

# RECONHECIMENTO DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NO CASO UBER: BREVE ANÁLISE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RECOGNITION OF THE CHARACTERIZATION OF THE EMPLOYMENT LINK IN THE UBER CASE: BRIEF ANALYSIS OF THE JUDGMENT OF THE SUPERIOR COURT OF LABOR

Recebido em	08/11/2022
Aprovado em	21/11/2022

Karen Rodrigues Teixeira<sup>1</sup>  
Yasmin Siqueira Martins<sup>2</sup>  
Allan Gomes Moreira<sup>3</sup>

## RESUMO

---

O presente artigo tem por objetivo analisar o voto do Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, no Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, que declarou a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber. Inicialmente, contextualiza-se a origem, história e estrutura da plataforma tecnológica, expondo os embates judiciais em torno da prestação de serviços intermediada pela referida plataforma. Em seguida, valendo-se do método jurídico-dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica doutrinária e jurisprudencial, analisa-se as controvérsias relativas à (in) existência do vínculo de emprego e os elementos fático-jurídicos configuradores da mencionada relação com enfoque no aspecto da subordinação. Desta feita, este estudo buscará resposta ao seguinte problema de pesquisa: Quais elementos fático-jurídicos o relator Ministro Maurício Godinho Delgado identificou na relação laboral para caracterizar o vínculo empregatício? Ao final, sugere-se a revisão interpretativa da legislação trabalhista vigente frente ao quadro atual das relações de trabalho, como solução para as divergências quanto à existência ou não de vínculo entre a plataforma e os parceiros.

**Palavras-chave:** *Uber*; motoristas; vínculo empregatício; elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego; Tribunal Superior do Trabalho.

## ABSTRACT

---

This article aims to analyze the vote of the Rapporteur Minister Maurício Godinho Delgado, in Magazine Appeal nº 100353-02.2017.5.01.0066, which declared the existence of an

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). *E-mail:* karenrgs1414@gmail.com.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). *E-mail:* yasmin20060308@aluno.cesupa.br.

<sup>3</sup> Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA, Pós-Graduado em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas - FGV/RIO, Coordenador-Assistente e docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará - CESUPA, Advogado. *E-mail:* allan.moreira@cesupa.br.

employment relationship between a driver and the company Uber. The origin, history and structure of the technological platform were developed by exposing the intermediary services proposed by the platform. Then, using the legal-deductive method, based on doctrinal and jurisprudential bibliographic research, we analyze how controversies related to the (in)existence of the employment relationship method and the factual-legal elements of the relationship, focusing on the aspect of subordination. This time, this study will seek an answer to the following legal problems that the rapporteur Minister Maurício Godinho Delgado deep in the employment relationship to characterize a subordination? In the end, a new interpretation of the current legislation to the new reality of labor relations is suggested, as a solution to differences regarding the existence or not of a link between the platform and the partners.

**Keywords:** Uber; drivers; employment bond; factual-legal elements of the employment relationship; Superior Labor Court.

## 1 INTRODUÇÃO

A influência da tecnologia no processo de globalização transformou a conduta entre os agentes econômicos, gerando um novo modelo de negócios, utilizando o meio digital como forma de comercialização de serviços para atender a demanda massificada. Assim, as relações passaram a ser constituídas por intermédio da tecnologia sob diferentes formas e aspectos da vida social, como nas redes sociais, na socialização de conteúdo, no consumo de bens e serviços, entre outros, a fim de intermediar relações que já existem.

Historicamente, desde o estabelecimento do modelo fordista de trabalho, as relações laborais são dotadas de um registro formal do vínculo jurídico, o que confere mais segurança e formalidade aos serviços como assim conhecemos. No entanto, advindo do modelo *toyotista*, foram tornando-se cada vez mais imperceptíveis os limites de quem é o empregador, quem é o empregado e em qual momento se está prestando algum serviço, e é justamente nesse modelo que assume protagonismo o fenômeno da “plataformização do trabalho”, do qual a *Uber* é o principal bastião (GAIA, 2018).

Com as “oportunidades” e “descomplicações” oferecidas pela empresa *Uber* e diante dos elevados índices de desemprego, muitos trabalhadores foram atraídos pelo discurso da flexibilidade e a promessa de ganhos fáceis. Entretanto, embora pareçam “flexíveis”, essas novas relações de trabalho não possuem regulamentação jurídica específica, estando os trabalhadores completamente desprotegidos e imersos em uma zona cinzenta da informalidade, por não se enquadrarem nos moldes estabelecidos pela legislação trabalhista.

Em que pese esse cenário de ausência regulatória, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa *Uber*, em julgamento relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, no processo nº 100353-

02.2017.5.01.0066. Desse modo, o julgamento representa uma mudança paradigmática nos entendimentos da corte superior, representando, igualmente, uma virada jurisprudencial no âmbito dos tribunais regionais do trabalho, o que justifica emoldurá-lo como objeto de pesquisa deste trabalho, cujo interesse de estudo visa compreender a relação dos elementos jurídicos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, enquanto caracterizadores da existência do vínculo laboral defendido pelo ministro relator.

Nestes moldes, a pergunta norteadora da pesquisa se apresenta da seguinte forma: Quais elementos fático-jurídicos o relator Ministro Maurício Godinho Delgado identificou na relação laboral para caracterizar o vínculo empregatício entre plataforma e motorista?

No que concerne aos aspectos metodológicos, estes estão relacionados aos objetivos que se pretende alcançar. O método empregado foi jurídico-dedutivo, empreendendo uma pesquisa exploratória pautada, essencialmente, em levantamento bibliográfico doutrinário, baseado em doutrinas, artigos científicos, e na análise da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que afastou a configuração do vínculo empregatício na relação jurídica havida entre um condutor e a empresa *Uber*, e posteriormente, a virada da decisão pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo, pela primeira vez, a relação de emprego existente (LAKATOS; MARCONI, 2003; MEZZAROBA; MONTEIRO, 2017).

Para que haja uma melhor compreensão sobre o tema apresentado, este trabalho foi dividido em cinco tópicos, sendo este primeiro a introdução, enquanto o segundo volta-se a uma discussão sobre a origem, história e estrutura da empresa *Uber*, bem como os embates judiciais em torno do fenômeno da uberização. O terceiro tópico abordará a controvérsia do reconhecimento de vínculo empregatício da plataforma e um “motorista parceiro”, a partir da análise de uma Reclamação Trabalhista perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que foi negada em 1ª e 2ª instâncias, e encaminhada ao TST.

No quarto tópico, analisaremos os elementos fático-jurídicos para configuração de vínculo de emprego sob a ótica do relator do recurso RR-100353-02.2017.5.01.0066, com destaque especial ao pressuposto da subordinação, e como ocorre a falsa percepção de autonomia ao trabalhador. Na oportunidade, será discutido se a decisão proferida pode ser considerada precedente judicial.

Finalmente, no último tópico, apresentam-se as considerações finais quanto à necessidade de modernização e adequação da legislação trabalhista vigente à nova realidade das relações de trabalho, como solução para as divergências acerca da existência ou não do

vínculo, na tentativa de atenuar a posição de vulnerabilidade que os trabalhadores se encontram.

## **2 A EMPRESA UBER E O HISTÓRICO DE EMBATES JUDICIAIS EM MATÉRIA TRABALHISTA**

Com o avanço das tecnologias ao nosso redor, novas formas de acesso a bens e serviços surgiram, pois desde os primórdios, a humanidade está sempre se movendo ao encontro do aumento da qualidade de vida. Em busca desse conforto e comodidade foi tida a maior e mais lucrativa ideia advinda da evolução tecnológica nos últimos anos: os aplicativos de transporte individual de passageiros.

A empresa *Uber Technologies Inc.* surgiu mediante a necessidade de seus fundadores, Garrett Camp e Travis Kalanick, os quais durante estadia em Paris, em 2008, para um evento de empreendedorismo e tecnologia, experienciaram certa dificuldade para solicitar o serviço de táxi tradicional. Assim, os fundadores perceberam que havia uma demanda por transporte e tiveram a ideia de desenvolver um aplicativo para *smartphone* que permitisse solicitar viagens com um simples toque e a qualquer momento (GAIA, 2018).

O aplicativo possui um sistema operacional de manuseio simples e intuitivo, para utilizá-lo, os usuários necessitam apenas de acesso à *internet* e realizar o seu cadastro na plataforma ou pelo *site* oficial da empresa. O registro de conta permite a coleta de determinados dados pessoais como, por exemplo, pelo menos um método de pagamento válido (UBER BRASIL, 2021).

A princípio, é possível que os serviços da *Uber* se confundam com outros *players* de mercado, como os serviços de táxi. No entanto, Osimo e Favera (2015) ressaltam que as atividades desempenhadas pelos motoristas vinculados à plataforma diferem dos serviços oferecidos pelos taxistas, pois estes possuem regulamentação própria e oferecem serviços de transporte público individual. Em contrapartida, a multinacional intitula-se como prestadora de serviços tecnológicos no segmento de transporte privado individual, e traz em seu discurso o objetivo de prover aproximação entre os indivíduos, passageiro e motorista, ao passo que transforma os meios de se transitar pelas cidades.

É válido mencionar que em seu *site* oficial encontram-se os Termos e Condições Gerais de Uso da plataforma, nos quais se esclarece o que seria a empresa e quais os serviços que ela oferece. Na cláusula “Os Serviços” chama a atenção o trecho que segue:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. (UBER, 2021)

Nota-se que a plataforma denomina seus trabalhadores como “parceiros independentes”, uma espécie de “colaborador”, utilizando-se da mão de obra disponível, de modo que a única base de trabalho dos motoristas é ofertada por um aplicativo, que atua como linha de conexão entre os agentes da relação. Assim, o valor cobrado aos clientes e remunerado aos trabalhadores é determinado por algoritmos, variando os preços de acordo com a quilometragem, demanda do dia, o horário, a localidade, entre outros fatores, sendo invisível quem é o responsável pelo sucesso e falha, tal como quem é assegurado e quem deixa de ser quanto ao real empregador.

Em suma, a inovadora modalidade de serviço não possui vínculo empregatício com os indivíduos cadastrados, e como não possui devidamente empregados a empresa está livre das formalidades da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como não possui responsabilidade quanto aos seus motoristas. Constata-se que, um dos principais atrativos para se trabalhar nesse modelo é que não há grandes burocracias como haveria em um trabalho formalizado, além disso, não é necessário grandes investimentos iniciais, como seria o caso de trabalhadores autônomos.

Dessa modalidade de trabalho surgiu o fenômeno da “uberização do trabalho”, uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, compreendida como um processo de informalização e precarização. Assim, o trabalhador introduzido no contexto de uberização faz seus próprios horários de prestação de serviço, traça seus próprios resultados almejados e faz uma renda de acordo com seu desempenho (ABÍLIO, 2019; GAIA, 2020).

Nas palavras de Fausto Siqueira Gaia, os serviços de transporte por meio de plataformas digitais são apontados como o “novo canto da sereia” no mundo do trabalho, bem como exposto abaixo:

O trabalho por meio de aplicativos de transportes é o novo canto da sereia que atrai inúmeros trabalhadores, parte destes desempregados, que veem o trabalho por meio dessas novas plataformas como formas de complementação da renda familiar. Esse tipo de trabalho representa a efemeridade das relações sociais e de trabalho, marcadas pelo dinamismo e pela crença de que a ausência de patrão permitirá o desenvolvimento da autonomia individual. (GAIA, 2018, p. 80)

Observa-se que, em razão da dinâmica utilizada para oferta de serviços, os parceiros desses aplicativos são frequentemente questionados até mesmo quanto à legalidade desse sistema de locomoção. Isso porque, desde que a plataforma se estabeleceu no mercado, propaga a ideia da venda de tecnologia, atuando apenas como colaboradora ao aproximar passageiros de motoristas, que desejam ter uma renda ou complementar a atual, caracterizando uma clara estratégia de mercado, por não atuar como empregadora.

Assim, desde que a *Uber* começou a operar no Brasil, muitos embates judiciais surgiram questionando se haveria ou não a configuração do vínculo empregatício, já que a propaganda ostensiva, atraente, aliada ao caráter tecnológico da prestação de serviços deturpou e muito a visualização daquilo que realmente era – e sempre foi.

Os argumentos da plataforma são sempre no sentido de que é uma empresa de tecnologia e, segundo Saliba (2021), os motoristas estabelecem parcerias profissionais independentes ao contratarem o serviço por meio do aplicativo. Neste caso, os motoristas não são empregados e nem prestam serviço à *Uber*. Como resultado, até então, a Justiça do Trabalho se posicionara no sentido de não haver vínculo de emprego entre os motoristas e o aplicativo-*site*, alegando a inexistência dos elementos que configurariam a relação empregatícia.

Nos últimos anos, com base na análise dos processos que envolvem a plataforma, é possível perceber um comportamento sucessivo nas demandas judiciais, e por consequência, as estratégias adotadas pela empresa para que os julgados não fossem formados a fim de reconhecer a existência da relação de emprego. Apesar da empresa, supostamente, já adotar essa manobra há algum tempo, restou evidente em acórdão proferido no dia 14 de dezembro de 2020, que as partes apresentaram petição de acordo somente 01 (um) dia antes da sessão, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do acordo no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil) reais.

Nestes autos, o Juiz do Trabalho e Relator Marcelo Ribeiro indeferiu o pedido de retirada do processo da pauta, argumentando que ainda que a Justiça do Trabalho preze pela autoconciliação, as cláusulas do acordo demonstravam renúncia de pretensões e direitos por

parte do motorista, sendo inviável a homologação pelo magistrado. Acrescentando que a empresa tem demonstrado estratégias para evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, isso porque tem se disposto a celebrar acordos apenas em segundo grau, nos casos em que vislumbram que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Desta feita, transcrevem-se partes do Acórdão de *Id* 3910faa:

Assim, parece bastante plausível que, ao se dispor a fazer acordo em casos tais, **busca se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes**. Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situa-se no campo dos fatos.

[...]

**A estratégia adotada pela reclamada implica também em agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, à medida que a movimentação de toda essa estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta torna-se sem qualquer efeito no momento em que às vésperas do julgamento, sistematicamente, são protocoladas petições com pedido de retirada do processo de pauta para a celebração de acordo, tornando inócuo o trabalho de análise, processamento e tramitação dos autos, nesta instância, quando a possibilidade de conciliar poderia ser analisada em instância apropriada, evitando-se o desvio de força de trabalho de outras demandas que requerem, de fato, a concretização da prestação jurisdicional.**

[...]

Esse comportamento assume uma **dimensão mais grave** quando se denota que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que no presente caso foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851): [...]

Vê-se, portanto, que **o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transaccional indispensável à validade do acordo.**

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

[...]

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do Parecer emitido pelo **Ministério Público do Trabalho** (ID 8239450), nestes autos:

*"O MPT pede para que não seja homologado o "acordo" porque o que está a ocorrer, data venia, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que e já anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de "acordos", porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável então a empresa deixa o processo ir a julgamento. Ora, novamente, data máxima venia, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto*

*configura-se "contempt of court" ofensa a dignidade da Justiça, art.77, §2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recdo".*

(TRT-ROPS-0010258-59.2020.5.03.0002, Juiz Marcelo Ribeiro, DEJT 14/12/2020 sem grifos no original)

Dessa forma, fora observado pelo magistrado que a empresa apresentava um comportamento manipulador frente ao resultado das decisões, assim como da formação de jurisprudência. Ressaltando que, mediante pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, dos 279 (duzentos e setenta e nove) processos em trâmite em desfavor da plataforma somente apresentou-se oferta e celebração de acordo as turmas em que já ocorrera o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Prosseguindo com o julgamento do feito, o douto magistrado reconheceu a relação de trabalho entre as partes, pela configuração de todos os elementos dos art. 2º e 3º da CLT, por entender que a plataforma tinha o controle da prestação de serviços, exercendo poder diretivo sobre o motorista e atuando muito além do que como mera locadora de plataforma virtual.

Em outra decisão, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067, ao reconhecer o vínculo entre uma motorista e a empresa, a Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho não homologou a proposta de acordo e afirmou que a plataforma pratica uma "manipulação de jurisprudência", no qual restou assim ementado:

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

O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a

manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. (TRT-RJ-ROT-0100853-94.2019.5.01.0067, Carina Rodrigues Bicalho, DEJT 28/07/2021)

No acórdão, a relatora reitera todo o entendimento do douto magistrado Marcelo Ribeiro quanto ao acordo apresentado pela *Uber*, por entender que não era favorável a motorista, propondo a majoração do valor da proposta, a inclusão de cláusula obrigacional de registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e recolhimento previdenciário respectivo, encaminhando por fim, a oferta de acordo ao colegiado, por sua não homologação.

Apesar disso, a magistrada reconheceu o vínculo de emprego, pois foi possível comprovar nos autos todos os elementos que caracterizam essa relação, como a pessoalidade, não eventualidade e a onerosidade, ganhando destaque à inequívoca subordinação jurídica entre a motorista e a *Uber*, conforme as palavras da própria relatora “Intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho por meios telemáticos (algoritmos), com rigorosa fiscalização do cumprimento das ordens características do poder diretivo e com aplicação de sanções próprias do poder disciplinar”.

Observando as decisões acima mencionadas, analisaremos, a seguir, mais um dos impasses envolvendo um motorista parceiro e o aplicativo-*site*, que em recente virada jurisprudencial, a terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho, através do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, reconheceu a existência de vínculo empregatício na mencionada relação.

### **3 A CONTROVÉRSIA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A PLATAFORMA UBER E UM “MOTORISTA PARCEIRO”**

Em razão desse novo modelo empregado pelas plataformas, há ainda uma grande dificuldade por parte do ordenamento e dos intérpretes jurídicos em equilibrar as inovações tecnológicas e a necessidade de resguardar direitos trabalhistas, e por esse motivo a discussão sobre a (in)existência do vínculo empregatício entre a *Uber* e seus motoristas representa um desafio regulatório e interpretativo para a Justiça do Trabalho.

É sob essa perspectiva que analisaremos o caso entre um motorista de aplicativo e a *Uber*, que iniciou no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sob o nº 0100353-02.2017.5.01.0066. Neste caso específico, ao não ser identificado o vínculo empregatício pelo TRT, foi possível reconhecer os elementos que configuram o vínculo por meio do Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho, conforme passamos a expor a seguir.

Um motorista de Queimados, no Rio de Janeiro, ingressou com uma Reclamação Trabalhista perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, após trabalhar dois meses

para a plataforma e ser desligado sem justificativa. O reclamante afirma que trabalhou de 10 a 12 horas diárias, em regime de sobrejornada e sem intervalo, com exceção do domingo, afirma também, que sofreu dano moral, pois se estruturou para prestar serviços como autônomo, mas foi inserido em uma organização unilateralmente estruturada pelas ré e sob total subordinação. Por esse motivo, requer o reconhecimento do vínculo empregatício, a projeção do aviso-prévio, bem como o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego.

De acordo com o relato do motorista, a relação de consumo do passageiro é com a *Uber*, este afirma que passou por um “processo seletivo” no qual os passageiros realizam uma avaliação individualizada dos condutores, de tal forma que os motoristas devem estar de acordo com as regras da empresa, pois a plataforma monitora as avaliações e promove o desligamento dos motoristas que não possuem uma nota mínima. Aduz ainda que, recebem mensagens de texto com pressões para voltar a trabalhar quando estão desconectados, e que os preços das corridas são estipulados pela empresa, que retém 25% do valor. Sustenta que estava presente a personalidade, eis que outra pessoa não poderia ser designada pelo reclamante para atender o chamado, assim como os demais requisitos da relação de emprego, quais sejam personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Em contrapartida, a *Uber* alegou que o reclamante não foi contratado para prestar serviços de “motorista de passageiros”, tampouco fora ofertado pela empresa o pagamento de “comissão de 75% sobre o valor das viagens”. Declara que, na verdade, quem a contratou a fim de, por intermédio do uso do aplicativo, capturar passageiros e desenvolver atividade de transporte de pessoas foi o respectivo reclamante. Corroborando a argumentação, ressalta ainda:

[...] que o reclamante que assumiu integralmente os riscos do seu negócio. Afirma que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Argumenta que inexistente a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física; que a necessidade de cadastramento pessoal não se confunde com personalidade, eis que o usuário também tem que se cadastrar e que a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; que inexistente habitualidade, na medida em que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro; que inexistente subordinação, sendo que a *Uber* apenas orienta para a melhoria do transporte prestado aos usuários. Afirma que não é empresa de transportes e que os clientes da *Uber* não são os usuários, e, sim, os motoristas parceiros, que buscam a contratação da plataforma e remuneram a *Uber*. Diz que o reclamante foi excluído da plataforma porque era mal avaliado pelos usuários, nota 4,28. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Apesar das contestações apresentadas pelo motorista demonstrarem certa submissão à plataforma, a terceira turma do TRT não reconheceu o vínculo empregatício entre a *Uber* e o motorista, alegando que não foi possível identificar os pressupostos que configuram a relação de emprego, pois na análise feita pela magistrada, os elementos presentes retratam uma relação autônoma, conforme destacou:

Restou claro, por outro lado, que o autor era um trabalhador autônomo, tanto é que poderia utilizar outros aplicativos concorrentes da ré. Ademais, era ele quem arcava com os gastos com o veículo, IPVA e gasolina. Assim, diante da situação fática delineada nos autos, **inexiste o vínculo contratual pretendido pelo autor em relação à primeira ré. Os elementos presentes na relação havida entre as partes não se coadunam com o trabalho empregatício, mas sim com o autônomo. É empregado, quem presta de forma pessoal, serviços não eventuais, de forma subordinada, a quem, assumindo os riscos do empreendimento, fiscaliza e remunera a prestação destes serviços (CLT, arts. 2º e 3º). Não restaram comprovados os requisitos acima, e, muito menos, subordinação jurídica do autor à primeira ré.**

Diante do exposto, tenho que inexistem provas nos autos que possam corroborar a presença de todos os requisitos do vínculo empregatício, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação havida entre o autor e a primeira reclamada.

Inicialmente, ressalta-se que a primeira ré, Uber do Brasil (vide a 8ª alteração e consolidação do contrato social - Id. af6e818 - Pág. 2), tem como objeto a prestação de serviços na área de tecnologia [...]

Assim, descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros. Do documento em referência e do próprio depoimento do reclamante ficou constatado que a UBER é uma empresa que promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular. O autor possuía plena autonomia para definir os dias e horários de trabalho e descanso, bem como a frequência laboral desejada (quantidade de corridas). Além disso, não recebia ordens nem precisava prestar relatórios de seu trabalho às demandadas (suas avaliações de desempenho eram dadas pelos próprios passageiros usuários do aplicativo). Tampouco precisava comunicar às rés quando não prestasse serviço, arcando por conta própria as despesas de manutenção do veículo.

Por fim, também não restou presente o requisito da habitualidade, pois como bem observou o juízo a quo, a testemunha confirmou que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém, sendo certo que o reclamante, neste particular, não se desincumbiu do encargo que a ele competia de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial.

Uma vez que trabalhava com autonomia, de forma impessoal e não tendo sido ainda comprovada, outrossim, a prestação do serviço de forma não eventual, não restou configurado os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para formação do vínculo de emprego.

Confirma-se a sentença. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Nesse sentido, é importante contrastar o entendimento adotado pela magistrada, pois do argumento apresentado pelo autor, é possível perceber que: a) a plataforma adota um sistema de monitoramento dos motoristas, os quais não podem recusar corriqueiramente as chamadas sob pena de sanções, colocando em risco a continuidade no aplicativo; b) que os motoristas recebem estímulos frequentes para trabalhar pelo maior tempo possível, e apesar

disso, não podem contar com a ajuda de auxiliares ou substitutos e; c) que não possuem qualquer liberdade na organização e execução do próprio trabalho. Desta forma, todos esses elementos diferem da noção de trabalho autônomo.

Diante do entendimento proferido pela terceira turma do TRT, o motorista recorreu em sede de Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho, fundamentado em divergência jurisprudencial por darem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no art. 896 “a” da CLT e violação de dispositivos de lei federal (CLT), com seu cabimento previsto no art. 896 “c” da CLT.

Com isso, o Ministro Maurício Godinho Delgado, relator do processo, fez suas reflexões na evolução histórica do direito do trabalho e nas novas formas de contratação da prestação laborativa, que nasceram de distorções pautadas em um sistema organizacional que facilita a aproximação com o uso da tecnologia, sendo necessário para tanto uma nova leitura da realidade do modelo empregado pelas plataformas, que ainda não foram recepcionados pelos direitos trabalhistas, de acordo com o trecho a seguir:

É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil. Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII. Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea. Faz-se essa rápida digressão apenas para reiterar a justificativa histórica do Direito do Trabalho e compreender a permanente necessidade de sua projeção sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como instrumento de avanço civilizatório, especialmente em momentos de relevantes modificações sociais e econômicas. A discussão destes autos, por demandar reflexão acerca de novas fórmulas de gestão da força de trabalho humano, deve ter como ponto de partida essa função civilizatória do Direito do Trabalho e o seu caráter expansionista. [...] (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Conforme se compreende do voto do relator, é necessário refletir como as relações de trabalho se transformaram ao longo dos anos, principalmente quanto ao modelo empregado pelo aplicativo de transporte, pois apesar de prestar um serviço extremamente avançado para a época, aproximando o motorista ao passageiro, diferentemente do que ocorre com o táxi, já

que é necessário que o passageiro se desloque até o carro. Percebe-se, portanto, que essa relação de trabalho não é tão nova, apenas foi se modificando de acordo com os avanços das tecnologias e as transformações sociais e econômicas.

Todavia, destaca-se que, o relator reconhece essa falta de regulamentação por parte do Poder Legislativo, bem como do próprio Judiciário quanto à natureza dos serviços de transportes, sendo necessário o seu enfrentamento, uma vez que essas novas relações vêm se expandindo. Somado a isso, as discussões acerca do tema vêm ganhando alta visibilidade em todo o mundo, demonstrando uma predisposição ao reconhecimento, pois notadamente essas empresas controlam a forma de prestação de serviço. Observemos o trecho a seguir:

Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema. Cumpre destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Ademais, o relator afirma entender a complexidade que envolve o tema, uma vez que as relações na qual integram as plataformas digitais podem ser divididas em duas formas distintas: i) aquelas que integram a economia compartilhada; e ii) aquelas que não integram verdadeiramente, visto que precisam da força humana para o labor se desenvolver.

No primeiro grupo, ele separa as plataformas que conseguem aproximar o consumidor do produto final sem a intermediação do trabalho humano, a exemplo da *AirBnb* e a *Booking.com*, ambos aplicativos de hospedagem, nos quais o sistema permite a utilização de qualquer lugar. Por outro lado, no segundo grupo estão inseridos os aplicativos de serviço de transporte como a *Uber*, que não estão de fato dentro dessa economia do compartilhamento, pois para o funcionamento da dinâmica sugerida pela plataforma, é necessária a mão de obra de baixo custo que os motoristas ofertam, sem o cumprimento das obrigações trabalhistas que a eles importam, fazendo parte, na verdade, de uma economia da exploração.

E este, acertadamente, foi o entendimento adotado pelo relator no caso dos autos, ao proferir sobre o segundo grupo:

Por outro lado, 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, que 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. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Nesse ponto, observamos que a tecnologia criou novas formas de relação, principalmente pela facilidade em aproximar passageiros e condutores. No entanto, não estão produzindo algo novo no mercado, já que ainda precisa da mão de obra humana para que o serviço ocorra, materializando o serviço que já existia no mercado tradicional, como aquele prestado pelos taxistas. Portanto, a relação entre plataforma e motorista é de vínculo de emprego, e está presente na CLT desde a década de 40.

De forma contrária a isto, a *Uber* segue alegando que não estão presentes em sua estrutura e dinâmica os elementos da relação empregatícia, pois como empresa de tecnologia, somente aproxima os “parceiros independentes” aos consumidores finais. No entanto, o relator enfatiza que é possível identificar todos os elementos que configuram o vínculo empregatício, conforme artigos 2º e 3º da CLT, e que caberia ao empregador demonstrar que as atividades desenvolvidas pelo motorista aconteciam de maneira distinta dos aspectos que representam essa relação, conforme determina a CLT. Vejamos abaixo:

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sociojurídico 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.

[...] 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, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem

qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade. [...]

**Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano. [...]**

O que 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. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Assim, apesar da controvérsia entre a decisão do TRT e o Acórdão proferido pelo TST, é possível entender que o contexto da tecnologia modifica a forma como vemos as relações já existentes, por estar sempre evoluindo em busca da facilitação e conforto, mas suas intermediações, no fim, continuam sendo as mesmas. Por isso, a decisão da “plataformização do trabalho” que reconhece o vínculo de emprego é tão polêmica no meio jurídico.

Por fim, passa-se a expor os elementos fático-jurídicos acerca do primeiro entendimento adotado pelo TRT da 1ª Região, no sentido de inexistir relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a *Uber*, bem como do acertado reconhecimento do vínculo empregatício pelo Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado do TST, pois apesar dos juristas tratarem sobre os mesmos pressupostos, aplicam fundamentos diferentes em casos semelhantes.

#### **4 ANÁLISE DOS ELEMENTOS DE CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO À LUZ DO ENTENDIMENTO DO MINISTRO MAURÍCIO GODINHO DELGADO**

A par de tudo até aqui exposto, é importante destacar que ao reconhecer a relação de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa *Uber* pela primeira vez, o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho representa uma mudança paradigmática nos entendimentos da corte superior, representando, igualmente, uma virada jurisprudencial no âmbito dos tribunais regionais do trabalho.

Dessa forma, cabe ressaltar que o vínculo empregatício é a relação que existe entre o empregado e o empregador, configurada pela existência de alguns requisitos legais. De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT são estes: serviço prestado por pessoa física, personalidade,

onerosidade, não eventualidade e subordinação. Neste rol, considerando todas as características demonstradas como relevantes para a comprovação da relação trabalhista, também se torna necessário analisar como cada elemento caracterizador do vínculo se relacionou ao voto do ministro relator.

Isto posto, a **pessoa física** é o sujeito capaz de direitos e obrigações na esfera civil, sendo a **pessoalidade** elemento vinculado ao anterior, no qual o empregado não poderá ser substituído por outro nas atribuições das suas funções. Esses elementos estão mediante o cadastro individualizado da pessoa física na plataforma da *Uber*, de modo *intuitu personae*, impedindo de se fazer substituir por outro empregado na prestação do serviço.

Na decisão proferida pelo TRT da 1ª Região, a análise da magistrada se deu com base no depoimento pessoal do autor, confirmado pela testemunha, que afirmou que acreditava que qualquer um pudesse se cadastrar, e por isso, a relatora decidiu pela inexistência de pessoalidade. Ocorre que não houve sequer a consideração de outras particularidades utilizadas pelo aplicativo, como a impossibilidade do serviço ser prestado por outra pessoa, o que é vedado pela plataforma.

Acertadamente, entendimento contrário teve o Relator Maurício Delgado, vejamos a fundamentação:

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela **pessoa natural** (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador - **pessoalidade**. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na situação vertente, é inegável (e 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, é realizado por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. A par disso, a pessoalidade mostrou-se evidente: o Reclamante precisou realizar 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. Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada.

É importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de pessoalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato — como ocorreu, no caso dos autos. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Deste modo, verifica-se que a personalidade restou configurada nos autos, tendo em vista que ao dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, o motorista passa por diversas etapas, que vão desde o cadastro individualizado, com o fornecimento de informações pessoais e bancárias, até a submissão ao sistema de avaliações pelos passageiros.

No que concerne à **onerosidade**, esta caracteriza-se pela atividade que é remunerada pela *Uber*, a qual efetua os repasses por hora efetivamente trabalhada, ou seja, pelas viagens realizadas com o pagamento efetuado como salário. O serviço de motorista é executado sob demanda, com a adoção do controle por programação ou algoritmo, visando à qualidade na realização do trabalho e, por consequência, à lucratividade.

Quanto a esta característica, a nobre magistrada do TRT da 1ª Região não se manifestou na decisão proferida. No entanto, é possível perceber que o Ministro Relator do TST, mais uma vez, faz sua análise com base nos fatos que ocorreram na prestação do serviço realizado e pago como se fosse salário, pois o labor não ocorria de maneira gratuita pelo motorista, cabendo a *Uber* recolher um percentual e repassar somente uma parte do valor de cada corrida, conforme a redação:

**Quanto à onerosidade**, este é o elemento fático-jurídico da relação de emprego que diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço.

**No caso dos autos**, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Pontue-se, a respeito desse elemento fático-jurídico, conforme enfatizado pelo Ministro Alberto Bresciani, em seu voto vistor juntado aos autos, que a onerosidade mostra-se indubitavelmente presente “uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular)”. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Além disso, a política de pagamento adotada pela empresa permite o recebimento de prêmios aos motoristas que se destacam. Portanto, todos esses fatos preenchem o requisito da onerosidade.

Quanto ao requisito da **não eventualidade**, este elemento caracteriza-se pela continuidade na prestação dos serviços, ou seja, ainda que o trabalho seja executado em apenas dois dias da semana, mas se prestado habitualmente, não é eventual. Conforme pode ser observado pelo histórico de viagens do motorista, que se insere na atividade econômica. Apesar da empresa alegar que é possível escolher livremente os dias e horários para trabalhar,

tal alegação é falaciosa, na medida em que o motorista poderá sofrer bloqueios temporários em caso de não atendimento das demandas do aplicativo ou não participação de promoções.

Contudo, a ministra do TRT entendeu que não houve a configuração da habitualidade pelo motorista, afirmando que “a inexistência de habitualidade também restou confirmada, eis que a testemunha afirmou [...] que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar a plataforma, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; [...]”.

No acórdão proferido pelo Ministro Maurício Delgado, o relator levou em consideração três teorias importantes da doutrina, no intuito de precisar com maior clareza a não eventualidade, sendo elas: a) teoria do evento, esta informa que seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido; b) teoria dos fins do empreendimento, na qual o trabalhador será chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa, e, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração; e c) teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços, esta considera que é eventual o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica” (NASCIMENTO, 1989, p. 105 apud DELGADO, 2019, p. 345).

A esse respeito, o relator afirma:

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica 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.

Por outro lado, embora a relação jurídica entre as Partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Reclamada sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase dois meses, o Reclamante conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. [...] (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Desta forma, evidencia-se que, no entendimento do relator, o trabalho realizado pelo motorista não pode ser definido como atividade eventual, pois é possível deduzir a habitualidade no serviço prestado.

Dentre os aspectos jurídicos destacados acima, a **subordinação** será analisada sob maior enfoque, dada a sua relevância para a elucidação da relação empregatícia do caso em questão. Consoante Leite (2018):

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia. (LEITE, 2018, p. 150)

Nestes termos, o autor chama atenção para uma interpretação mais acurada da subordinação, que serve ao entendimento do cenário trabalhista atual. Assim, na sentença proferida pelo TRT da 1ª Região, a magistrada posiciona-se alegando que o motorista possuía liberdade tanto para escolher os dias e horários de trabalho e descanso, bem como rejeitar viagens, e, por isso, não restaria comprovada a subordinação na prestação de serviços, caracterizando uma relação de trabalho autônoma. Vejamos abaixo:

Do exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar off line e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Todavia, a conceituação de Paul Colin vai de encontro a este entendimento, pois afirma que “por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens” (COLIN apud MORAES FILHO, 2014, p. 220).

Nessa esteira, evidencia-se a **subordinação** pelo contrato firmado entre as partes, ao aceitar os “termos e condições”, por meio dos quais o motorista é obrigado a cumprir regras previamente estipuladas pela empresa. Sendo assim, a *Uber* tem o controle da prestação de

serviços, exercendo poder diretivo e atuando muito além do que mera locadora de plataforma virtual.

Diante da análise do voto dado pelo relator do Recurso de Revista, percebe-se que os outros elementos que regem a relação empregatícia se fazem presentes no caso, mas de forma secundária diante da caracterização do vínculo. Sendo assim, o enfoque maior recai sobre a subordinação, sendo este o requisito que se sobressai na dinâmica do trabalho realizado pelos motoristas de aplicativo, fator que gera inúmeras divergências nas decisões judiciais.

No caso julgado, o relator constatou que:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

O relator destacou, ainda, as três dimensões principais do fenômeno subordinativo, sendo elas: a clássica, objetiva e estrutural. Conforme as palavras do próprio relator, a subordinação clássica é “consistente da situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”. A subordinação objetiva, por sua vez, é definida como aquela que “se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade”.

Por último, a subordinação de caráter estrutural é a qual “se expressa pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesse contexto, não é necessária a integração da atividade do trabalhador nos objetivos do empreendimento, muito menos que receba ordens diretas do tomador para que se perceba a presença da subordinação, o importante é que esteja estruturalmente integrado à dinâmica organizativa e operacional do empregador.

Sob esse viés, no decorrer das últimas décadas, é possível perceber que o conceito jurídico de subordinação é mutável e, desde sua concepção clássica, sofre mudanças em sua estrutura e conteúdo, de modo a acompanhar a nova realidade das relações trabalhistas. E por esse motivo, na mesma direção, o ministro do TST acrescenta uma quarta dimensão da subordinação, denominada de algorítmica:

Própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria –, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bresciani enfatiza “destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações”. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Desta feita, a subordinação algorítmica difere-se da modalidade clássica tratada nos parágrafos anteriores, visto que, não é mais o poder de ordens e fiscalização exercido de forma física e direta pelo empregador sobre outra pessoa, mas sim o controle do trabalho que é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções, que ocorre através de aplicativos, programas e comandos preordenados. Nessa condição, os trabalhadores precisam estar disponíveis a qualquer tempo apenas para movimentar o algoritmo, pois este vai determinar como esse serviço será prestado, quem e quando irá utilizá-lo, o preço final e o lugar. (FINCATO; WUNSCH, 2020)

Na decisão, é possível perceber que o magistrado identificou quatro premissas vinculadas à subordinação algorítmica e que divergem da suposta autonomia dita pela magistrada do TRT, isso porque a plataforma “assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício”, conforme destacou:

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços;** **2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços**, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); **3) 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 da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; **4)** a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, **com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais**, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

Em tempo, ao tratar da subordinação algorítmica, também cabe destacar o papel da gamificação como contribuinte subordinativo entre empresa e motorista. Nesse sentido, Oliveira (2021, p. 02) destaca que “a gamificação emerge como uma das ferramentas que as plataformas digitais utilizam para controlar, gerenciar e vigiar seus parceiros”. Conforme a autora:

A empresa-aplicativo precisa competir com outras, o que significa atender seus consumidores no menor prazo e com o menor custo possíveis. E, como elas não dispõem dos meios de coerção das organizações tradicionais, a gamificação é usada para incentivar comportamentos lucrativos dos seus “colaboradores”, ainda que aquelas possam ser também prejudiciais aos trabalhadores [...] Dessa maneira, como em jogos de videogame, os trabalhadores das plataformas são impulsionados discretamente, resultando em mais engajamento emocional e mais investimento na finalização de tarefas. Lembramos, ainda, que o contato com a empresa é feito majoritariamente por meio do aplicativo, sem interação humana, viabilizando que todas as atividades sejam quantificadas e transformadas em dados que são coletados e analisados, sugerindo, assim, a possibilidade de implementação ilimitada das estratégias gamificadas. (OLIVEIRA, 2021, p. 06).

Nesse sentido, as avaliações feitas entre passageiros e motoristas representam uma forma da empresa controlar a qualidade do serviço, e não apenas isso, a dinâmica também funciona como propulsor, haja vista que os motoristas se esforçam para alcançar os selos de qualidade preestabelecidos pela *Uber* e concedidos por meio das avaliações dos passageiros. Esta estratégia, ao lado de outras como mensagens incentivadoras recebidas pelo motorista notificando-o sobre seus ganhos, pode ser apontada como exemplo de gamificação.

Mediante ao exposto, constata-se que houve subordinação em todas as suas dimensões, dado que as atividades desempenhadas pelo trabalhador tinham por objetivo promover a função social da empresa. Além disso, o motorista ao utilizar de recursos próprios, como aparelho celular, veículo, despesas com manutenção e combustível para prestar serviços, por si só, não indica qualquer autonomia na relação de trabalho, pois tais condições são impostas pela *Uber*.

Nessa senda, os Ministros da 3ª Turma do TST conheceram do presente recurso, alegando violação ao art. 3º da CLT, configurando o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital *Uber*, de forma que fica determinada a reforma do acórdão

regional e o retorno ao Juízo da Vara do Trabalho de origem, a fim de serem apreciados os demais pedidos formulados pelo reclamante em sua petição inicial.

Ressalta-se, ainda, que este é o primeiro julgamento do Tribunal Superior do Trabalho que reconhece o vínculo laboral, sendo de suma importância para mudar o direcionamento das decisões judiciais relacionadas ao tema, pois da análise detalhada dos fatos, é possível perceber a configuração de uma inovadora forma de subordinação, que poderá modificar o entendimento, que os tribunais estavam tendo até então, acerca da relação entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativo, uma vez que preenche os requisitos que constituem a relação de emprego, conforme demonstrado.

Por fim, ao reconhecer o vínculo empregatício, o acórdão carrega relevante importância não somente para motoristas e entregadores de aplicativo, mas para toda uma classe operária que se assemelha à categoria destes. O próprio relator, ao elencar os impactos destas novas relações de trabalho, chama a atenção para o risco da desregulamentação a que os trabalhadores ficam expostos no cenário atual. Nas palavras do Ministro:

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 trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram 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. (TST-E-RR-10035302.2017.5.01.0066, Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2022)

De modo que esta decisão desponta como uma forma de amenizar alguns dos problemas oriundos da “uberização do trabalho”, abrindo vários precedentes, dentre os quais se podem citar a subordinação algorítmica, compreendida como novidade tecnológica advinda das novas formas de prestação de serviço.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou analisar alguns pontos que precisavam ser superados para que o Tribunal Superior do Trabalho reconhecesse, de forma mais consolidada, o vínculo de emprego entre a plataforma *Uber* e os motoristas parceiros. Isso porque os dois principais pontos de divergência são em relação à existência ou não do vínculo de emprego entre o

motorista e a empresa, e o outro a dúvida que recai sobre a atividade ser de transporte ou de intermediação.

Enquanto os dois pontos principais pautados anteriormente não forem sanados, a divergência quanto à existência de vínculo de emprego continuará em discussão, pois sem dúvidas ainda haverá decisões nos dois sentidos, tanto a favor dos motoristas, quanto a favor da *Uber*. De forma análoga, a natureza da atividade requer esclarecimento para que esteja ao alcance da legislação trabalhista.

No que se refere ao entendimento sobre os motoristas serem trabalhadores autônomos, apesar de ambos serem pessoas físicas, estes exercem o trabalho de forma subordinada, e não por conta própria, fato esse que gera dúvidas no que tange aos motoristas serem empregados da empresa ou serem trabalhadores autônomos.

No que concerne ao reconhecimento do vínculo empregatício do motorista, este se fundamenta nas circunstâncias da empresa *Uber*, especificamente ao fato de seu regimento aplicar penalidades aos seus motoristas no caso de descumprimento de algumas normas, além de definir o valor cobrado pelas corridas caracterizando a subordinação, exercer o pagamento dos motoristas caracterizando a onerosidade, o motorista não pode ser substituído por outro com o mesmo cadastro, caracterizando a personalidade.

De maneira inversa, existem ainda aqueles que entendem que para caracterizar o vínculo empregatício, necessitam estar elencados todos os requisitos, quer dizer, não poderá faltar um só requisito, caso falte, não existirá vínculo empregatício. No entanto, verificou-se na presente pesquisa, com base no entendimento adotado pelo TST, que em alguns casos, somente a subordinação é suficiente para que esse vínculo de emprego reste configurado.

Desse modo, a depender do entendimento da Turma e demais processos que cheguem ao Tribunal Superior, a existência de um precedente favorável ao motorista de aplicativo pode refletir em diversos processos. O que vai definir o resultado da causa serão os argumentos utilizados e o entendimento da Turma que irá julgar o seu processo, até que seja pacificado o entendimento.

Ademais, com o crescimento das empresas de serviços que adotam o modelo de uberização, também cresce o número de pessoas que atuam no sistema sem a devida contratação e, conseqüentemente, aumenta o número de não assegurados pelas normas da CLT. É notável, seja em telejornais ou revistas, a dimensão que vem tomando a atuação de motoristas e junto com esses, os casos de pedidos de devida contratação.

Diante de tantas controvérsias, é possível concluir que de fato a uberização foi um grande divisor de opiniões, podendo se questionar, dentre outros aspectos, a existência do

vínculo empregatício. Sendo ponto de partida para futuras jurisprudências, o vínculo empregatício tratado, como descrito anteriormente, é fator necessário para a garantia dos devidos direitos do empregado, os quais fazem falta não somente aos trabalhadores ligados a *Uber*, mas também a todos os outros que seguem a mesma forma de operação. Ainda, é importante frisar que não se trata somente da forma de trabalho, a garantia fornecida pelo vínculo empregatício traz consigo segurança, seguro, e garantias à qualidade de vida, além de outras melhorias de forma geral.

Por fim, entende-se que se torna cada vez mais desejável a devida concessão de direitos trabalhistas a todos que estão sujeitos ao trabalho distante dessa realidade, e essa afirmativa se torna ainda mais válida levando em consideração as jurisprudências veiculadas como precedentes quanto à obrigatória mudança nas diretrizes de contratação de funcionários.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad**, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**, ATSum 0010258-59.2020.5.03.0002, Relator Juiz Marcelo Ribeiro, DEJT 14 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1119338659/trt-3-judiciario-29-03-2021-pg-2021>. Acesso em: 21 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**, Recurso Ordinário Trabalhista 0100853-94.2019.5.01.0067, 7ª turma, Relatora Carina Rodrigues Bicalho, DEJT 13 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre3.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. R.R-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª turma, Relator: Maurício Godinho Delgado, DEJT 26 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 22 ago. 2022.

COUTO DE OLIVEIRA, R. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 61, n. 4, p. 1–10, 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020210407. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/84313>. Acesso em: 22 ago. 2022  
DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. Orientador: Pedro Paulo Teixeira Manus. 2018. 360 f. Tese (Dourado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21889>. Acesso em 20 ago. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas S. A, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

SALIBA, Ana Luisa. TRT-4 reconhece vínculo entre motorista e a Uber e a condena por *Dumping* social. In: **Consultor Jurídico**. [S. l.], 23 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-23/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre-motorista-uber>. Acesso em: 22 ago. 2022.

UBER. Termos gerais de uso. **Uber Blog**, [S. l.], 19 ago. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 21 ago. 2022.