



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

PMV

**Relator:** Min. Maurício Godinho Delgado

**Recorrente:** Elias do Nascimento Santos

**Recorridas:** Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros

## **VOTO VENCIDO** **DO MINISTRO ALEXANDRE AGRA BELMONTE**

Tema: **MOTORISTA DE APLICATIVO (UBER) – VÍNCULO DE EMPREGO - REQUISITOS**

**1** – Trata-se de processo da relatoria do Min. Maurício Godinho Delgado, cujo julgamento foi iniciado em 02/12/2020, data em que eu e o Ministro Alberto Bresciani solicitamos vista regimental sucessiva. Em 15/12/2021, tendo o Ministro Alberto Bresciani acompanhado o Relator, solicitei prorrogação de vista regimental.

**2** – A controvérsia gira em torno da existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora desta (UBER).

**3 – A Corte Regional** manteve a sentença que julgara improcedente a ação ajuizada pelo autor, ora recorrente, nos seguintes termos:

“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:



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª*

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;*
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;*
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;*
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e*
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concentração dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.*

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. Transcreve-se seu teor (id d08a012):

*Que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberado o aplicativo para o depoente começar a trabalhar; que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo; **que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término;** que na época a ré descontava de cada corrida 23%; que o depoente não sabe*



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

*informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento; que a ré entrava em contato por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; **que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente;** que no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida; que acredita **que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu;** que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas; **que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo;** que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não*



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

*foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou a trabalhar com outros aplicativos além do réu; **que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento;** que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; **que não precisaria comunicar se ficasse doente,** mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; **que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações;** que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível.*

Além de ausente a subordinação jurídica, não ficou demonstrada a pessoalidade na prestação de serviço, pois o próprio demandante deixou claro em seu depoimento **que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu,** fato que também foi confirmado pela testemunha (prova emprestada do processo 01000620-1.2017.5.01.0018 - cuja transcrição não foi objeto de impugnação pelo autor) que declarou **"que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a**



PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

*observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato;"*

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" (págs. 768-770, grifos no original).

**4 – O Ministro Relator** conhece do recurso de revista do autor, por divergência jurisprudencial e violação do artigo 3º da CLT, e, no mérito, dá-lhe provimento *"para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito"*.

Aduz, S. Exa., em seu voto:

"Cinge-se a controvérsia em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego.



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica (ou quarta revolução industrial).

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado,



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

potenciam, 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.

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. É o que cabe examinar, afinal, no presente processo.

Nesse ponto, faz-se necessário compreender que essas novas fórmulas de gestão da força de trabalho também derivam de um longo processo de crise econômica e de transformações sociais ocorridas nos últimos 30 anos, com forte impacto nas políticas sociais das nações democráticas do planeta. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista.



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um *instrumento de civilização*, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

A verdade é que este momento histórico, de crises e transformações sociais, torna ainda mais clara a necessidade de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho, o qual deve ser projetado sobre as relações sociais como instrumento de *civilização* e regulação do sistema econômico e social capitalista. Nesse contexto, enquadrarem os avanços tecnológicos nos interesses também das pessoas humanas – ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico – chama-se *progresso civilizatório*, constitucionalismo humanístico e social, em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial.

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



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

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.

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.

Cumprido 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



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.

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

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

jurídica entre motoristas e a *Uber* - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 5, que tem o condão de positivar o *ABC test*) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a Uber, a Lyft e a DoorDash (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (*Proposition 22*), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso *Dynamex*, em 2018, e da lei estadual *Assembly Bill 5*.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as *“dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo”*.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito *“de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito”* (Art. 4, “b”).

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem envolver inúmeras e múltiplas hipóteses.

A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

No Brasil, desponta a singularidade de essa antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.

Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.

De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica - sob pena de retrocesso civilizatório, na medida em que o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea. Não absorve, pois, fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

ordem jurídica contemporânea. O próprio art. 7º da Constituição, em seu *caput* e incisos, estabelece o envoltório protetivo trabalhista para toda relação de emprego configurada na sociedade.

Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, a “uberização”. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude).

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, **uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego**, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exhaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT).

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

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.

Sobre tais aspectos, **necessário analisar**, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que *“promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular”* - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

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.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo.

Ademais, a experiência comum subministrada pelo que ordinariamente acontece no plano dos fatos demonstra que a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. Essa compreensão, aliás, também é respaldada na experiência do Direito Comparado, conforme autoriza o art. 8º *caput*, da CLT (decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, mencionado alhures).

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.

Fixada essa premissa, cabe à Reclamada comprovar o fato impeditivo do direito postulado (reconhecimento do vínculo de emprego), ou seja, que o labor foi executado de forma autônoma, sem subordinação, pelo Reclamante.

Entretanto, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme evidenciado imediatamente a seguir.

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, 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



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

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.

**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 Reclamada, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Além da pessoalidade e onerosidade, é necessário também a **não eventualidade** para que haja relação empregatícia, ou seja, que o trabalho seja prestado em caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

A doutrina construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade), pertinentes ao exame do caso



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

concreto, são: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria do evento informa que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido.

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) - talvez a formulação teórica mais prestigiada - informa que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Há, finalmente, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Informa essa construção teórica, nas palavras do saudoso Amauri Mascaro Nascimento, ser 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"*.

A partir das teorias acima e da proposição metodológica informadora de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

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. No caso concreto, reitera-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Ademais, vale salientar que o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas na delimitação de o trabalhador se inserir ou não no Capítulo Celetista concernente à duração do trabalho. Há de se ressaltar, a propósito, que a própria CLT indica, no artigo 62, os empregados não abrangidos pelo regime estabelecido em seu Capítulo II. A fixação da jornada e eventual labor extraordinário que gera a percepção de remuneração destacada (artigo 7º, XVI, da CF) é matéria a ser debatida em cada caso concreto em que se discutem os horários praticados, não influenciando na definição da relação de emprego.

Em síntese, e lembrando que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como "não eventual" (ou habitual).

Por fim, **a subordinação**.

Com efeito, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel de todos os elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

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 polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

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.

O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula,

Estrutural é, finalmente, a subordinação que 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.* Nessa dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os “... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

No caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

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:



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

**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.**

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas dimensões: a) clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; e c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.**

Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia é de competência do ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo **forçoso reconhecer, no**



PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

**caso concreto, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório.**

Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação” (Grifos no original).

**5 - Solicitei vista regimental** para meu melhor exame, tendo em vista a novidade da matéria nesta 3ª Turma e para sopesar o óbice da Súmula 126/TST.

**6 - Cabe-me votar:**

Como já mencionado, a matéria em comento, referente à existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora desta plataforma(UBER) é nova nesta 3ª Turma.

Na verdade, a controvérsia diz respeito a um fenômeno mundial que faz parte de novo modelo de organização do trabalho, decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcadas por muitas legislações, inclusive a nossa, que provocam uma ruptura com os padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas **“tecnologias disruptivas”** ou **“inovações disruptivas”**, próprias da quarta revolução industrial.

A disrupção do mercado, em si, do inglês *“disrupt”* (interromper, desmoronar ou interrupção do curso normal de um processo), não, necessariamente, é causada pela nova tecnologia, mas, pelo modo como ela é aplicada.

É nesse cenário, que nasce a empresa ora recorrente (UBER), com sede nos EUA e braços espalhados pelo mundo, que fornece, mediante um aplicativo



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

para *smartphones*, a contratação de serviço de motorista particular. Trata-se de uma TNC (*Transportation Network Company*), ou seja, uma companhia que, por meio de uma plataforma digital *on line* conecta passageiros a motoristas ditos “parceiros”, que utilizam seus automóveis particulares.

Por meio do aplicativo da UBER, essa conexão (passageiro-motorista) ocorre de forma rápida e segura, quer quanto ao valor do pagamento da corrida, quer no tocante à qualidade e confiabilidade da viagem.

No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva, por definição, afeta as estruturas sociais e econômicas existentes. Ao difundir o seu modelo de negócios no Brasil, a UBER, inevitavelmente alterou o *status quo* do mercado de transporte privado individual urbano, acarretando consequências à modalidade pública desse transporte. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País.

Ademais, essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma “economia compartilhada” (*sheared economy*), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então ociosos, permitindo-lhes que atuassem como verdadeiros empreendedores individuais.

Em consequência (aí o que nos interessa), a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como: **a)** A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte?; **b)** A relação da UBER com seus empreendedores individuais, que ela chama de “parceiros”, caracteriza subordinação clássica?; e **c)** Os motoristas “parceiros” da UBER são empregados ou autônomos?

Em relação ao **primeiro questionamento**, a Corte Regional é clara ao aduzir tratar-se de uma empresa de tecnologia e não de transporte ao registrar 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*” (pág. 768),



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

sendo *“descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros”* (pág. 768).

Também é enfática aquela Corte quanto à conclusão (**segundo questionamento**) de que não se caracteriza, no caso, subordinação jurídica, porquanto *“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”* (pág. 768).

Constatou, ainda, o e. TRT a inexistência da pessoalidade na prestação do serviço e da habitualidade, asseverando que *“não ficou demonstrada a pessoalidade na prestação de serviço, pois o próprio demandante deixou claro em seu depoimento que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu, fato que também foi confirmado pela testemunha (prova emprestada do processo 01000620-1.2017.5.01.0018 - cuja transcrição não foi objeto de impugnação pelo autor) que declarou ‘que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato;’*. 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



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial” (pág. 769).

Quanto ao **terceiro questionamento** (se os motoristas “parceiros” da UBER são empregados ou autônomos) a resposta constante do *decisum* não deixa dúvida que se trata de empregados autônomos (*vide* pág. 770).

Todas as conclusões alcançadas pela Corte Regional decorreram unicamente das provas documental e testemunhal, notadamente contrato social da empresa e depoimento do próprio reclamante, o que levou à confirmação da sentença, que entendera pelo não preenchimento dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para formação do vínculo de emprego.

Logo, nesse contexto em que a Corte Regional decide que o reclamante *“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”* (pág. 770), em que pese à fundamentação do nobre Relator, sempre inteligente, não vejo como alterar tal decisão, sob pena de se revolver a matéria fático-probatória, o que é defeso nesta instância extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula 126/TST.

Aliás, em processo similar, tratando de taxista, esta Turma, por unanimidade, já decidiu:

(...). 2. TAXISTA. PARCEIRIA. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. O Regional, com esteio no conjunto probatório dos autos, concluiu pela inexistência de vínculo de emprego entre as partes. **Conclusão diversa demandaria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado em sede extraordinária (Súmula 126 do TST).** Agravo de instrumento



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

conhecido e desprovido. (AIRR-1156-23.2018.5.12.0005, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, **3ª Turma**, DEJT 05/03/2021)

Cito, ainda, precedentes deste TST que, apreciando questão idêntica à dos presentes autos, envolvendo a empresa UBER e/ou aplicativos similares, deixou de reconhecer o vínculo de emprego, fazendo menção à Súmula 126/TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS N°s 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". **Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST.** IV. 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 edita, 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 (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, **4ª Turma**, DEJT 11/09/2020)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA APLICATIVO CABIFY. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. **Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST.** Assim, ílesos os arts. 2º, 3º e 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, **8ª Turma**, DEJT 25/10/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". **Óbice da Súmula nº 126 do TST.** Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, **8ª Turma**, DEJT 31/01/2019)

Acresço as seguintes decisões monocráticas:  
AIRR-10789-32.2017.5.03.0106, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 10/08/2020; e AIRR-10020-05.2018.5.03.0004, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/06/2020. Em relação à primeira decisão, destaco o seguinte excerto:

**“O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatórios dos autos, de inviável reexame nessa esfera recursal, a teor do disposto na Súmula/TST nº 126,** registrou que *‘a realidade fática admitida pelo próprio reclamante não permite reconhecer o pressuposto da subordinação jurídica, uma vez que não demonstrado o controle empresarial na rotina de trabalho do autor, mediante ordens, comando ou fiscalização das atividades por ele desempenhadas.’* Incólumes os artigos 1º, III e IV, 7º da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Ressalto, também, que não é possível fazer uma releitura da prova testemunhal transcrita no acórdão regional para se concluir de forma diversa daquele Tribunal. A esse respeito a e. SBDI-1 desta Corte já se pronunciou nos seguintes termos:

**RECURSO DE EMBARGOS. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13015/2014. PASTOR DA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS. VÍNCULO DE EMPREGO. REEXAME DE FATOS E PROVA**



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**PELA C. TURMA. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO C. TST.** Há contrariedade à Súmula 126 do c. TST quando a c. Turma reforma decisão do Tribunal Regional pela análise dos depoimentos transcritos, incorrendo em reexame da prova produzida. O Eg. TRT ao negar o vínculo de emprego entre o reclamante, Pastor da Igreja Universal, o fez pautado não apenas na ausência de pessoalidade e de subordinação, mas, também, pela demonstração de que o caso em exame se tratava de vocação religiosa. Ao entender pela inexistência desses elementos, a c. Turma o fez em reinterpretação dos depoimentos, para extrair a conclusão de que efetivamente houve vínculo de emprego. A impossibilidade do reexame da prova, *in casu*, determina que a c. Turma, que nela incursionou para reconhecer vínculo de emprego que a v. decisão entendeu inexistir, em face da ausência de subordinação, pessoalidade e onerosidade, contrariou a Súmula 126 do c. TST, cujo óbice impede o conhecimento do recurso de revista. Embargos conhecidos e providos. (E-ED-RR-1007-13.2011.5.09.0892, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/04/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016)

Logo, incidindo à hipótese o óbice da Súmula 126/TST, a inespecificidade dos arestos colacionados consubstancia-se em corolário lógico, na medida em que o suporte fático do qual emana a insurgência não corresponde àquele delineado pela Corte Regional, soberana na análise das provas.

Ademais, especificamente em relação ao aresto apresentado para confronto, oriundo do TRT da 2ª Região (RO-1000123-89.2017.5.02.0038, DEJT de 20/08/2018), à pág. 785, esclareço que a e. 5ª Turma desta Corte o reformou, nos



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

termos abaixo, encontrando-se, atualmente, aguardando julgamento na SBDI-1, em razão de vista regimental formulada pelo Min. Breno Medeiros.

**(...) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** (...) Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.”

Por fim, friso que gostaria muito que houvesse uma legislação específica disciplinando a situação, que é nova, para que as instâncias ordinárias aplicando-a nos proporcionasse adentrar no mérito da questão, livre do óbice da Súmula 126/TST, mas não temos e, assim, como não é dado ao intérprete a prerrogativa de inovar o ordenamento, sob pena de ativismo judicial, incorrendo em usurpação da atividade legislativa e deslegitimação do próprio Poder, não nos cabe ir adiante.

Na verdade, deve ser cobrado do Legislador e não do Judiciário uma resposta de como deve ser essa relação que a Corte Regional entendeu não ser de emprego.

Na legislação pátria, o que se encontra a respeito da atividade de motorista de aplicativo é tão-somente o reconhecimento dessa atividade, sem, sequer tangenciar disciplinamento quanto à relação empregatícia. Refiro-me à Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012), para incluir em seu artigo 4º o inciso “x”, de seguinte teor:

Art. 4º Para fins desta Lei, considera-se:

(...)

X – Transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou



**PROCESSO N° TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Ante o exposto, NÃO CONHEÇO DO RECURSO DE REVISTA do reclamante e, em consequência, **DIVIRJO** do entendimento do nobre Ministro Relator, Maurício Godinho Delgado.

É como voto.

Brasília, 6 de abril de 2022.

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**  
**Ministro**