



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

ACÓRDÃO
(4ª Turma)
GMALR/mhs/

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. **II.** As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. **III.** O trabalho pela plataforma tecnológica – **e não para ela** -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. **IV.** Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. **V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014**, em que é Agravante **JAIRO DE MORAES** e é Agravada **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

Por decisão monocrática, negou-se seguimento ao agravo de instrumento.

O Reclamante interpõe recurso de agravo, em que pleiteia, em síntese, a reforma da decisão agravada, com processamento do recurso de revista.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.
É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Considerando o julgamento, em sessão do dia 06/11/2020, da ArgInc-1000845-52.2016.5.02.0461 pelo Pleno desta Corte Superior, em que



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

se declarou a inconstitucionalidade do art. 896-A, § 5º, da CLT, e, ainda, atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do presente agravo, dele **conheço**.

2. MÉRITO

A decisão ora agravada está assim fundamentada, na fração de interesse:

"[...] A Autoridade Regional denegou seguimento ao recurso de revista, sob os seguintes fundamentos:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS Contrato Individual de Trabalho / Reconhecimento de Relação de Emprego.

O trecho do acórdão recorrido que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, transcrito nas razões recursais, é o seguinte:

Ora, a relação de emprego se configura sempre que estiverem reunidos os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT, independente do nome jurídico dado ao ajuste e até contrariamente à intenção inicial das partes, sempre que uma pessoa, de forma pessoal e subordinada, presta serviço de natureza não eventual à outrem que assume os riscos da atividade econômica, isto é, importa a realidade do contrato, e não a forma adotada, em atenção ao princípio da mesma denominação - princípio da primazia da realidade - que norteia o Direito do Trabalho. Tendo isso por premissa, observo que efetivamente não há controvérsia quanto a onerosidade do serviço prestado, além da não eventualidade e pessoalidade.

Ocorre que o reclamante estava ciente que sua remuneração seria facilitada - e não realizada diretamente - pela Uber. Vale dizer, o autor era remunerado pelos usuários da plataforma, e não pela ré, o que consta do termo de uso do id. 6964d7b e ss. Ainda, **não havia exigência quanto aos horários a serem realizados pelo reclamante, sequer em relação à disponibilidade para prestação dos serviços.** As corridas eram realizadas de acordo com o seu próprio interesse, bastando que ficasse on line. Da mesma forma, para a interrupção dos serviços bastava que o autor ficasse off line. Neste sentido o depoimento pessoal do reclamante (id. 96dfe70), que esclareceu ainda que se não quisesse, não trabalhava como Uber, sem necessidade de comunicar qualquer pessoa. Tais aspectos, ainda que não afastem eventual vínculo empregatício, certamente relativizam a sua configuração no plano dos fatos. No entanto, e de maior relevância no contexto, não houve subordinação do autor à reclamada, seja sob o aspecto subjetivo, seja pela ótica objetiva. Isso porque a reclamada tem por objeto principal a intermediação de serviços sob demanda por meio de plataforma tecnológica digital (contrato social, Cláusula 4ª, id. 5f8156a - Pág. 9). E dentro desta atividade preponderante, a oferta de



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

serviços de motorista é apenas uma das várias modalidades intermediadas por meio de aplicativos móveis. Vale dizer, enquanto motorista, as atividades do autor não eram exercidas para o atingimento da finalidade empresarial em sentido estrito, razão pela qual não se cogita de subordinação objetiva ou estrutural. Noutro giro, a liberdade no desempenho das atividades é o traço característico da relação ora analisada. A iniciar pela forma de ingresso do reclamante na plataforma digital, a qual é precedida de mero cadastro do interessado, sem qualquer tipo de avaliação prévia. Neste sentido o documento intitulado "termos e condições", que demonstram a concordância do autor com uso do serviço de aplicativo (id. 6964d7b e ss). A meu ver, a exigência de cadastro se deve para fins de manutenção da segurança e integridade dos usuários e dos próprios motoristas, o que de modo algum se confunde com eventual poder fiscalizatório. Seguindo, o referido termo indica que o risco da atividade era todo do reclamante, seja quanto às despesas para a prestação do trabalho, seja com relação aos meios para tanto. O acesso à internet e o veículo estavam a cargo do reclamante. Ademais, atribuo à mera necessidade de organização mínima dos serviços prestados a exigência quanto a um padrão a ser observado quanto ao veículo. **Tampouco havia qualquer forma de avaliação por parte da reclamada.** Não se verifica a existência de controle sobre o trabalho dos motoristas, em razão das avaliações que eram exigidas pelo aplicativo. Veja-se que tanto os passageiros como os motoristas podem ser avaliados por uma questão de segurança do sistema, e não como forma de punição para o motorista. Pelo teor da prova produzida, extraio que o reclamante efetivamente não ostentava a condição de empregado da reclamada. Houve, sem dúvidas, a prestação de serviços em benefício da reclamada, mas na condição de prestador autônomo, sem qualquer subordinação. Não admito o recurso de revista no item.

Da leitura dos fundamentos do acórdão reproduzidos pela recorrente, observo que o Julgador interpretou e aplicou a legislação pertinente à hipótese dos autos, sem qualquer comando contrário à lei ou à Constituição Federal, circunstância que afasta cogitar-se de afronta à literalidade dos dispositivos invocados e, ainda, a especificidade dos arestos trazidos à apreciação. Quanto a estes, a propósito, registro que a demonstração de divergência jurisprudencial deve partir de julgado que, reunindo as mesmas premissas de fato e de direito relacionadas ao caso concreto, ofereça diferente resultado. A ausência ou acréscimo de circunstância torna inespecífico o aresto paradigma, tal como entendo configurado, no caso. Ademais, a reprodução de aresto em que ausente indicação do órgão julgador não serve para o confronto de teses.

CONCLUSÃO

Nego seguimento.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

A parte ora Agravante insiste no processamento do recurso de revista, sob o argumento, em suma, de que o apelo atende integralmente aos pressupostos legais de admissibilidade.

Entretanto, como bem decidido em origem, o recurso de revista não alcança conhecimento, não tendo a parte Agravante demonstrado, em seu arrazoadado, o desacerto daquela decisão denegatória...

Por pertinente, **acrescenta-se precedente da 4ª Turma do TST sobre a matéria objeto de insurgência recursal: [...]**

Na minuta de agravo, a parte Agravante sustenta que deve ser reconhecido o vínculo empregatício, com a concessão dos demais pedidos acessórios formulados pelo autor - verbas resilitórias pela dispensa sem justa causa, multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

Entretanto, o agravo não merece provimento.

Como consignado na decisão ora agravada, o recurso de revista não alcança conhecimento.

Registro que as premissas assentadas pelo Tribunal Regional estão bem fixadas e, sem seu reexame, demandam novo enquadramento jurídico sobre a existência de vínculo empregatício. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.

O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do **transportador autônomo**, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo, a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT:

Direito do Trabalho. Ação Direta de Inconstitucionalidade e Ação Declaratória da Constitucionalidade. **Transporte rodoviário** de cargas. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). **A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego** (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3.

Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: "1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista". (ADI 3961, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15/04/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-140 DIVULG 04-06-2020 PUBLIC 05-06-2020).

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo.

As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. As plataformas digitais de trabalho fazem parte do nosso dia a dia.

O mundo do trabalho não fica imune a essas transformações. As plataformas de trabalho digital oferecem novos mercados para as empresas e mais oportunidades de geração de renda para os trabalhadores, incluindo aqueles que anteriormente estavam fora do mercado de trabalho, como observa Guy Ryder, ex-Diretor-Geral da OIT, ao prefaciар o relatório "*World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*". Tais plataformas



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

estão transformando a organização das empresas e os processos de trabalho e, como consequência, também a relação entre trabalhadores e empresas.

É sabido que a pandemia do COVID-19 acelerou o uso de plataformas digitais e inovações tecnológicas, como computação em nuvem e o uso de *big data* e algoritmos. O resultado tem sido novas formas de trabalhar e maior flexibilidade para trabalhadores e empresas. Houve aumento exponencial do **comércio eletrônico**, serviços eletrônicos e trabalho on-line. É inegável que, para muitos que perderam seus empregos, o trabalho pelas plataformas digitais **ofereceu oportunidades** de ganhar alguma renda.

Claro que há desafios. Este novo modelo de negócio e de trabalho permite que as plataformas organizem o trabalho sem ter que investir em bens de capital ou contratar empregados. Em vez disso, eles fazem a mediação entre os **trabalhadores** que executam as tarefas e os **clientes**, gerenciando todo o processo de trabalho com algoritmos. Não tenho dúvidas de que cabe ao Congresso Nacional disciplinar essas novas formas de trabalho, não só o trabalho por plataformas por localização na modalidade "táxi", como é o caso do Uber, como o trabalho por plataformas on-line baseadas na web.

Sim, é preciso fazer a devida distinção, pois as plataformas de trabalho digital podem fornecer uma variedade de serviços, valendo-se de diversos conjuntos de habilidades de trabalhadores. As plataformas são classificadas em duas grandes categorias:

- 1) **plataformas online baseadas na web** e
- 2) **plataformas baseadas em localização**.

As plataformas on-line baseadas na web permitem concluir tarefas em um ritmo mais rápido do que é possível no tradicional modelo de trabalho. Entre as plataformas online baseadas na web, podem ser destacadas, exemplificativamente, as plataformas de:

- 1) programação competitiva
- 2) micro tarefas (*microtask*)
- 3) freelance
- 4) baseadas em concursos, que são algumas das principais plataformas que facilitam a troca de trabalho entre trabalhadores e clientes.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

Para se ter uma ideia da diversidade de situações que o trabalho por plataformas pode representar, as plataformas de trabalho freelance funcionam como um "mercado digital", permitindo que os clientes solicitem trabalhos em áreas como:

- 1) tradução,
- 2) serviços financeiros,
- 3) serviços jurídicos,
- 4) serviços de patentes,
- 5) design e
- 6) análise de dados.

Essas plataformas aproximam clientes com trabalhadores para uma tarefa específica, com base em um banco de dados proprietário que consiste em indicadores como classificações e avaliações, e facilitam a relação cliente-trabalhador em todas as suas dimensões.

Essa estratégia de negócio permite que trabalhadores com várias habilidades acessem várias tarefas na mesma plataforma e que as empresas-clientes acessem uma ampla variedade de trabalhadores qualificados em um único local. A aproximação digital facilita e qualifica o resultado buscado pelo cliente e otimiza e potencializa o trabalho e os ganhos dos trabalhadores.

Já as plataformas on-line baseadas na web por concursos se especializam na organização de concursos de design competitivos dentro de seu grupo de talentos para fornecer serviços e produtos criativos ou artísticos aos clientes, como design gráfico, projetos arquitetônicos etc. No mundo físico (não digital), esse modelo já era e é utilizado, mesmo pelo Poder Público. Tanto que o concurso é uma modalidade de licitação (Lei 8.666/1993, art. 22, IV), conceituado como "...a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores, conforme critérios constantes de edital publicado na imprensa oficial com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias." (§ 4º do art. 22).

Por sua vez, as plataformas de programação competitiva são espaços onde uma comunidade de desenvolvedores de software e programadores podem competir para fornecer soluções de negócios e pesquisa relacionadas à:

- 1) inteligência artificial,
- 2) análise de dados,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

- 3) desenvolvimento de software e
- 4) outras áreas técnicas,

Nesta modalidade de trabalho por plataforma, dentro de um prazo determinado, o vencedor é escolhido pelo cliente, que paga o preço previamente ajustado e fica com o produto. Não é novidade a realização de eventos chamados de *hackaton* (junção de *hack* - programar - com *marathon*), quando desafios específicos são lançados, com premiação aos que apresentam as melhores soluções. Aqui também o Poder Público já se utiliza dessa modalidade de contratação, inclusive o Poder Judiciário.

O Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do CNJ realizou o 1º hackathon (Hacka Liods CNJ), em maio de 2021.

Outra manifestação de trabalho por plataforma ocorre nas plataformas de micro tarefas (*microtask*), que são especializadas em tarefas de curta duração, como transcrever um vídeo curto, verificar entradas de dados, adicionar palavras-chave para classificar um produto para fins de inteligência artificial e aprendizado de máquina ou tarefas relacionadas ao acesso a conteúdo (como visitar sites para aumentar o tráfego) ou verificação de conteúdo sensível. Plataformas como Amazon Mechanical Turk (AMT), Appen, Clickworker e Microworkers fornecem uma variedade de serviços aos clientes e os apoiam na separação de tarefas em segmentos menores e na dispersão para a multidão, depois na reagrupação e na entrega de volta aos clientes.

Enfim, é um breve apanhado dos vários tipos de trabalho por plataformas on-line baseada na web, cuja natureza se assemelha e se diferencia do trabalho por plataformas de localização. Essas plataformas de localização centram-se nos serviços de táxi e de entregas.

São várias as plataformas de táxi, como Bolt, Careem, Grab, Gojek, Little, Ola, 99, Cabify, Waze Carpool, BlaBlaCar, Lady Driver, Uber, entre outras. Tais plataformas facilitam os serviços de transporte, conectando clientes que procuram uma "corrida" com trabalhadores que oferecem seus serviços por meio da plataforma. Os clientes são atualizados a cada passo, recebem um tempo de espera aproximado, uma tarifa estimada e duração da viagem, e têm a capacidade de rastrear seu motorista e sua viagem em tempo real por meio de seu aplicativo móvel.

Já as plataformas de delivery, como Deliveroo, Glovo, Jumia Food, Rappi, Swiggy, iFood, Uber Eats, Zomato, entre outras, facilitam as transações entre clientes,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

trabalhadores e clientes empresariais, como restaurantes, supermercados e farmácias. As plataformas de entrega permitem redução de custos, agilidade na entrega, conforto ao consumidor e expansão dos negócios. Vários pequenos negócios de cozinhas familiares se conectaram às plataformas de entrega e fornecem serviços de entrega de alimentos, ajudando na diversificação da renda de produtores e trabalhadores.

Embora uma ampla gama de tarefas seja mediada por **plataformas online baseadas na web** e **baseadas em localização**, é possível identificar alguns elementos ou práticas comuns no modelo de negócios nesses diferentes tipos de plataformas. Estes incluem:

- 1) mecanismos de fixação de preços e de fixação de remunerações,
- 2) cobrança de comissões a trabalhadores e clientes,
- 3) correspondência de trabalhadores com clientes,
- 4) atribuição e avaliação do trabalho através de algoritmos,
- 5) monitorização do trabalho através de diferentes ferramentas digitais,
- 6) utilização de sistemas de classificação e envolvimento com a força de trabalho por meio dos termos de acordos de serviço das plataformas.

Esses diferentes elementos desempenham um papel importante na definição das condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho, e devem ser considerados na elaboração de legislação adequada de regência, a cargo do Poder Legislativo, repito. Cabe registrar que já tramitam no Poder Legislativo inúmeros projetos de lei sobre o assunto, a evidenciar a necessidade de uma adequada norma de regência e, assim, a impossibilidade de aplicação direta da CLT para esta forma de trabalho.

Para enfrentar os desafios levantados por essa nova forma de trabalhar, muitos governos tomaram medidas regulatórias para lidar com questões como a natureza da relação, padrões de saúde e segurança e proteção social inadequada.

Assim, uma **compreensão mais clara do funcionamento das plataformas digitais de trabalho** e uma abordagem mais eficaz e consistente das mesmas são, portanto, essenciais para se realizar o comando do art. 20 da LINDB, no sentido de considerar as **consequências práticas das decisões**.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

Feitas tais considerações sobre as modalidades de trabalho por plataforma, não identifico a subsunção dessas formas de trabalho ao modelo de trabalho subordinado da CLT. Todo trabalho realizado, toda atividade realizada se subordina a alguma coisa. Se subordina a um objetivo, a um interesse, a uma obrigação contratual etc. A **subordinação jurídica do contrato de emprego regido pela CLT** se diferencia por caracterizar a alienação da autodeterminação do empregado durante a jornada de trabalho, submetendo-se ao poder hierárquico do empregador. O empregado, assim, submete-se às ordens do empregador, à fiscalização do empregador, à direção do empregador e ao poder disciplinar do empregador. Ou seja, o empregado, em certa medida, cede sua liberdade para cumprir as ordens do empregador. Sabe-se que a principal obrigação do empregado é a prestação do trabalho, onde e quando o empregador determinar. E a principal obrigação do empregador é pagar o salário ajustado.

Assim, na hipótese em que o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho, não cabe o modelo de relação jurídica prevista na CLT, porque exatamente pressupõe a ausência desta liberdade.

A "subordinação algorítmica", com todas as vênias das opiniões em sentido contrário, não é uma chave-mestra que abre as portas da CLT para todas as formas de trabalho por plataforma. Todos que utilizam as plataformas e todas as formas de plataformas estão submetidos aos algoritmos, mesmo nas plataformas de música, relacionamento, consumo, notícias, entretenimento, educação etc.

A ideia de ampliação do conceito de subordinação jurídica da CLT para abranger outras realidades sociais, como a subordinação estrutural, já foi afastada pelo STF, no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral.

Nessa circunstância, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual **nego provimento** ao agravo.

Na hipótese em exame, o agravo é manifestamente improcedente, assim reconhecido à unanimidade por esta Turma, conforme razões de decidir ora expostas. Neste contexto, é de rigor a aplicação da multa prevista no art. 1.021, §4º, do CPC, que determina que *"quando o agravo interno for declarado manifestamente inadmissível ou improcedente em votação unânime, o órgão colegiado, em decisão fundamentada, condenará o agravante a pagar ao agravado multa fixada entre um e cinco por cento do valor atualizado da causa"*.

A consequência normativa em destaque não constitui restrição ao direito à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF), uma vez



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014

que a parte agravante teve assegurado o amplo acesso às vias recursais, inclusive ao próprio agravo interno. Trata-se, em verdade, de legítima escolha do legislador, a fim de sancionar a parte agravante, quando o agravo for, reitere-se, "*manifestamente inadmissível ou improcedente em votação unânime*" - exatamente a hipótese dos autos.

Assim sendo, considerando que o presente agravo é manifestamente improcedente, em decisão proferida à unanimidade, condeno a parte Agravante a pagar multa de 1% (um por cento) sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **conhecer** do agravo; no mérito, **negar-lhe provimento e condenar** a Agravante a pagar multa de 1% (um por cento) sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

Brasília, 14 de fevereiro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALEXANDRE LUIZ RAMOS

Ministro Relator