhadores que atuam perante as plataformas digitais não têm qualquer garantia social, previdenciária ou trabalhista pelo trabalho prestado para os consumidores dos serviços, nos moldes dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal e das leis trabalhistas e previdenciárias. A Uber, especialmente analisada no presente artigo, estabelece contratos com os motoristas configurando-os como parceiros autônomos, sem vínculo empregatício.

De fato, em muitas plataformas, não é possível negociar valores, serviços, métodos de trabalho, enfim, o trabalhador em muitas situações tem apenas a possibilidade de negar a prestação do serviço, o que mitiga a autonomia caracterizadora das relações civis ou comerciais.

Nesse sentido, analisar-se-ão decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que superaram o formalismo contratual que caracteriza a relação das plataformas digitais com seus

motoristas e reconheceram o vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo, autodenominadas intermediadoras digitais, extraindo dos acórdãos do TST a análise realizada pelos Ministros sobre os requisitos empregatícios e os principais argumentos para o reconhecimento do vínculo, conforme pesquisa realizada no sítio virtual do TST.

Analiticamente, a presente pesquisa busca analisar os fundamentos dos julgadores do TST que reconheceram o vínculo empregatício em relação aos requisitos do contrato de trabalho: onerosidade, pessoalidade, subordinação jurídica e habitualidade.

A pesquisa é baseada principalmente no método hipotético-dedutivo. Em outras palavras: far-se-á a análise de doutrinadores e julgados do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceram o vínculo empregatício de trabalhadores por plataformas digitais, buscando um resultado satisfatório da problemática abordada nesta pesquisa (CUSATI, 2021), extraindo os argumentos utilizados pelos ministros do TST para justificar a presença dos requisitos fáticos-jurídicos da relação de emprego.

1 O CONTRATO ESTIPULADO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Para iniciar a análise do tema, apresentar-se-á o contrato estabelecido entre a empresa Uber, a maior das intermediadoras digitais, e os motoristas que trabalham utilizando sua plataforma digital, como uma demonstração da implantação da quarta revolução industrial, conforme observa Medeiros (2023), esta revolução é marcada pela natureza disruptiva e volátil, com avanços tecnológicos rápidos e contínuos que geram inúmeras oportunidades de inovação, gerando impactos muito maiores do que as revoluções anteriores, potencializando a mudança ilimitada e permanente.

O início do trabalho perante uma plataforma digital, especialmente nesta análise a Uber, demanda que o motorista tenha um aparelho celular, conectado com internet remota, tecnologia disponível para a sociedade brasileira a pouco tempo.

Após realizar o cadastro de motorista na plataforma, o sítio virtual da Uber apresenta a possibilidade de o motorista transportar passageiros ou ser um entregador (UBER, 2023).

Como parte da sua estratégia de aumentar o cadastro de prestadores de serviços, no referido sítio virtual estão descritas as vantagens enumeradas pela UBER para convencer os motoristas a prestarem serviços pelo seu aplicativo, tal como, a possibilidade de o trabalhador definir o próprio horário de trabalho e ganhar dinheiro rapidamente.

Atualmente, no Brasil, há mais de 1,5 milhão de trabalhadores por aplicativo, segundo pesquisa do IBGE denominada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua) em 2022 (IBGE, 2023). Esse é um contingente muito grande de trabalhadores com nenhum ou poucos direitos sociais garantidos. Destaca-se que a Uber (2023) apresenta em seu sítio virtual os seguintes dados:

Ramo da Indústria	Tecnologia
Fundação	Junho de 2010
Presença em cidades no mundo	+10,5 mil
Presença em cidades no Brasil	+500
Presença em países	70
Funcionários no Brasil	+1 mil
Motoristas/entregadores parceiros no mundo.	6,5 milhões
Motoristas/entregadores parceiros no Brasil*.	1 milhão
Usuários no mundo	142 milhões
Usuários no Brasil	30 milhões*
Viagens/entregas por dia no mundo	27 milhões

Fonte: Uber, 2023.

Para o motorista da Uber começar os trabalhos, tem que aceitar todos os termos contratuais, apresentar os documentos, veículo e equipamentos com requisitos mínimos exigidos (ano de fabricação, itens de conforto e segurança), sem qualquer possibilidade de discutir ou modificar o conteúdo, sendo típico contrato de adesão nos termos do art. 54 do Código de Defesa do Consumidor (1990), estabelecidos unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que haja debate ou modificação significativamente de conteúdo.

No Termo Geral de acesso e uso (UBER, s.p.), como pessoa física, está bem claro e é reiterado a condição de contrato de adesão quando se dispõe que: “[...] Se Você não concorda com estes Termos, Você não pode acessar nem usar os Serviços [...]”.

Nos termos gerais ainda constam capítulos referentes à licença, restrições, prestação de serviços, regras de preservação de dados, normas de conduta, dos quais se destacam a caracterização das pessoas envolvidas na relação digital, que é a Uber (2023, s.p.) (plataforma digital), o motorista e o passageiro (cliente), merecendo destaque o item 2 em que consta:

2. Serviços - Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo

aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de **intermediação sob demanda e serviços relacionados** que permitem que Você, por meio de Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por **terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos**, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). (grifo nosso).

Como repetido de três formas iguais no trecho citado, percebe-se que a Uber define o trabalhador como terceiro independente provedor ou fornecedor de serviços. Ainda, a Uber se autodenomina empresa de intermediação digital e fornecedor de serviços de tecnologia.

Realizado o cadastro do motorista, aceito todos os termos do contrato de adesão, entregue toda documentação exigida, com autorização da plataforma para prestar os serviços e na posse de todos os bens necessários para realizar o serviço, o motorista pode ligar o aplicativo e estar à disposição dos clientes que solicitarem os serviços.

Em síntese, consta nos termos e contratos da Uber que o motorista é parceiro autônomo e a empresa é intermediadora digital, sendo o objeto da prestação de serviços contratada pelos clientes o transporte de pessoas, bens e produtos.

Com todos os elementos do contrato bem estabelecidos nos termos do art. 104 do Código Civil (agentes capazes, objeto lícito e forma não defesa em lei), passe-se à análise dos elementos fático-jurídicos para diferenciar se o referido trabalho é mesmo de natureza civil ou terá o *status* de contrato de emprego.

2 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Delgado (2014, p. 291) afirma que a partir das normas legais vigentes (CLT, artigos 2º e 3º), os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego que fixam os condicionantes para judicialização dos comportamentos, sendo determinantes para inferir a presença de um vínculo de emprego: “a) Prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer sem possibilidade de substituição do prestador; b) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade”.

Como visto, no contrato de adesão da Uber, não se cogitam os elementos do emprego, de modo que a desconsideração do contrato entre a plataforma digital e o prestador de serviços para que se conclua pela existência de vínculo empregatício se baseia nos princípios do direito do trabalho (primazia da realidade) e nas leis trabalhistas.

Correia (2023) ao conceituar o princípio da primazia da realidade declina que a realidade prevalece sobre as cláusulas contratuais escritas, sendo essencial verificar se o conteúdo do documento reflete os fatos, ou seja, o princípio da primazia da realidade é fundamental para prevenir fraudes nas relações de trabalho, buscando sempre a verdade dos acontecimentos.

Ou seja, para reconhecer o vínculo, é preciso superar o contrato de adesão por meio da análise dos fatos em detrimento das disposições contratuais, substituindo-o pelo contrato de emprego quando presentes os elementos fático-jurídicos do art. 2º e 3º da CLT.

Não há como olvidar as outras formas de contratação com suas diferenciações, tal como no trabalho autônomo em que não há subordinação, mas diante de um contrato de emprego com todos os requisitos preenchidos, não prospera qualquer instrumento ou método jurídico que busque a supressão de direitos trabalhistas com a conseqüente diminuição de garantias sociais (DELGADO, 2014).

Portanto, nas reclamações trabalhistas propostas pelos motoristas de aplicativo em face das plataformas digitais, busca-se o reconhecimento do vínculo empregatício apesar de toda contratação indicar para a relação comercial havida entre Uber e motoristas.

Nesse sentido, veja-se os artigos 2º e 3º da CLT (1943):

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

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

Extrai-se das referidas normas legais que o vínculo empregatício exige requisitos fático-jurídicos, dos quais se destacam a prestação de serviços, onerosidade, subordinação jurídica, pessoalidade e habitualidade (para os que se dedicam com frequência à atividade), de modo que os motoristas se utilizam dos referidos fundamentos legais para alcançar decisão judicial favorável.

As empresas intermediadoras digitais consideram os motoristas empreendedores autônomos ou trabalhadores por conta própria, o que não lhes garante o mínimo de direitos sociais.

Instado a se manifestar em diversos processos judiciais, os TRTs e o TST têm reiteradamente julgado o tema com conclusões diferentes entre si. Para demonstrar os fundamentos fáticos e jurídicos das decisões judiciais que concluíram haver vínculo empregatício, analisar-se-á o inteiro teor dos acórdãos das turmas do TST que estão reconhecendo a relação de emprego.

3 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO NAS TURMAS DO TST

Primeiramente, é importante destacar que o STF tem posicionamento contrário ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, fundamentando suas decisões especialmente na ausência de subordinação, na livre iniciativa, na livre concorrência, na possibilidade de terceirização de atividades fim, bem como em julgados vinculantes, dos quais destacam-se a ADC 48, a ADPF 324/DF e o RE 958.252 RG/MG (Tema 725 de Repercussão Geral).

Em decorrência do reconhecimento de vínculo empregatício do trabalhador por aplicativo com a plataforma digital por órgãos da Justiça do Trabalho, o STF tem acolhido Reclamações, nos termos do artigo 988 do Código de Processo Civil.

Em um exemplo de Reclamação Constitucional decidida em 23/11/2023, sob o número de Reclamação 63823/SP, o Ministro do STF Cristiano Zanin, a pedido da RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA, cassou decisão para afastar o vínculo do motorista com a Rappi reconhecido pelo TST (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2023):

Sobre o tema, detalho que o Supremo Tribunal Federal, com fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, entendeu ser possível a terceirização de qualquer atividade econômica, ficando superada a distinção estabelecida entre atividade-fim e atividade-meio firmada pela jurisprudência trabalhista. [...] Destaco que se trata de relação entre um motociclista que entrega mercadorias e o aplicativo de intermediação de entregas, Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. Portanto, na espécie, ao reconhecer o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho desconsiderou os aspectos jurídicos relacionados à questão, em especial os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas. [...] Posto isso, com fundamento no art. 992 do CPC e no art. 161, parágrafo único, do RISTF, julgo procedente o pedido para cassar a decisão reclamada e afastar o vínculo empregatício reconhecido pela Justiça do Trabalho, em observância às decisões prolatadas na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG e na ADC 48/DF.

Portanto, em que pese o STF não reconhecer o vínculo empregatício, o TST está oscilante, com 4 das 8 Turmas apresentando precedentes reconhecendo o vínculo trabalhista,

que por se tratar de uma novidade e uma superação aos contratos estabelecidos pelas plataformas digitais com seus prestadores de serviços, serão analisados e os seus fundamentos jurídicos serão apresentados.

O TST é composto por 8 Turmas que estão oscilando seus entendimentos: 1ª Turma – não reconhece; 2ª Turma – reconhece; 3ª Turma – reconhece; 4ª Turma – não reconhece; 5ª Turma – não reconhece; 6ª Turma – reconhece; 7ª Turma – não encontrou-se decisão no mérito; 8ª Turma – reconhece.

Constam 2 processos na SBDI-I (Subseção de Dissídios Individuais I), órgão do TST responsável por uniformizar a jurisprudência das Turmas do TST, que desde 2019 ainda não foram julgados, permanecendo o tema sem precedente no referido órgão (E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066).

Nesse sentido, excluir-se-á a análise dos julgados da 1ª, 4ª e 5ª Turmas. Detalhe para a 7ª Turma que não decidiu o mérito da causa, não constando nos julgamentos citados. Logo, serão apresentados acórdãos da 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas que reconhecem o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais quando presentes os elementos do contrato de emprego.

3.1 2ª TURMA DO TST - RECURSO DE REVISTA 0000536-45.2021.5.09.0892

A 2ª Turma do TST, em alguns julgados, reconheceu o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Transcreve-se trecho da ementa do acórdão no Recurso de Revista 0000536-45.2021.5.09.0892, para na sequência extrair os principais fundamentos jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego:

[...] 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, **cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos**, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0000536-45.2021.5.09.0892; Segunda Turma; Relª Desª Conv. Margareth Rodrigues Costa; DEJT 29/09/2023; p. 1637). (grifo nosso).

Com base na análise do inteiro teor do Recurso de Revista 0000536-45.2021.5.09.0892 (citado acima), verifica-se que se trata de um caso em que a *Uber Eats* (plataforma digital de entrega de alimentos) foi processada por um ciclista prestador de serviços.

Na primeira e na segunda instâncias do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT9) o vínculo não foi reconhecido sob o argumento de que, apesar de se reconhecer a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade, não haveria subordinação jurídica, uma vez que a prova oral indica ausência de controle de rotas, horários de trabalho ou de um mínimo de entregas ou tempo ativo.

O referido acórdão no Recurso de Revista 0000536-45.2021.5.09.0892 da 2ª Turma do TST menciona relatórios da *United Nations High Commissioner for Human Rights* argumentando a favor do reconhecimento dos requisitos do emprego, nos artigos 2º e 3º da CLT, para o trabalho por aplicativo como um método de trabalho da “economia sob demanda” e destaca que a subordinação jurídica é justamente a “pedra de toque” da controvérsia. Menciona também que o modelo de gestão é orientado pela dinâmica dos *sticks and carrots* (avaliações e bonificações): no software do aplicativo, as empresas adotam um modelo de gestão do trabalho baseado na gamificação, usando recompensas e penalidades para influenciar o comportamento dos trabalhadores de acordo com os interesses da empresa-plataforma. Isso cria uma dinâmica de subordinação jurídica repaginada. (CARELLI, 2018).

No acórdão foi apresentada uma decisão da Justiça Espanhola, um artigo da Legislação Portuguesa para plataformas digitais inserida no Código do Trabalho e um Projeto de Lei Espanhola para considerar presumida relativamente a relação de trabalho, tal como a lei de Portugal mencionada. Nesse sentido, destaca-se o artigo 12º-A do Código de Trabalho de Portugal (2009) incluído no referido código em 2023, em que o legislador português positivou a presunção de existência de vínculo trabalhista caso algumas das hipóteses legais se confirme:

Código de Trabalho de Portugal. Artigo 12.º-A - Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de

- subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Como visto, outros países legislaram sobre o contrato de trabalho e as plataformas digitais, sendo esta uma importante tarefa que deverá ser exercida pelo Congresso Nacional do Brasil para estabelecer um marco legal para as plataformas digitais, trazendo segurança jurídica para os envolvidos no trabalho das plataformas digitais, ante a dificuldade das partes alcançarem um acordo e as decisões judiciais estarem tão conflitantes entre si.

O julgamento do RR 0000536-45.2021.5.09.0892 da 2ª Turma do TST concluiu pela existência de vínculo e determinou o retorno à origem para julgamentos dos pedidos da inicial.

3.2 3ª TURMA DO TST - RECURSO DE REVISTA 0100353-02.2017.5.01.0066

Na 3ª Turma do TST também houve reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e as plataformas digitais, conforme precedente no acórdão do Recurso de Revista 0100353-02.2017.5.01.0066, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado:

[...] o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. [...] Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0100353-02.2017.5.01.0066; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 11/04/2022; p. 934).

Analisando-se o inteiro teor do referido acórdão no RR 0100353-02.2017.5.01.0066, da 3ª Turma do TST, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, transcrever-se-ão alguns fundamentos jurídicos declinados na referida decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital (Uber do Brasil).

No acórdão foram assentadas duas transcendências: a econômica e a jurídica. A transcendência é requisito específico do Recurso de Revista (CLT, art. 896-A), bem como foi demonstrada a divergência jurisprudencial, cumprindo os requisitos de admissibilidade.

A sentença de primeiro grau entendeu não estarem presentes os requisitos do vínculo empregatício, decisão confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro.

Adentrando o mérito da causa, o relator Maurício Godinho Delgado declinou que o tema é novo, complexo, distinto do contrato de emprego tradicional e o trabalho é gerido por plataformas digitais de empresas nacionais ou multinacionais, de modo que a resolução do

problema envolve analisar as novas formas complexas de contratação de trabalho, diferentes do sistema tradicional, agora conduzidas por plataformas digitais gerenciadas por grandes empresas multinacionais ou nacionais. Essas ferramentas surgem da evolução tecnológica desde o final do século XX, proporcionando um novo modelo de recrutamento diretamente através de aplicativos, que organizam, supervisionam e garantem a qualidade dos serviços prestados ao cliente final. Essa mudança tecnológica e organizacional é tão significativa que alguns autores falam em uma quarta revolução tecnológica ou industrial.

O acórdão da segunda turma do TST, na sequência apresenta alguns impactos positivos das plataformas digitais, tais como, diminuição do custo dos serviços e possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas. Contudo, também apresenta os fatores negativos, que no caso são decorrentes principalmente da ausência de garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, tendo em vista a desregulamentação do segmento:

[...] uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

O relator do voto no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 relembra a importância de refletir sobre a função do direito, ou seja, se o direito deve ser um instrumento de civilização mesmo diante da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, ou se o direito deve ser um instrumento de “[...] exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Sustenta no voto que o Direito do Trabalho deve ser projetado sobre “as relações sociais como instrumento de civilização e regulação do sistema econômico e social capitalista”, para que possa ser realizado um progresso civilizatório, constitucional, humanístico e social, tendo em vista 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” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Apresenta a decisão no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 que no direito comparado, a tendência de o Poder Judiciário nos EUA e na Europa, é 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 de entregas, o que contribui para

restringir “o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

São apresentados outros exemplos da França, Espanha e EUA no referido voto:

- 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no **sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho**, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. [...]
- 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na **direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício**, na esteira de decisões anteriores sobre a questão;
- 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que **a empresa Dynamex fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como ABC test) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante**; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a empresa contratante (Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles). (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022) (grifo nosso).

O acórdão destaca a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que tratava das regras de direito de concorrência e que concluiu que as plataformas digitais não são meros intermediadores entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo “serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Notícia também regras legislativas para normatizar motoristas e plataformas digitais no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 5, que tem o condão de positivar o ABC test), no país europeu de Portugal (Lei nº 45 de agosto de 2018) e a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho) da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O relator apresenta argumentação que distingue dois tipos de plataformas digitais. Aquela que é efetivamente disruptiva, que aproxima os prestadores dos clientes sem intermediários, instaurando a economia compartilhada, tais como, AirBnB (Air, Bed and Breakfast), Booking.com, Pet Anjo/Pet Hub. Destaca o acórdão que nesses casos, não há utilização predatória do trabalho humano, mas são empresas de compartilhamento que aproximam proprietários dos clientes.

Contudo, o segundo grupo de plataformas digitais têm estrutura, natureza e dinâmica distintas, “uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais”, tratando-se de verdadeira “ferramenta de ideologia econômica, para criar ‘novas’ modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima”, nos dizeres do Ministro Alberto Bresciani (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Sobre o vínculo empregatício, destacam-se as premissas do acórdão regional, que são incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: (i) empresa organizava os serviços, designando motoristas unilateralmente; ii) o trabalhador tinha que permanecer conectado à plataforma para não perder o emprego; (iii) a empresa avaliava constantemente a performance dos motoristas e usava essas avaliações para descredenciamento; (iv) o trabalho era intensamente controlado pela empresa por meio da plataforma digital e avaliação dos clientes.

Destaca-se que o relator fez um apanhado das espécies de subordinação jurídica nas dimensões clássica, objetiva, estrutural e algorítmica: (i) poder de direção/subordinação com ordens remotas e digitais da empresa; (ii) trabalho alinhado aos objetivos empresariais; (iii) integração total do profissional na organização e cultura da empresa; (iv) controle algorítmico da mão de obra através de ferramentas digitais sofisticadas.

Por todo o exposto, o i. relator do Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 concluiu que:

[...] a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Arremata o relator afirmando que comprovados os elementos da relação empregatícia, deve o ônus da prova da autonomia do trabalhador ser da empresa reclamada, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT). Por fim, o acórdão da terceira turma declara a existência do vínculo de emprego entre as partes e determina o retorno dos autos à origem para examinar os demais pedidos.

3.3 6ª TURMA DO TST- RECURSO DE REVISTA 1000488-92.2022.5.02.0063

O Recurso de Revista 1000488-92.2022.5.02.0063, julgado na 6ª Turma do TST, com relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, concluiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício:

14. No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da **3ª, 6ª e 8ª Turmas**. [...] Dou provimento ao recurso de revista para **reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes** e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao juízo de primeira instância, a fim de que prossiga no exame dos demais pedidos constantes da petição inicial originalmente prejudicados, da forma como entender de direito. (TST; RR 1000488-92.2022.5.02.0063; Sexta Turma; Relª Min. Kátia Magalhães Arruda; DEJT 15/09/2023; p. 4646). (grifo nosso).

No voto do mencionado Recurso de Revista da sexta turma do TST, a relatora cita a Declaração da Filadélfia (1944) que menciona que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 2017, s/p). Cita também o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1996), a Recomendação 204 da OIT, as Convenções 122 e 161 da OIT, o item 3.b da Recomendação 198 da OIT e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destaca a relatora a importância de manter “pisos de proteção social e procurar fechar lacunas de cobertura”, nos termos do art. 22 da Recomendação 205 da OIT (2017).

No voto consta que o fato dos recebimentos serem em alto percentual não descaracteriza o vínculo empregatício, pois as condições justas e favoráveis de trabalho e a existência digna e decente são internacionalmente compreendidas como essência do trabalho, devendo todo trabalho ser remunerado de forma justa.

Quanto ao elemento flexibilidade e a possibilidade de definição do próprio horário, o voto declina que se trata de uma condição justa e favorável de trabalho, que beneficia cada vez mais trabalhadores, sendo condição cada vez mais comum, tal como o teletrabalho, em que o trabalho é feito fora das dependências do empregador e nos horários definidos geralmente pelo próprio empregado, de modo que a flexibilidade “não deve afastar a proteção social e não afasta, necessariamente, a subordinação” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Em linhas gerais, a relatora expõe que o vínculo de emprego é compatível com as condições de trabalho mais justas, favoráveis e vantajosas possíveis.

Quanto aos elementos do contrato de emprego, a relatora no voto da 6ª Turma do TST declina que a pessoalidade e a onerosidade estão claramente configuradas:

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. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Contudo, entende a relatora do RR 1000488-92.2022.5.02.0063 que é complexa a análise da não eventualidade e da subordinação, demandando maior reflexão sobre estes elementos fático-jurídico. Declina que se:

[...] 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. [...] 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. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

A Ministra Kátia Magalhães Arruda relativiza a necessidade do requisito eventualidade, tendo em vista que outros contratos de trabalho (intermitente, por exemplo), dispensam a previsibilidade de horários e frequência, não sendo uma novidade na legislação trabalhista. Ressalta que apesar da disponibilidade estar a critério do empregado no trabalho perante plataformas digitais, havendo mitigação do elemento não eventualidade (habitualidade), esse fator não afastaria a existência de vínculo empregatício.

A relatora ressalta que é obrigação da República Federativa do Brasil equilibrar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, estando os conflitos capital e trabalho presentes nas relações trabalhistas independentemente do avanço tecnológico:

A solução de conflitos entre capital e trabalho é um dever político que independe dos avanços tecnológicos e transcende a segmentação didática das revoluções industriais (da primeira à quarta Revolução Industrial). **Como no caso da intermediação de mão de obra por meio de aplicativos a flexibilidade dos trabalhadores é uma condição que as empresas admitem suportar**, em razão de sua atividade econômica, ao permitir que os trabalhadores, individualmente, programem suas jornadas de trabalho, **não há razão para que essa flexibilidade acessível aos trabalhadores seja considerada como um problema ou obstáculo intransponível** à efetividade de normas jurídicas protetivas. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023). (grifo nosso).

No que se refere à subordinação, elemento da relação de emprego, conceituado como o poder de comando do empregador, tem que se extrair do art. 3º da CLT o elemento de trabalho do empregado: “sob dependência do empregador”.

Para a Ministra Kátia Magalhães Arruda, “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”. Sustenta que o art. 6º da CLT permite o trabalho controlado por meios informatizados, de modo que a gestão pela inteligência artificial consegue realizar a organização da prestação de serviços com subordinação destacando que:

A programação de algoritmos, em comparação com as demais formas de exercício do poder de comando no "mundo analógico" (em que a organização e a direção do trabalho são realizadas mediante ordens escritas e/ou verbalizadas), consiste em forma inovadora de organização da atividade empresarial e de direção do trabalho alheio, mas, para o aspecto da **subordinação jurídica, equipara-se aos meios diretos e pessoais ordinariamente manejados para tal finalidade**. 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 entregas. 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 entregas**. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de entregadores, 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. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023). (grifo nosso).

A relatora declina que a subordinação algorítmica reproduz os mesmos elementos constitutivos da subordinação jurídica clássica, ou seja, o poder de comando e a subordinação, de modo que sua presença confere espaço à constatação da existência de subordinação direta, embora exercida por meios informatizados de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, não sendo causa de exclusão da subordinação o fato do trabalhador poder recusar tarefas, tal qual no trabalho intermitente (CLT, art. 452-A, §3º), ou mesmo, prestar serviços para mais de uma plataforma ante a inexistência do requisito exclusividade do empregado.

A relatora indica que Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais e que o Parlamento Europeu aprovou proposta para que as empresas tenham o ônus de provar que o trabalho prestado pelos motoristas não é subordinado.

Aduz na fundamentação no voto da 6ª Turma que o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda), a Corte Superior de Competência Trabalhista da Alemanha, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho da Bélgica e o Tribunal de *Apelaciones del Trabajo*, no Uruguai, reconheceram o trabalhador por aplicativo como empregado. Quanto aos entregadores, declina que há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na *Fair Work Commission* na Austrália.

Analisando o caso, o acórdão declinou que:

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 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 consignada pelo Regional a presença de tal elemento fático-jurídico. **Logo, é presente o requisito da onerosidade.** [...] 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). Portanto, é presente, também, **o requisito da habitualidade (não eventualidade) da prestação dos serviços.** Resta analisar o requisito da subordinação. 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 entregador em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de entrega de mercadorias, normalmente para locais previamente determinados pelo usuário no aplicativo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um **"poder de comando"** (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e **"subordinação jurídica"** (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). [...] Ante todo o exposto, o reclamante, entregador, ao prestar os serviços de entrega de mercadorias 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 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. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023). (grifo nosso).

Pelo exposto, no Recurso de Revista 1000488-92.2022.5.02.0063, de relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, declarou-se a existência de todos os elementos do emprego, reconhecendo o vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital.

3.4 8ª TURMA DO TST - RECURSO DE REVISTA 0100853-94.2019.5.01.0067

Por último, analisar-se-á decisão da 8ª Turma do TST em que também houve reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital:

(...) **conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, caput e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas.** Recurso de revista não conhecido. (...) (TST; RRAg 0100853-94.2019.5.01.0067; Oitava Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 03/02/2023; p. 2575). (grifo nosso).

O acórdão do Recurso de Revista 0100853-94.2019.5.01.0067 começa descrevendo que o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT1) não homologou um acordo

entre as partes, de modo que o processo continuou tramitando e evitou o que tem sido denominado de litigância manipulativa, situação retratada por Adriana Orsini, em que a Uber e outros aplicativos tentam evitar decisões judiciais firmando acordo com os motoristas com o intuito de barrar a consolidação de jurisprudência que firmasse teses contrárias à empresa:

Ao conciliar apenas nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo, não pela prova dos autos, mas sim, pela unidade jurisdicional ou pelo magistrado Relator em 2º grau, a empresa dirige a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central (existência ou não de relação de emprego), consoante a literatura jurídica e acadêmica tem demonstrado. Há, portanto, um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, 2019).

Negada a homologação de acordo judicial, foi elaborado um acórdão em Recurso Ordinário no Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT1) reconhecendo o vínculo empregatício e condenando a Uber em parcelas trabalhistas:

O Tribunal Regional não homologou a proposta de acordo trazida ao processo e deu provimento ao recurso ordinário da autora para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as litigantes no período de 1º/12/18 a 30/5/19, condenar a ré ao pagamento: "a) do aviso prévio (30 dias), 13º salário proporcional de 2018(01/12), 13º salário proporcional de 2019 (06/12), férias proporcionais mais 1/3 (07/12), FGTS com multa fundiária de todo o período contratual, indenização substitutiva de seguro desemprego e multa do artigo 477, §8º, da CLT; b) do adicional de 50% relativo às horas laboradas além da 8ª diária, e de 100% para o labor aos domingos e feriados, com os devidos reflexos, aplicando-se a Súmula 340 do C. TST, inclusive no tocante ao divisor; c) indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); e d) dos honorários sucumbenciais em favor dos advogados da parte autora no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença; bem como para excluir a condenação da autora ao pagamento dos honorários sucumbenciais em favor dos advogados da ré". (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, 2019).

A Uber interpôs Recurso de Revista que não foi admitido. Da inadmissibilidade do Recurso de Revista, a Uber apresentou Agravo de Instrumento, conhecido e provido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

No mérito do Recurso de Revista, o relator faz uma digressão histórica do contexto em que foram elaboradas as leis trabalhistas brasileiras, quando predominava no Brasil a economia agrária e um início de economia industrial:

O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da mão de obra decorria do fato de não possuir o controle do meio produtivo, daí resultando a sua fragilidade ou desproteção na relação jurídica. O emprego da palavra dependência no artigo 3º da CLT é claro nesse sentido. A ela adere o poder de comando revelado no art. 2º. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação

a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, 2019).

Menciona o relator que a ideia da subordinação fundada na não detenção do controle da produção (dependência do trabalhador) foi abandonada para concentrar a proteção na prestação de serviços (subordinação objetiva) e que com a Terceira e Quarta Revoluções Industriais tendo alterado gradativamente o processo produtivo “hoje o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Nesse contexto, tal como declinado no Recurso de Revista 0100853-94.2019.5.01.0067, a subordinação clássica é confrontada com a atual realidade das relações de trabalho, surgindo a "subordinação jurídica algorítmica", que ocorre com a codificação do comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere estratégias de gestão no código-fonte. O comando do empregador é realizado por programação neo-fordista e atuando os algoritmos como "supervisores", reinventam a subordinação como elemento do contrato de emprego, tendo em vista que pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos se servem de algoritmos no controle da prestação de serviços.

O parágrafo único do art. 6º da CLT estabelece 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.

O relator destaca que na década de 90 surge a "economia compartilhada, compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades de compartilhamento”, com bens e serviços sendo compartilhados, expandindo-se referida tendência com a disponibilização de smartphones e internet móvel (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Exemplifica o acórdão algumas empresas que atuam na economia compartilhada e por algoritmos que ainda não foram adequadamente abarcadas pela legislação:

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, Airbnb, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado. Nos deparamos então com um fenômeno mundial que faz parte de novo modelo de negócios do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a nossa, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas "tecnologias disruptivas" ou "inovações disruptivas", próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Declina-se no voto que as operações da Uber impactaram o mercado de transporte privado individual urbano, mudaram o modelo de negócio antigo (táxis), e com base na "economia compartilhada" (*sheared economy*), houve um "alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos" (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Segundo o acórdão da oitava turma do TST, instaurou-se então um debate no meio jurídico sobre o objeto social da Uber: (i) a UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte? (ii) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de "parceiros" caracteriza subordinação clássica? e (iii) os motoristas "parceiros" da UBER são empregados ou autônomos?

Para o relator, a Uber seria uma empresa de transporte que utiliza o aplicativo para organizar seu trabalho, e não uma empresa de tecnologia, tendo em vista que não produz produtos ou serviços para tecnologia.

Destaca-se, ainda, no voto do Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067 a decisão do Tribunal Supremo da Espanha que decidiu que a relação existente entre entregador e a empresa Glovo (plataforma de entregadores ciclistas) configura vínculo de emprego; a Suprema Corte da Pensilvânia que já decidiu não serem autônomos os motoristas da Uber; o Congresso da Califórnia que editou lei estabelecendo vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos; a Justiça de Nova Jersey que condenou a Uber em milhões por tributos não recolhidos, ao considerar os motoristas como empregados; o órgão de cúpula do Judiciário na França reconheceu vínculo de emprego entre motoristas e a Uber, sob a compreensão de que não cabe aos trabalhadores construir a própria clientela ou definir os preços das corridas; a Suprema Corte do Reino Unido, considerou o motorista da Uber um trabalhador intermediário entre as categorias de empregado e autônomo garantindo salário mínimo, férias pagas e acesso a um fundo de pensões aos motoristas britânicos; no Japão as empresas de entrega e transporte de passageiros garantem seguro acidente de US\$ 13 mil aos trabalhadores e a Corte Superior Trabalhista na Alemanha já definiu o trabalho mediante aplicativo como de natureza trabalhista. Destaque ainda para o Tribunal de Justiça da União Europeia que em 2017 reconheceu que a Uber é uma empresa de transporte.

O acórdão ainda cita o filme "Você não Estava Aqui" (nome original *Sorry We Missed You*), do diretor Ken Loach:

No fim, após verificadas na prática as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador, o filme questiona os efeitos do empreendedorismo neoliberal, que num retorno ao século XIX trata o trabalho que responde pelo pomposo nome de gig economy (ou

economia de bicos) como mercadoria ou *commoditie*, passando ao largo da proteção trabalhista, com jornadas de até 14 (quatorze) horas, com ritmo acelerado pelos algoritmos, adoecimento consequente e perda das entregas para outro franqueado. 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? (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Apesar do trabalho em plataformas digitais ser uma possibilidade para enfrentamento do alto e crescente índice de desemprego, privação e precariedade econômica decorrente do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, o acórdão da oitava turma do TST afirma que essa nova forma de prestação de serviços contribuiu para “a precarização dessa relação de trabalho, caracterizada, dentre outras intempéries, por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta aos riscos do trânsito e exclusão do sistema previdenciário e da organização sindical” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Destaca o acórdão que não é possível chamar a prestação de serviços dos motoristas de aplicativo de micro empreendimento ou de trabalho autônomo, contudo, falta atuação legislativa para definir os contornos da atividade, uma vez que a regulação do trabalho em plataformas digitais deveria ter sido tratada pelo Parlamento, que decidiria entre um vínculo de emprego total ou parcial para os motoristas de aplicativos. Na ausência de regulação legislativa, o Poder Judiciário deve decidir com base nos fatos apresentados, reconhecendo o vínculo empregatício conforme o direito comparado e os artigos 2º e 3º da CLT.

Analisando os elementos fático-jurídicos do emprego, o acórdão os identificou na relação entre o motorista e a plataforma digital. Destaca-se que na análise da onerosidade, o acórdão concluiu que a força de trabalho da Viviane, bem como o produto desse trabalho não permaneciam consigo, mas entregues à UBER, de modo que o pagamento feito pela empresa ao trabalhador deveria ser salário por obra ou serviço, que tal como as comissões, são modalidade de salário variável constituído por um percentual da atividade executada (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Quanto à subordinação jurídica, o acórdão apresentou o conceito de subordinação jurídica disruptiva, desenvolvido pelo Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado:

Em resumo, o que Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Como bem define o relator, o chefe da Viviane, parte autora nos autos 100853-94.2019.5.01.0067, é o algoritmo. O acórdão, por todo o exposto, concluiu que: (i) a Uber se autodenomina como empresa de transporte, não apenas plataforma digital, o que pode indicar desvio de finalidade; (ii) a Uber define o preço das corridas, sem interferência do motorista; (iii) a Uber decide se cadastra ou não o motorista, exigindo documentos e carteira de motorista; (iv) a Uber determina o percentual de desconto na corrida; (v) O motorista não pode alterar o preço da corrida; (vi) A autonomia do motorista se limita a escolher horários e aceitar corridas; (vii) a Uber pode desligar motoristas por descumprimento de normas ou cancelamentos frequentes; (viii) o cadastro do motorista é feito online ou presencialmente nas agências da Uber; (ix) o motorista não escolhe o cliente, apenas as corridas; (x) a subordinação é evidenciada pelo controle telemático, afastando a tese de atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural. No dispositivo do Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067 concluiu que houve vínculo entre a autora e a Uber.

Apresentados julgamentos das quatro Turmas do TST que reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, com especial destaque para os fundamentos legais, jurisprudenciais e de direito comparado, chega-se à conclusão da possibilidade de reconhecimento de vínculo quando presentes os elementos do emprego nas relações entre motoristas e plataformas digitais, o que demanda análise de cada caso concreto, bem como ressalta-se a importância de haver legislação específica sobre o tema para garantir direitos sociais aos trabalhadores e segurança jurídica para as plataformas digitais.

CONCLUSÃO

Os trabalhadores em plataformas digitais estão em número cada vez maior em todo o mundo, contudo, alguns países já asseguraram via judicial ou via legislativa alguns direitos ou todo o arcabouço de direitos sociais devidos aos demais trabalhadores.

No Brasil, estão cadastrados mais de 1,5 milhões de trabalhadores em plataformas digitais que não têm garantias trabalhistas ou previdenciárias, abalizando o STF esta prática das

empresas, que consideram os motoristas como parceiros autônomos e não reconhecem o contrato de emprego. Tal entendimento está na contramão da experiência europeia e de algumas unidades federativas dos Estados Unidos da América.

Apesar dos trabalhadores estarem exercendo relevantes e inúmeros serviços no âmbito da mobilidade urbana, por meio de aplicativo de celular, com veículos e instrumentos próprios de trabalho, seguindo regras das plataformas digitais, muitas vezes mediante rigoroso regime de *compliance* e leis internas que punem os motoristas que não obedecem, sem poder estipular valores diretamente com os clientes, sem definir as tarefas e o modo de executá-las, ainda assim, nos termos dos contratos estipulados entre os trabalhadores e as plataformas, consta que aqueles são parceiros autônomos, eximindo as empresas que disponibilizam aplicativos de mobilidade e outros serviços de todas as responsabilidades trabalhistas e custos das garantias sociais.

Esse panorama, como visto na pesquisa, já não é uma realidade em Portugal, que legislou sobre o tema incluindo um artigo em seu Código de Trabalho apenas para estabelecer as balizas do reconhecimento de vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais. Destaca-se ainda a Alemanha, que declarou judicialmente o vínculo empregatício de referidos motoristas e a Inglaterra, que reconhecendo judicialmente a para-subordinação, garantiu direitos mínimos aos motoristas de aplicativo.

No presente artigo, analisaram-se as decisões judiciais das Turmas do TST que reconheceram o vínculo empregatícios entre trabalhadores e plataformas digitais, mas reitera-se que o STF tem posicionamento contrário, assim como as outras Turmas do TST, vários tribunais e juízes do trabalho que não reconhecem o vínculo empregatício, o que causa muita insegurança jurídica.

Para reconhecimento do vínculo empregatício as decisões do TST mencionadas no presente estudo identificaram a onerosidade e a pessoalidade de plano, tendo em vista que os empregados recebem pelos valores das viagens que realizaram. No que se refere à habitualidade, como visto no acórdão do RR 1000488-92.2022.5.02.0063 esse critério pode ser relativizado por analogia com outras formas de contratação que prescindem da habitualidade (contrato intermitente, avulso).

Quanto à subordinação, foram descritas as situações decorrentes do trabalho perante as plataformas digitais em que o aplicativo reproduz os mesmos elementos da subordinação direta e pessoal ao empregador, de modo que o termo adotado foi subordinação algorítmica, ou seja, considerou-se possível a direção e realização de trabalho controlado por meios

informatizados e programação de software, incluindo o uso de inteligência artificial, equiparada à subordinação clássica através de ordens diretas do empregador.

Para sintetizar os resultados da pesquisa, listamos os argumentos apresentados pelos Ministros do TST para reconhecer o vínculo empregatício extraídos da jurisprudência, objetivo da presente pesquisa:

REQUISITO (CLT)	Argumento judicial para reconhecer vínculo empregatício
Onerosidade	Presente pois o trabalhador recebe valores da empresa de tecnologia.
Pessoalidade	Presente, pois cada motorista tem cadastro próprio e recebe diretamente pelo serviço prestado.
Habitualidade	Desnecessária tendo em vista outras modalidades de emprego.
Subordinação	Presente na modalidade de Subordinação Algorítmica intermediada por <i>software</i> da empresa.

Fonte: os autores.

Reconhecido ou mantido o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais nas mencionadas decisões do TST, dentre as soluções possíveis analisadas nos Recursos de Revista, encontraram-se decisões determinando o retorno à origem para julgar os demais pedidos da petição inicial, manutenção de decisão de TRT que reconheceu o vínculo padrão (CLT, art. 2º e 3º) e indicação de analogia da modalidade de contrato do motorista de aplicativo com o contrato de trabalho intermitente do art. 443, §3º da CLT.

Essas diferentes decisões judiciais no TST e nos TRTs e a tendência em países europeus e nos Estados Unidos de reconhecerem o vínculo entre motoristas e plataformas digitais podem ser consideradas fontes materiais para surgimento de leis a serem elaboradas pelo Congresso Nacional para regular o trabalho dos motoristas de aplicativo, pacificando a jurisprudência, garantindo direitos sociais aos trabalhadores por aplicativo e trazendo alguma segurança jurídica para os envolvidos nessa relação de trabalho.

Destaca-se o termo “alguma segurança jurídica”, pois diante de novas formas de trabalho e inovações tecnológicas, naturalmente o mundo do trabalho reage com adaptações, que gerarão novas incertezas e demandarão novas soluções legais e jurisprudenciais.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. **Código de Defesa do Consumidor**. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078compilado.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.
- BRASIL. **Código de Processo Civil**. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. IBGE. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 17 nov. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl 63823 / SP - SÃO PAULO, Relator(a): Min. CRISTIANO ZANIN, Julgamento: 22/11/2023, Publicação: 23/11/2023**. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1472152/false>. Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Julgamento: 06/04/2022, Publicação: 11/04/2022**. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 100853-94.2019.5.01.0067, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, Julgamento: 19/12/2022, Publicação: 03/02/2023**. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&consulta=Consultar>. Acesso em: 20 dez. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 1000488-92.2022.5.02.0063, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, Julgamento: 13/09/2023, Publicação: 15/09/2023**. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000488&digitoTst=92&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 04 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 0000536-45.2021.5.09.0892, Relatora Margareth Rodrigues Costa, Julgamento: 13/09/2023, Publicação: 15/09/2023.** Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/>. Acesso em: 19 dez. 2023.

CARELLI, Rodrigo de; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.** Belo Horizonte: Editora Dialética, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

CUSATI, Iracema Campos. **Métodos e técnicas de estudos.** Brasília: PNAP; Recife: UPE / NEAD, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista.** Rio de Janeiro: Conjuntura Atual, 1993.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?** São Paulo: Revista TST, vol. 86, n. 3, jul/set 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 nov. 2023.

JUSLABORIS. **Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico.** 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182394>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MEDEIROS, Breno. **A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas.** 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2023.
OIT. **Declaração da Filadélfia.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 19 dez. 2023.

OIT. **Recomendação 205.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO. Acesso em: 19 dez. 2023.

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 19 dez. 2023.

UBER. **Cadastro de Motoristas.** 2023. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=22d94080-9654-4685-8c84-2b7a13529b3b Acesso em: 18 nov. 2023.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

UBER. **Termos gerais de uso**. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 15 nov. 2023.

Recebido em: 30/12/2023.
Aprovado em: 08/07/2024.