



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000553-83.2022.5.09.0007**

Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/12/2022

Valor da causa: R\$ 189.495,87

Partes:

RECORRENTE: ANDERSON LUIZ MUELLER
ADVOGADO: WAGNER OLIVEIRA NAVARRO
ADVOGADO: POLEANA DE FATIMA NAVARRO
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
ADVOGADO: RENATA PEREIRA ZANARDI
ADVOGADO: LUIZ AFRANIO ARAUJO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
4ª Turma

PROCESSO 0000553-83.2022.5.09.0007 (ROT)

RECORRENTE: ANDERSON LUIZ MUELLER

RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DESEMBARGADORA RELATORA: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU

MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESSUPOSTOS PRESENTES. SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA, OBJETIVA E ALGORÍTMICA. RELAÇÃO COMERCIAL AFASTADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. A existência de vínculo comercial com os motoristas, como argumento para afastar o vínculo de emprego entre eles e a plataforma UBER não encontra respaldo nos planos fático e jurídico. Embora desenvolva atividades com ampla utilização de tecnologia, não se pode afirmar que a empresa atue no ramo tecnológico. Seu modelo de negócio é tributário do uso intensivo do trabalho humano. Não haveria prestação de seus serviços sem a atuação de motoristas. É frágil, também, a alegação de que o trabalhador atua com autonomia; na realidade, sua liberdade é impedida pela atuação do algoritmo, consolidando-se o que Alain Supiot denominou de "autonomia na subordinação". Deve o intérprete do direito acompanhar o impacto das inovações tecnológicas nas formas de vida e de trabalho, e, notadamente, no Direito do Trabalho. É imperioso reconhecer que o objeto da relação estabelecida entre o motorista e a plataforma é a prestação de labor, o que a caracteriza como típica relação de trabalho e afasta o argumento relativo à natureza comercial. A força atrativa da relação de emprego e a sua tendência expansionista fazem presumir a sua caracterização, salvo prova em contrário. O que difere o trabalho autônomo do subordinado é basicamente a intensidade da subordinação, que no seu aspecto subjetivo compreende o estado de sujeição a que o trabalhador se encontra em face do tomador de serviços, quanto à limitação de sua autonomia de vontade, quando o tomador direciona objetivamente o segundo na forma como se dará a prestação de serviços; no seu aspecto objetivo, quando o exercício da atividade pelo trabalhador é afeto à própria finalidade do empreendimento do contratante, sendo a atividade desempenhada de necessidade contínua e permanente do empregador e a contratação só pode ocorrer nos moldes definidos na CLT; e no aspecto da subordinação algorítmica, que preserva o núcleo central do conceito de subordinação jurídica clássica, mas o atualiza em relação às novas modalidades de contratação. O capitalismo de plataformas, materializado em empresas como a UBER, impõe estabelecer nova ressignificação ao conceito de subordinação, pois a maioria das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia, ao alterar substancialmente o tipo de controle exercido, estabelece um novo contorno à subordinação jurídica. Presente a subordinação, nas três perspectivas descritas, bem como os demais elementos caracterizadores do vínculo de emprego deve ser reconhecida a relação empregatícia entre as partes. Recurso do autor a que se dá provimento.



MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESSUPOSTOS. ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. RELAÇÃO COMERCIAL AFASTADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. A relação de emprego forma-se a partir da existência, no mundo dos fatos, dos pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. Se na relação jurídica firmada entre o motorista e a plataforma UBER a realidade fática indicar a **personalidade** (os motoristas devem realizar cadastro pessoal e aceitar os termos propostos pela empresa para a execução dos serviços; motoristas identificados a cada corrida pelo nome, número de viagens realizadas e avaliações dos usuários; e eventuais substituições ocorrerem entre motoristas também cadastrados na plataforma, sendo a alternância dirigida); a **onerosidade** (trabalho remunerado, com cláusulas relativas aos pagamentos indicando verdadeira política de remuneração estabelecida unilateralmente, sem ingerência do motorista sobre o preço cobrado pelas corridas, sobre os percentuais repassados e a frequência com que são realizados; diversas cláusulas estabelecendo total disponibilidade sobre os valores arrecadados, inclusive com reserva do direito de reter pagamentos dos motoristas), a **não eventualidade** (relação que se prolonga no tempo e é realizada com reiteração e constância; e trabalho intermitente e não apenas eventual); e a **subordinação jurídica** (hoje com a sua concepção clássica remodelada a partir das novas formas de produção e organização do trabalho, no intuito de estender a proteção para além das hipóteses de dependência hierárquica e que ganhou impulso com a proteção constitucional ao trabalho decente, com a necessidade de dar cumprimento aos Princípios Fundamentais do Trabalho - Declaração de Princípios da Organização Internacional do Trabalho, art. 2 - e com a necessidade de efetivar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS da Agenda 2030 da ONU, bem como, pela exigência de interpretação das normas jurídicas observando-se o imperativo da filtragem constitucional), haverá vínculo de emprego. Alegação de que esse modelo laboral exige regulamentação própria, vinda do Poder Legislativo, que se afasta, em razão da força expansiva do Direito do Trabalho, da aplicação de seus princípios tuitivos e das seguintes características notórias do modelo: a) o motorista, ao acessar o aplicativo, firma verdadeiro contrato de adesão, pelo qual se compromete a manter o veículo dentro dos padrões estabelecidos pela empresa; b) a Uber tem ampla liberdade para definir os motoristas aptos a dirigir em seu nome, para descredenciar os que não atingem o padrão por ela estabelecido e determinar as condições para o veículo; c) há regras implícitas de comportamento, urbanidade, trato com os usuários e vestimentas, todos definidos e sujeitos à fiscalização pela UBER; d) o sistema de pagamentos, bonificações, metas, variação do valor da corrida a partir da demanda, e o próprio valor pago pelas corridas é estabelecido pelo aplicativo, sem qualquer participação do motorista; e) o trabalhador, em tese, pode recusar corridas e/ou cancela-las, não havendo transparência suficiente sobre como esses aspectos influenciam a relação com a empresa, havendo indícios de utilização, inclusive com caráter punitivo não explícito, como critério de distribuição de corridas, ou mesmo de exclusão unilateral do motorista da plataforma; e f) o documento "termos e condições de uso" autoriza a empresa a fiscalizar o trabalho e aplicar sanções disciplinares. Evidenciado que a ré exerce verdadeiro poder empregatício e que o trabalhador exerce a atividade em regime de



subordinação e presentes os demais pressupostos previstos nos arts. 2º, 3º e 6º parágrafo único da CLT, deve-se reconhecer o vínculo de emprego. Recurso do autor conhecido e provido.

I - RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **07ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Para facilitar a visualização dos documentos, destaca-se que as folhas mencionadas nesta decisão dizem respeito ao número sequencial de folhas dos autos baixados integralmente em PDF.

Da sentença de ID. d9aa81e recorre o autor (ID. e33e93d). Pretende reforma quanto ao vínculo de emprego e seus consectários.

Custas dispensadas.

Contrarrrazões apresentadas pela Ré Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (ID. 7b8e78b).

Em conformidade com a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto. Contrarrrazões foram regularmente apresentadas.

MÉRITO



Recurso Ordinário do Reclamante

Vínculo de emprego - consectários

O autor insurge-se contra a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e seus consectários. Argumenta que as normas contidas na CLT, atinentes à relação empregatícia, devem ser interpretadas em consonância com o texto constitucional; que no exercício da atividade não havia autonomia, mas subordinação, sendo certo que esteve inserido no contexto produtivo da ré, que depende do trabalho como o que executou para o desenvolvimento de sua atividade produtiva; que deve ser observada a Recomendação 198 da OIT e que se submetia a todas as determinações da ré pelo receio do desligamento imotivado e para obter remuneração mínima que lhe garantisse a subsistência; que a sentença violou de forma direta os artigos 2º, 3º e 6º, parágrafo único da CLT e os princípios sociais previstos na Constituição de 1988 (em especial art. 1º, III, 7º e 193); que sendo a recorrida uma empresa de transportes, a função que ali desenvolveu insere-se na sua atividade-fim; e que estão presentes todos os requisitos para o reconhecimento da relação de emprego.

A tese da ré, apresentada na contestação, foi no sentido de que não realiza serviços de transporte, "apenas conecta pessoas por meio de um aplicativo que viabiliza uma interação dinâmica de mútuo proveito entre pessoas capazes de dispor de recursos próprios para auxiliar outras pessoas que desejam uma alternativa de mobilidade confortável e eficiente. Especificamente, a UBER coloca em contato os motoristas independentes que desejam prestar serviço de transporte individual privado e os usuários que desejam contratar referido serviços, através de uma plataforma digital" (fl. 181).

É certo que no plano teórico costuma-se definir as plataformas digitais por um elemento em comum, qual seja, a viabilização da relação entre quem oferece um produto ou serviço e quem o demanda, de modo a concretizar um intercâmbio comercial, concretizado por uma troca mercantil em que a plataforma cobra pelo serviço ou produto oferecido e retém para si uma porcentagem desse valor. Em tese, portanto, elas não ofereceriam um serviço, apenas realizariam a mediação entre oferta e demanda.

Essa tese, todavia, e com o devido respeito, não encontra amparo no plano dos fatos e tampouco no plano jurídico. Não se ignora que há empresas efetivamente disruptivas, que se enquadram na noção de plataforma digital, sem intermediação do trabalho organizado. Maurício Godinho Delgado, na condição de relator do recurso interposto nos autos TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 apontou como exemplos desse modelo de negócios plataformas como AirBnB. A ré, todavia, não se enquadra nesse modelo, pois apesar de desenvolver as suas atividades com ampla utilização de tecnologia, não se pode afirmar que opera no ramo tecnológico. Seu modelo de negócios é tributário da utilização intensiva do trabalho humano, porém, sem o menor respeito às regras relativas ao Direito do



Trabalho. Não haveria (ao menos por ora) qualquer possibilidade de prestação de serviços sem a atuação de motoristas. Nas palavras do Ministro,

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

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."

No mesmo sentido é a doutrina de Fausto Siqueira Gaia (GAIA, F. S. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 218-219):

"Não havendo motoristas cadastrados, ou sendo o seu número insuficiente para atender a demanda, o serviço de interligação proposto pela empresa de tecnologia é inviabilizado. A constatação apresentada leva à conclusão de que alcançar o cadastramento do maior número de trabalhadores na plataforma é essencial para a disseminação e a manutenção do próprio negócio no mercado. **O ponto relativo à dependência do trabalho humano evidencia que a UBER, embora se apresente no mercado como uma empresa de tecnologia, envida esforços no sentido de ampliar o número de clientes e de motoristas cadastrados para realização do serviço. A procura e o cadastramento de clientes são realizados diretamente pela plataforma, sem que o trabalhador que realizará o serviço de transporte participe desse processo. A captação de motoristas no mercado é, ainda, estimulada pelo detentor do aplicativo por diversos meios, dentre os quais com o pagamento de bonificações ou premiações para que os motoristas já cadastrados indiquem novos parceiros."**

Considerando esses fundamentos, não se pode conferir validade às alegações apresentadas pela ré, que sustenta a mera intermediação entre oferta e demanda. Ao contrário, ela constitui inequivocamente empresa de transporte de passageiros, como já reconheceu o TST no julgamento que segue, em acórdão de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte:

(...) II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. (...) 8. Nos autos do processo TST-, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual sou egresso, manifestei naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo . A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista "parceiro" e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. **Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que**



organiza e oferece , e para o qual o motorista é apenas o longa manus ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023).

Observa-se que, contrariando as perspectivas no sentido de que a revolução tecnológica traria maior liberdade aos trabalhadores, dados mais recentes indicam crescente precarização do trabalho intermediado por plataformas. Desse fenômeno surgiu a expressão "gig economy" (economia de bico) para designar esse modelo de trabalho que, de acordo com Ludmila Costeck Abilio, oferece dificuldades para a subsistência de trabalhadores expostos a alta rotatividade e que transitam entre a economia formal e informal, aderindo de forma instável e transitória, em atividades com formas de controle marcadas pela opacidade, pois pouco conhecem sobre os mecanismos dos algoritmos (ABILIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>).

Ressalta-se que esse modelo de oferta e demanda de trabalho opõe-se frontalmente à relação de emprego clássica, na medida em que, na plataforma, há um grande contingente de trabalhadores que permanece no aguardo de ser chamado para a execução de alguma atividade, sem qualquer segurança ou previsibilidade. Trata-se de um modelo de exploração de mão de obra que, à medida que impõe submissão dos trabalhadores a precárias condições, gera menos encargos às empresas. Deve-se ter o cuidado, no entanto, de considerar que em muitos casos torna-se a principal atividade de uma grande parcela da população, e abre espaço, inclusive, para novas formas de organização coletiva, como os coletivos de motoristas (LEME, Ana Carolina Reis Paes Leme. *De vidas e vínculos - A luta dos Motoristas Plataformizados por Reconhecimento, Redistribuição e Representação no Brasil*. São Paulo: LTr, 2023. p. 191-198).

Pode-se destacar, de acordo com a doutrina, como principais características do trabalho em plataformas o fato de que a organização e o controle são baseados em programação por comandos, em que se restitui ao trabalhador certa esfera de autonomia diante de uma direção por objetivos, em que os trabalhadores devem estar mobilizados e disponíveis para atingi-los. Nesse cenário ganha relevância também o conceito de algoritmo como um "conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. (OITAVEN, J.C.C.; CARELLI, R. L; CASAGRANDE, C.L. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério do Trabalho, 2018. p. 30).

Extraí-se dessas considerações a evidente contradição própria desse novo modelo: ao mesmo tempo em que o trabalhador passa a ser dotado de certa autonomia, tem sua liberdade impedida pela atuação do algoritmo. Consolida-se, portanto, o que na perspectiva de Supiot, denomina-se



como autonomia na subordinação. (SUPIOT, Alain. *Homo juridicus* - Ensaio sobre a função antropológica do direito. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007). No contexto da chamada revolução digital - cerne da denominada 4ª Revolução Industrial - , não pode o intérprete do direito ignorar o impacto das inovações tecnológicas nas formas de vida e de trabalho, e, conseqüentemente, do direito do trabalho como ramo que se destina a regular as relações laborativas.

Nesse contexto, é imperioso reconhecer que o objeto da relação jurídica estabelecida entre o autor e a ré teve por objeto a prestação de labor, o que a caracteriza como uma típica relação de trabalho e afasta qualquer argumento a respeito de sua natureza comercial. A descrição do objeto social da ré sucumbe ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, pois é inequívoco que ela presta serviços ligados ao transporte de passageiros, e que o autor tinha com ela autêntica relação de trabalho. Resta analisar, portanto, os seus contornos, de modo a precisar se houve vínculo de emprego ou de trabalho autônomo. **Deixa-se claro, desde logo, que em razão da força atrativa da relação de emprego e sua tendência expansionista, presume-se a sua caracterização, salvo prova em contrário.**

O vínculo de emprego se configura quando estiverem presentes os pressupostos resultantes da combinação do art. 2º (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 (Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário) e do art. 6º, parágrafo único (os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão do trabalho alheio), todos da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

A chamada habitualidade, ou não eventualidade, está relacionada à necessidade de que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período), não se qualificando como um trabalho esporádico (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 341).

A onerosidade não se configura apenas com o efetivo pagamento de salário, pois se assim fosse bastaria o empregador deixar de remunerar o empregado para sustentar a inexistência e se desonerar da relação empregatícia. Esse pressuposto está presente no objetivo pecuniário da prestação de serviço, ou seja, quando os serviços não são prestados por mero ato de "boa vizinhança, de boa vontade, a título gratuito" (MORAIS FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 251), mas com o objetivo contratual de o prestador obter a contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado.



A personalidade, por sua vez, inspira investigar se o trabalho prestado por pessoa física tem o caráter da infungibilidade, ou seja, a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae* no que diz respeito ao prestador de serviços, que não poderá se fazer substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. As substituições propiciadas pelo consentimento do tomador dos serviços, como as substituições eventuais, não afastam a personalidade inerente à relação empregatícia.

A subordinação, no seu aspecto subjetivo, é apresentada por Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 397) como sendo o estado de sujeição a que o trabalhador se encontra em face do tomador de serviços, quanto à limitação de sua autonomia de vontade, quando o tomador direciona objetivamente o segundo na forma em que se dará a prestação de serviços. O elemento subordinação é que permite diferenciar o trabalho autônomo da relação de emprego, como se observa pelas seguintes considerações:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

A subordinação, em sua dimensão clássica, é aferida na atividade exercida, no modo de concretização do trabalho pactuado. Ela ocorre quando o poder de direção empresarial exerce-se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no *modus faciendi* da prestação de trabalho. A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.

Além do aspecto subjetivo, a subordinação pode ser analisada pela perspectiva objetiva, para o que se considera a inserção do trabalhador na dinâmica do empreendimento. A doutrina costuma relacioná-la com o exercício de atividade, pelo trabalhador, que seja afeta à própria finalidade do empreendimento do contratante, o que também autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego, pois se compreende que a atividade desempenhada é de necessidade contínua e permanente do empregador e a contratação, portanto, só pode ocorrer nos moldes definidos na CLT.

Há, ainda, outra perspectiva sobre a subordinação jurídica, que vem sendo amplamente reconhecida pela doutrina e que encontra respaldo no art. 6º, parágrafo único da CLT, notadamente quando se trata de trabalho em plataformas: a denominada subordinação algorítmica, que preserva o núcleo central do conceito de subordinação jurídica clássica e o atualiza em relação as novas modalidades de contratação. Diante do chamado capitalismo de plataformas, materializado em empresas



como a ora ré, há necessidade de se estabelecer nova ressignificação do conceito de subordinação, pois a maioria das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia, ao alterar substancialmente o tipo de controle exercido, estabelece um novo contorno à subordinação jurídica. Como apontam Denise Fincato e Guilherme Wunsch, "na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. **É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação**" (FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. *Subordinação Algoritmica: Caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?*. In: Rev. TST, vol. 86, nº 3, jul/set 2020).

Nesse sentido, aliás, a expressa previsão legal no sentido de 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" (art. 6º da CLT).

A caracterização da subordinação algoritmica ganha força a partir da percepção de que a plataforma tem o absoluto controle sobre todos os critérios de gestão do trabalho, inclusive deslocamentos dos motoristas, horários, pagamentos, bonificações, recusa de corridas. Em outras palavras, o controle é realizado de modo difuso, e muitas vezes sem que o trabalhador perceba, em razão de toda uma elaboração discursiva voltada ao controle psicológico do empregado. Não há ordens expressas, apenas mecanismos que induzem o comportamento do trabalhador em uma dada direção, esperada pela empresa, o que ocorre sob a aparência de liberdade e autonomia do motorista e o discurso de empreendedorismo. A esse modelo são somadas estratégias de engajamento dos motoristas que a doutrina vem denominando de "gamificação" do trabalho. Esse conceito, de acordo com Viviane Vidigal, se constitui em um modelo de gestão do trabalho que parte da incorporação de elementos de típicos de jogos aos serviços, tornando-os mais lúdicos. Trata-se de um modelo de gestão que não busca apenas simular uma realidade, como nos videogames, mas de influencia-la. No âmbito laboral, seu objetivo é garantir o engajamento do trabalhador, a partir de mobilização de fatores psicológicos por meio de comparações sociais ou recompensas" (VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de Plataforma - As facetas e as falácias*. Leme: Mizuno, 2023).

Nesse passo, os comandos flexíveis, aliados às técnicas de gamificação do trabalho, alteram o comportamento dos trabalhadores, de modo que não se vislumbra sequer a necessidade de controles rígidos sobre o trabalhador e sua produção. Essa falsa flexibilidade, ou como mencionado, essa "autonomia na subordinação", tem o intuito de mascarar a existência de uma verdadeira relação de emprego.



Na hipótese dos autos, restou incontroverso que o autor esteve vinculado à ré no período entre 01/04/2016 a 13/08/2020, quando foi bloqueado do aplicativo. Passa-se a analisar, assim, cada um dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego.

1) personalidade

O elemento personalidade na prestação de serviços está evidente nos autos, na medida em que todos os motoristas, incluindo o autor, deveriam realizar um cadastro pessoal e aceitar os termos propostos pela ré para a execução dos serviços (ID. f326e8).

O contrato contém disposição reforçando essa obrigação, nos seguintes termos:

válida, que deverá conter a informação de que exerce atividade remunerada. Você também deverá possuir e manter a todo tempo todas as demais licenças, permissões, aprovações e autorizações necessárias para o fornecimento de serviços de transporte de passageiro na sua região. Se Você atender aos critérios para a utilização do nosso Aplicativo de Motorista, Você receberá credenciais para acessá-lo. **Não compartilhe tais credenciais com ninguém, nem permita que outros as utilizem para usar nosso Aplicativo de Motorista, e nos avise imediatamente se acreditar que alguém as tenha acessado em seu lugar.** Você reconhece que os Usuários(as) esperam que Você realize as Viagens com competência, zelo e diligência, bem como que Você mantenha padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia em relação a eles." (ID. f326e82 - Pág. 4).

É de conhecimento notório também que os motoristas são identificados a cada corrida pelo nome, número de viagens realizadas e avaliações dos usuários, procedimento que tem o intuito de aumentar a credibilidade do serviço prestado pela ré. Como se observa pelo documento de fls. 20/96, a ré disponibilizava em seu aplicativo uma relação das avaliações elogiosas realizadas pelos passageiros a respeito de seus motoristas, com o intuito de aumentar sua credibilidade junto a novos clientes.

Salienta-se que a possibilidade de prestação de serviços por terceiros não afasta o caráter personalíssimo da relação estabelecida. Apesar de ser possível a cessão do veículo a terceiros, esta circunstância não se confunde com possibilidade de se fazer substituir como trabalhador. A própria cessão de veículos deve ocorrer entre motoristas também cadastrados na plataforma ("parceiro gestor" - ID. f326e82 - Pág. 4/5), caracterizando o que Maria Cecília Máximo Teodoro denomina de "alternância dirigida pela própria Uber". (TEODORO, M.C. M. *Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber*. Disponível em <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373>).

O conjunto probatório, portanto, indica que efetivamente houve contrato de prestação pessoal de trabalho, o que caracteriza o requisito da personalidade.



2) onerosidade

A prestação dos serviços, pelo autor, era remunerada, o que se extrai dos termos do contrato apresentado nos autos:

"Você tem o direito de cobrar um valor por cada Viagem completada para um Usuário(a) que for realizada por meio do nosso Aplicativo de Motorista ("Preço"). O Preço é composto por

uma parcela correspondente aos seus ganhos ("Ganhos"), que abrangem:

a) O Preço Base, consistindo em um valor fixo que pode mudar conforme a localidade e a modalidade de Viagem; e

b) A parcela variável, que consiste em um valor calculado com base na distância e/ou na quantidade de tempo das Viagens, ou conforme exigido pela legislação aplicável ("Parcela Variável"). A distância e/ou a quantidade de tempo usadas como base para o cálculo da Parcela Variável poderão ser pré-determinadas em certas situações, tal como para Viagens com preço fixo ou preço mínimo. A distância e/ou a quantidade de tempo poderão, ainda, ser estimadas quando as informações de GPS para uma Viagem não estiverem disponíveis. Além disso, a Parcela Variável poderá variar conforme (i) a região (conforme detalhado em <https://partners.uber.com/p3/payments/fare>), (ii) a oferta e demanda local, ou (iii) com base em fatores do mercado local.

7.2. O Preço abrangerá, ainda, custos incorridos por Você durante a sua prestação de serviços aos(às) Usuários(as) e que Você tem o direito de repassar aos(às) Usuários(as), incluindo os seguintes:

a) Pedágios: são valores eventualmente incorridos por Você e repassados aos(às) Usuários(as) em razão da existência de pedágios no trajeto das Viagens ("Parcela de Pedágios");

b) Outros valores: é uma parcela composta por impostos, taxas, cobranças e contribuições governamentais e/ou privadas incorridas por Você durante a sua prestação de serviços de transporte, quando aplicável ("Parcela de Outros Valores"); e

c) Taxa de Serviço: é a Taxa de Serviço cobrada por nós em razão de seu uso do nosso Aplicativo de Motorista, conforme definido abaixo na Cláusula 7.7.

7.3. O Usuário(a) pagará a Você um montante que inclui o Preço e eventuais valores extras que o(a) Usuário(a), a seu exclusivo critério, pode escolher pagar a Você ao final de cada Viagem (o "Pagamento de Usuário"). O Pagamento de Usuário é o único pagamento que será feito por um Usuário a Você em razão de uma Viagem específica.

7.4. Agente de Coleta . Exceto quando de outra forma indicado por nós, Você nomeia a Uber como seu agente limitado de cobrança do Pagamento de Usuário realizado por meio da funcionalidade de processamento de pagamentos disponibilizada em nosso Aplicativo de Motorista. Neste caso, o Pagamento de Usuário feito a nós, atuando como seu agente limitado de cobrança, será considerado como se o Usuário pagasse diretamente a Você.

7.4.1. Ao aceitar uma Viagem, Você declara sua concordância em cobrar do Usuário o valor recomendado por nós como seu agente limitado de cobrança. Além disso, Você reconhece que o Preço é um valor sugerido por nós e que operará como o valor padrão, porém, após o encerramento de uma Viagem, Você tem o direito de cobrar um Preço mais baixo ou mais alto e nós iremos considerar todas estas solicitações suas de boa-fé (cada uma, um "Preço Negociado").

7.4.2. Em casos de inadimplência dos(as) Usuários(as), fraude, e/ou em casos em que o Pagamento de Usuário em Dinheiro (tal como definido abaixo) seja menor do que o valor devido pelo(a) Usuário(a), Você concorda em ceder o seu crédito perante o(a) Usuário(a) à Uber, que terá poderes para cobrar do(a) Usuário o valor devido, com base nas formas previstas em lei e práticas comerciais



7.5. Alterações no Cálculo do Preço . A UBER ENVIARÁ A VOCÊ UMA NOTIFICAÇÃO SOBRE QUALQUER ALTERAÇÃO EM QUALQUER DOS VALORES DAS PARCELAS FIXA OU VARIÁVEL DO PREÇO, ASSIM COMO NO PREÇO FIXO E NO PREÇO MÍNIMO DA VIAGEM. A SUA UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DO PREÇO SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA SUA EM RELAÇÃO À MENCIONADA ALTERAÇÃO. Ademais, ainda que a Uber frequentemente realize publicidade e marketing dos serviços da Uber e de outros produtos e serviços de forma geral (incluindo descontos e promoções aos(às) Usuários(as) que reduzem o que eles efetivamente pagam por uma Viagem), isto não lhe dará direito a qualquer pagamento adicional.

7.6. Ajuste de Preço . A UBER PODERÁ, A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO, A SER EXERCIDO DE FORMA RAZOÁVEL, AJUSTAR UM DETERMINADO PAGAMENTO DE USUÁRIO (INCLUINDO O PREÇO) POR MOTIVOS QUE INCLUEM ROTAS INEFICIENTES, FALHA EM ENCERRAR UMA VIAGEM OU ERRO TÉCNICO NOS SERVIÇOS DA UBER. EM SITUAÇÕES MAIS CRÍTICAS, TAIS COMO FRAUDES, COBRANÇAS PARA VIAGENS QUE NÃO OCORRERAM OU EM RESPOSTA A RECLAMAÇÕES DE USUÁRIOS, A UBER PODERÁ CANCELAR OU REEMBOLSAR INTEGRALMENTE UM PAGAMENTO DE USUÁRIO (INCLUINDO A PARCELA REFERENTE AO PREÇO). Caso um Usuário cancele uma Viagem antes que Você chegue ao local, a Uber poderá cobrar do Usuário uma taxa de cancelamento e/ou uma taxa de espera em seu nome, e, neste caso, tais taxas serão consideradas como o Pagamento de Usuário para Viagens completadas.

7.7. Taxa de Serviço . Em contraprestação pela sua utilização do nosso Aplicativo de Motorista e de nossos Serviços, Você concorda em nos pagar uma taxa de serviço, que será composta pelas parcelas a seguir ("Taxa de Serviço"):

a) Uma parcela variável, que é equivalente a uma porcentagem variável calculada sobre os seus Ganhos, devida pelos Serviços de Intermediação; e

b) Uma parcela fixa, devida a título de royalties pelos Serviços de Licenciamento.

7.8. A PARCELA FIXA DA TAXA DE SERVIÇO PODERÁ SER DEVIDA EM VIRTUDE DA MERA UTILIZAÇÃO DO APLICATIVO OU MESMO EM CASOS DE CANCELAMENTO DA VIAGEM. NO ENTANTO, A UBER PODERÁ, A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO, DEIXAR DE REALIZAR ESSA COBRANÇA EM CERTAS SITUAÇÕES. A UBER SE RESERVA O DIREITO DE AJUSTAR A FORMA COMO A TAXA DE SERVIÇO É CALCULADA A QUALQUER TEMPO, A SEU CRITÉRIO EXCLUSIVO, COM BASE NAS CONDIÇÕES E FATORES DO MERCADO LOCAL. A UBER FORNECERÁ UM AVISO A VOCÊ NA OCORRÊNCIA DE TAL MUDANÇA. A UTILIZAÇÃO DO NOSSO APLICATIVO DE MOTORISTA APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DA TAXA DE SERVIÇO SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA DE SUA PARTE EM RELAÇÃO A TAL MUDANÇA. PARA QUE NÃO RESTE DÚVIDA, TAL COMO PREVISTO NESTA CLÁUSULA, SEM PREJUÍZO DO FATO DE QUE A UBER RECEBERÁ O PAGAMENTO DE USUÁRIO, A UBER FARÁ JUS APENAS À TAXA DE SERVIÇO.

7.9. Repasses e Retenções . Os valores do Pagamento de Usuário serão repassados a Você pelo menos semanalmente. Antes que o repasse seja realizado, no entanto, nós poderemos realizar a retenção dos valores correspondentes à Parcela de Outros Valores para (i) o cumprimento de obrigações que Você tenha perante entidades governamentais ou privadas, ou (ii) a título de reembolso à Uber pelo custo relativo ao cumprimento de obrigações perante entidades governamentais ou privadas, pagos pela Uber em seu nome. Também iremos reter do Pagamento de Usuário os valores referentes à Taxa de Serviço. O acúmulo de valores referentes a Pagamentos de Usuários recebidos por nós, na qualidade de seu agente limitado de cobrança, após a retenção dos valores devidos a nós, mas antes do repasse a Você, configurará um montante a receber ("Montante a Receber").

7.10. Retenção para terceiros autorizados . Caso Você tenha formalizado algum acordo com terceiros, a Uber poderá, quando Você tiver expressamente nos autorizado para tanto, reter e utilizar o Montante a Receber para que os montantes acordados por Você



com tais terceiros sejam repassados a eles (tais como, financiamentos ou pagamentos de locação de veículo, tarifas de serviços de telecomunicação ou de uso de dispositivos móveis, entre outros).

Esses valores serão deduzidos de eventual Montante a Receber existente antes que ele seja repassado para Você, na conta corrente indicada. Você concorda que nós poderemos determinar a ordem de tais retenções, quando houver mais de uma, observadas as limitações impostas pela lei aplicável. A Uber poderá, ainda, realizar retenções em virtude de ordens judiciais que tenha recebido com determinação nesse sentido.

7.11. Em todos os casos, a retenção e o pagamento a terceiros estarão sujeitos à existência de um Montante a Receber. Caso não haja um Montante a Receber em valor suficiente para pagar os valores devidos aos terceiros autorizados, nos termos e condições acordadas por Você com tal terceiro, Você reconhece ser de sua exclusiva responsabilidade a quitação do valor devido com tal terceiro. EM HIPÓTESE ALGUMA A UBER SE RESPONSABILIZA OU TERÁ QUALQUER OBRIGAÇÃO DE REALIZAR O PAGAMENTO DE VALORES DEVIDOS POR VOCÊ A TERCEIROS AUTORIZADOS CASO VOCÊ NÃO POSSUA UM MONTANTE A RECEBER PARA TANTO.

7.12. A Uber se reserva o direito de desativar a sua conta, ou determinados veículos cadastrados em sua Conta de Motorista, caso Você não possua Montante a Receber por mais de duas (2) semanas em valor suficiente para que sejam realizadas as retenções para terceiros por você autorizados ou em virtude de ordens judiciais. Após comprovação de que Você possui Montante a Receber em valor suficiente para a realização das retenções ou após comprovada a quitação de suas obrigações diretamente com os terceiros com quem Você possui relação, nós poderemos reativar sua conta ou os veículos anteriormente desativados.

7.13. Viagens pagas em dinheiro . Poderemos fornecer aos(as) Usuários(as) da sua região uma opção que permita que o pagamento por uma determinada Viagem realizada por Você seja feito em dinheiro (um "Pagamento de Usuário em Dinheiro", que possui o mesmo significado de "Pagamento de Usuário" utilizado nestes Termos, salvo naquilo especificado em contrário neste documento).

7.13.1. Caso Você realize Viagens para Usuários(as) que utilizem a opção de realizar o Pagamento de Usuário em Dinheiro, Você reconhece e concorda que a funcionalidade de cobrança do nosso Aplicativo de Motorista não será necessária e, em substituição: (a) o(a) Usuário(a) deverá efetuar o Pagamento de Usuário em Dinheiro diretamente a Você, em vez de efetuar o pagamento por meio do aplicativo móvel da Uber; (b) Você terá responsabilidade exclusiva por recolher o Pagamento de Usuário em Dinheiro de cada Usuário(a) e por fornecer o troco correto ao(à) Usuário(a), quando aplicável, exceto se fornecermos, a nosso exclusivo critério, ferramentas de suporte para o recolhimento do Preço em Dinheiro; (c) Você deverá manter o Pagamento de Usuário em Dinheiro por sua própria conta e risco, entretanto Você reconhece e concorda que, devido à utilização do nosso Aplicativo de Motorista, Você ainda deverá pagar à Uber a respectiva Taxa de Serviço; e (d) Você será responsável por todos os tributos devidos na sua região relacionados ao Pagamento de Usuário em Dinheiro, exceto se de outra forma determinado pela lei tributária, e, quando aplicável, a Taxa de Serviço e a Parcela Fixa deverão ser pagos em seu valor total, livre de quaisquer tributações.

7.13.2. Para Viagens pagas em dinheiro e quando houver necessidade de fornecer troco para o Usuário(a), Você poderá, mediante aceitação do(a) Usuário(a), utilizar a opção de fornecer troco automático, por meio da qual o troco será fornecido ao Usuário(a) na forma de créditos Uber Cash.

7.14. Pagamentos . Nós faremos a compensação e dedução dos valores devidos por Você a nós, incluindo a Taxa de Serviço e a Parcela de Outros Valores, tal como previsto na Cláusula 7.9 acima, bem como de quaisquer outros valores devidos por Você a nós, dos Pagamentos de Usuário realizados via cartão de crédito ou outro método de pagamento eletrônico pelas Viagens realizadas por Você.

7.14.1. Na hipótese de os Pagamentos de Usuário realizados eletronicamente serem insuficientes para compensar os valores devidos por Você a nós em relação a



Pagamentos de Usuário em Dinheiro e Você não tiver disponibilizado à Uber outros meios de pagamento, Você terá uma dívida comercial do valor devido, que será mantida até que Você pague para a Uber a totalidade desse valor devido.

7.14.2. Poderemos disponibilizar para Você opções de pagamento (por ex.: postos de recolhimento de dinheiro, transferência bancária, pagamento via cartão de débito e crédito, entre outros) para o pagamento de quaisquer quantias devidas por Você à Uber.

7.14.3. Para evitar quaisquer dúvidas, a Uber não deverá ser vista como desistente de seu direito de percepção de quaisquer valores devidos por Você se: (a) houver insuficiência dos Pagamentos de Usuário realizados eletronicamente para a compensação dos valores; (b) Você não pagar tempestivamente quaisquer valores devidos à Uber; ou (c) a Uber decidir pela exigência de um valor mínimo devido antes de iniciar atividades para o recolhimento dos valores ou adiar o recolhimento dos valores devidos por Você.

7.14.4. A Uber se reserva o direito de encerrar sua conta caso Você mantenha qualquer débito ou dívida perante a Uber por prazo superior a uma (1) semana. Em cada comprovação de pagamento e quitação de eventuais débitos, a Uber deverá indicar quaisquer compensações e deduções. Após a comprovada regularização do balanço negativo, ou quitação de saldo devedor com a Uber, a sua conta poderá ser reativada

A alegação da ré de que na realidade é o motorista quem remunera a plataforma, com o devido respeito, encontra óbice no princípio da primazia da realidade sobre a forma. Análise das cláusulas transcritas, relativas aos pagamentos, denuncia a existência de uma verdadeira política de remuneração dos motoristas, estabelecida unilateralmente, em que o motorista não tem qualquer ingerência sobre o preço cobrado pelas corridas, sobre os percentuais repassados e a frequência com que são realizados. Essa esfera de ingerência da ré é tão ampla, que há diversas cláusulas estabelecendo a sua total disponibilidade sobre os valores arrecadados, inclusive com reserva do direito de reter pagamentos dos motoristas. Não se trata, portanto, de mero gestor de pagamentos, mas de verdadeiro poder diretivo na definição da remuneração, de descontos e de bonificações.

A alegação de que os valores destinados aos motoristas são elevados não altera a conclusão quanto à onerosidade estabelecida na relação, pois o patamar remuneratório a ser pago numa relação de emprego constitui simples política interna das empresas.

3) não eventualidade

Reconhecido que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros, é seguro afirmar que o autor laborava na sua atividade fim. A conjugação das teorias do evento e dos fins do empreendimento, que subsidiam a caracterização de um trabalho como eventual, não amparam as alegações da ré. Como afirmado, trata-se de uma relação que se prolongou no tempo, por cerca de 04 anos, e realizada com reiteração e constância, como indicam os documentos de ID. c02b9e8. O fato de se tratar de trabalho prestado de forma intermitente não permite concluir que se trata de trabalho eventual, até porque a própria CLT insere o trabalho intermitente entre as possíveis forma de vínculo de emprego.

Presente, portanto, o requisito da não eventualidade.



4) Subordinação jurídica

Como mencionado, não se pode conceber os conceitos relativos à subordinação jurídica sem levar em consideração os contextos em que são aplicáveis. A concepção clássica de subordinação jurídica teve ampla predominância no contexto fordista, mas precisou ser remodelada a partir da ascensão de novos modelos de produção e organização do trabalho. Novas concepções a respeito da subordinação jurídica foram elaboradas com o intuito de estender a proteção para além das hipóteses em que configurada dependência hierárquica.

Na lição de Maurício Godinho Delgado há três dimensões a serem consideradas quanto a subordinação jurídica: clássica, objetiva e estrutural. A esse respeito, o doutrinador assim pontuou:

"subordinação, como qualquer fenômeno social, 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 percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se 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. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício". Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção "... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma "relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos..." Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente 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.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos



empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)."

Além dessas três dimensões, a relação de trabalho que ora se examina contém os elementos caracterizadores da chamada subordinação algorítmica, que permite compreender os contornos das relações estabelecidas entre trabalhadores e empresas que atuam em plataformas. Gabriela Neves Delgado assim sintetiza as características desse modelo:

"na realidade, esses trabalhadores recebem da plataforma digital o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar. A cooperação perde o sentido solidário de empenho comum e ganha contornos de exploração, mediante o exercício do poder diretivo dos algoritmos, que se espelha na **subordinação algorítmica** desses trabalhadores. Nesse contexto, é importante ressaltar que a pequena margem de flexibilidade oferecida aos trabalhadores de aplicativos quanto à escolha dos dias e horários de trabalho, bem como quanto à possibilidade de recusarem algumas demandas, não se mostra suficiente para que eles sejam capazes de autodeterminar as condições e o modo de trabalho, tampouco reduzir o grau de controle exercido pela plataforma sobre o trabalho prestado. Isso fica claro ante a instabilidade das condições contratuais (valor de tarifa quilométrica, distribuição de demanda, restrição de área, risco de descadastramento), que mudam segundo a maior ou menor conformação dos trabalhadores aos interesses da plataforma digital.

A subordinação algorítmica, típica desse modelo de gestão, não se concretiza, portanto, pelas formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho. É que o algoritmo se vale de um controle eficientemente difuso, que se espalha através do campo virtual em várias direções.

Nessa linha de raciocínio, é importante que se tenha uma preocupação real para se verificar que os estímulos comportamentais e os direcionamentos dados pelas plataformas no ciberespaço, para além de se apresentarem como uma nova expressão de um modelo de governança à distância que controla multidões, podem também se apresentar como dinâmicas típicas do poder empregatício, sobretudo se consideradas as facetas do poder diretivo e fiscalizatório." (GABRIELA NEVES DELGADO E BRUNA V. DE CARVALHO. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. <https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>)

A reclamada adota uma importante estratégia de linguagem, ao designar os motoristas como "parceiros" ou "colaboradores"

A proteção constitucional ao trabalho decente, verificada pelo cumprimento dos Princípios Fundamentais do Trabalho (Declaração de Princípios da Organização Internacional do Trabalho, art. 2) e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ODS propostos pela Agenda 2030 da ONU, exige interpretação das normas jurídicas observando-se o imperativo de filtragem constitucional. Deve-se interpretar todas as normas à luz do texto constitucional. Desse modo, não prosperam as teses no sentido de que o novo modelo de trabalho exige regulamentação própria e que a solução deve partir do Poder Legislativo. Deve-se reconhecer a força expansiva do Direito do Trabalho e aplicar seus princípios tuitivos a qualquer forma de relação que tenha por objeto a exploração de trabalho humano. É sob essa perspectiva que os fatos devem ser analisados.



As plataformas, ao definirem unilateralmente suas políticas de atuação, tornam-se uma instância de decisão sobre o padrão do serviço prestado e sobre a experiência do usuário, com quem busca criar identidade. Por meio de técnicas discursivas baseadas nas ideias de independência, flexibilidade, autonomia e empreendedorismo, buscam invisibilizar a existência de verdadeira relação de trabalho, e mais, de uma relação de emprego. Trata-se de um trabalho em que a lógica é a ausência de mediação por um contrato de trabalho e sem a proteção dos direitos sociais.

Como bem descreve Ana Carolina Paes Leme, "o modelo de exploração do trabalho em plataformas, mediante a transferência dos custos ao trabalhador, baseia-se, desse modo, em uma imputação de responsabilidade aos trabalhadores pela preservação da empresa mediante o esgotamento de todos os seus recursos humanos e patrimoniais. De um lado, não podem ter direito a uma remuneração que lhes proporcione, no mínimo, "uma existência decente para eles e sua família", como determina o art. 7º, a, II do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), sob pena de "matar as plataformas" e a fonte de renda. De outro, então, estão obrigados a realizar jornadas exaustivas a valores baixos, sob pena de nem sequer se sustentarem e ficarem endividados com o custo dos instrumentos de trabalho" (LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos** - A luta dos Motoristas Plataformizados por Reconhecimento, Redistribuição e Representação no Brasil. São Paulo: LTr, 2023. p. 220 - 221)

As evidências indicam que elas tem controle absoluto sobre o modo de realização das atividades. Considerando o modelo de negócios estabelecido pela UBER, pode-se extrair algumas características que são notórias: a) o motorista, ao acessar o aplicativo, firma um verdadeiro contrato de adesão, pelo qual se compromete a manter o veículo dentro dos padrões estabelecidos pela empresa; b) a Uber tem ampla liberdade para definir os motoristas aptos a dirigir em seu nome, para descredenciar aqueles que não atingem o padrão por ela estabelecido e determinar quais as condições aceitas para o veículo; c) há, também, regras implícitas de comportamento, de urbanidade, de trato com os usuários, de vestimentas - todos sujeitos a fiscalização pela UBER; e d) o sistema de pagamentos, as bonificações, as metas, a variação do valor da corrida a partir da demanda, e o próprio valor pago pelas corridas é estabelecido pelo aplicativo, sem qualquer participação do motorista.

São também características desse modelo o fato de que o trabalhador, em tese, pode livremente recusar corridas e/ou cancela-las, mas não há transparência suficiente a respeito de como tais fatores influenciam a relação com a empresa. Há indícios de utilização, inclusive com caráter punitivo, ainda que não explícito, como critério de distribuição de corridas, ou até mesmo de exclusão unilateral do motorista da plataforma. Do mesmo modo, denota-se falta de transparência nos critérios de impacto das notas atribuídas pelos usuários. Nesse sentido, não prospera a tese de que o sistema de avaliação diz respeito apenas aos usuários, para com eles estabelecer uma relação de confiança. Ao contrário, as avaliações dos clientes constituem-se em ferramentas de negócios da própria Uber, que



apresenta elementos para a bonificação dos motoristas bem avaliados e punição para os mal avaliados. O documento denominado "termos e condições de uso" autoriza a ré a fiscalizar o trabalho e aplicar sanções disciplinares. Não há qualquer dúvida de que exerce verdadeiro poder empregatício e que o trabalhador exerce a atividade em regime de subordinação, dada sua submissão ao controle pelo aplicativo. A prova desta circunstância está evidente no documento de fls. 98, com a mensagem de "a conta requer atenção". Há efetiva ingerência da ré nas atividades, ainda que de modo flexível e não personificado, típico da subordinação algorítmica.

Tem sido adotado como argumento em defesa da autonomia do trabalhador, ainda, o da propriedade dos instrumentos de trabalho. A par de não se configurar, em qualquer momento histórico do Direito do Trabalho, um elemento essencial para a caracterização do vínculo, tem se apresentado nas decisões judiciais como fator importante para afastar a subordinação jurídica nos processos judiciais. Porém, mais uma vez, trata-se apenas de mais uma característica do trabalho de plataformas, que unilateralmente transfere ao trabalhador os custos da atividade, o que tem implicado a formação de um grupo de trabalhadores endividados pela própria aquisição dos instrumentos de trabalho. Basta pensar que quando se fala em riscos, o conceito tem em si a possibilidade de lucro, porém o lucro jamais é compartilhado - apenas as circunstâncias desvantajosas. Ao motorista é imposta a absorção dos custos, circunstância que jamais pode ser confundida com autonomia. Vê-se, quanto a este aspecto, que a ré promove a intermediação da relação entre o motorista e o cliente, conforme documentos de fls. 120/121 e 126/127, em que há negociação a respeito do reembolso ao motorista por eventual limpeza quando corre do passageiro sujar o veículo.

Por todos os elementos apontados, considero que a subordinação jurídica está evidente na hipótese dos autos.

Por fim, no mesmo sentido e em reforço argumentativo, a seguinte ementa bem elucida a matéria:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º,



I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL 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 ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet , propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando 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, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente



processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST . Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e 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. No Brasil, desponta a singularidade de esta 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 cardiais, 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. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput ; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput 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. 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. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo 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, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arremetimento e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. 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, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). 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. 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). No caso dos autos , a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também



está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes /passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: 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 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, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada . Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial , já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório . 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" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Diante do exposto, por considerar presentes os elementos previstos nos artigos 2º, 3º e 6º, parágrafo único da CLT, reconheço a existência de vínculo empregatício entre as partes no período entre **01/04/2016 e 13/08/2020**, e determino o retorno dos autos à Vara de origem para análise dos pedidos dele decorrentes, evitando-se supressão de instância. Fica prejudicada a análise dos demais tópicos recursais.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Valdecir Edson Fossatti e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; sustentou oralmente o advogado Luiz Afranio Araujo inscrito pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO** para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes no período de 01/04/2016 e 13/08/2020, determinar o retorno dos autos à Vara de origem para a análise dos pedidos dele decorrentes e considerar prejudicada a análise dos demais tópicos recursais; tudo nos termos da fundamentação.



Sem custas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de agosto de 2023.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora

?/14

