



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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

PROCESSO Nº: **TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**  
ÓRGÃO JUDICANTE: **3ª TURMA**  
RECORRENTE: **ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS**  
RECORRIDOS: **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS**  
RELATOR: **MINISTRO MAURÍCIO GODINHO DELGADO**

### **VOTO CONVERGENTE**

Pedi vista regimental do processo, a fim de melhor examinar a questão do reconhecimento do vínculo de emprego do motorista de aplicativo com a empresa que administra a plataforma digital.

Pois bem.

O mundo do trabalho está em constante evolução, gerando situações jurídicas novas, nos estertores (ou seria início?) da quarta revolução industrial, a exigir do intérprete e aplicador do Direito maior esforço hermenêutico. Para tanto, é necessário profundo exame e conhecimento da tecnologia dita disruptiva que se está a examinar, de forma a abraçar o futuro sem desvalorizar o trabalho humano, principal escopo (quintessência) do Direito do Trabalho. É o que se observa no excelente voto do eminente Relator.

No caso, o enquadramento jurídico da relação trabalhista descrita perpassa o exame do chamado capitalismo de plataforma. Em geral, essa nova economia funciona por meio de dois mecanismos: o *crowdwork* ou *crowdsourcing*, expressão criada pelo jornalista Jeff Howe, em 2008, para explicar o novo estágio de *outsourcing*, em que há a transferência do trabalho e do risco para a multidão ilimitada de trabalhadores que manifesta adesão ao serviço e o *work on demand*, do qual se utiliza a Uber, ora reclamada, aplicativo de prestação de serviços de transporte individual de passageiros.

Nele, otimiza-se a estratégia de contratação, permitindo que a empresa cresça com base na necessidade ou na demanda pelo serviço, proporcionando oferta de trabalho flexível. Com efeito, as plataformas valem-se da “nuvem humana”, – que deve ser vasta para viabilizar a oferta do serviço em tempo hábil –, mantendo o controle da prestação de serviços concentrado, via algoritmo. Os trabalhadores, por outro lado, acreditam beneficiar-se da flexibilidade e que, como empreendedores, a partir de então serão “chefes de si mesmos”.



## PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Trata-se da chamada economia compartilhada ou “shared economy”, também referenciada como “economia de bicos” ou “gig economy”.

Quanto aos efeitos dessa flexibilização, questiona Schwab:

“Será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de *internet* e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último – um mundo do ‘preariado’, uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho –, [...].

O desafio que enfrentamos trará novas formas de contratos sociais e de empregos, adequados à mudança da força de trabalho e à natureza evolutiva do trabalho. Devemos limitar as desvantagens da nuvem humana em termos de possível exploração, enquanto ela não estiver cerceando o crescimento do mercado de trabalho, nem impedindo as pessoas de trabalhar da forma que desejarem. Se não conseguirmos fazer isso, a quarta revolução industrial poderá nos conduzir para o lado negro do futuro do trabalho, conforme descrito por Lynda Gratton, professora de práticas de gestão da *London Business School*, em seu livro *The Shift: the Future is Already Here - aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em toda a sociedade*” (*A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, pp. 54-55 – grifos acrescidos).

Já Valerio de Stefano, em seu estudo para a OIT, comenta:

“However, despite the potential beneficial benefits of the gig-economy for the workers’ welfare, also in terms of flexibility, these aspects should not be overestimated. Whilst it is certainly true that most jobs in the gig-economy come with a flexible



### PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

schedule, this does not say really much on the overall sustainability of these arrangements: competition between workers, that in some cases is extended on a global dimension through the internet (Agrawal et al. 2013; Kingsley et al., 2014), pushes compensations so down that people may be forced to work very long hours and to give up a good deal of flexibility in order to make actual earnings (Aloisi, 2015; Cherry, 2009, Eurofound, 2015, Felstiner, 2011). In addition, jobs may be posted or need to be executed chiefly at certain times of the day: this may significantly limit the flexibility in setting one's hours of work."<sup>1</sup> (*The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd-work and labour protection in the "gig-economy"*. Genebra: International Labour Office, 2016, pp. 5-6).

Também nesse sentido, Ludmila Abílio, para quem a uberização:

“[...] consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo em que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho” (*Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas: individuo y sociedade*. Vol. 18, no 3, nov/2019, p. 10).

De fato, a sobrevivência nesse trabalho, que, quando do surgimento do aplicativo, pode ter-se mostrado vantajosa, com o progressivo aumento

---

<sup>1</sup> Tradução livre: “No entanto, apesar dos potenciais benefícios da economia de bicos para o bem-estar dos trabalhadores, também em termos de flexibilidade, esses aspectos não devem ser superestimados. Embora seja certamente verdade que a maioria dos empregos na economia dos ‘gigs’ vêm com horários flexíveis, isso não diz muito sobre a sustentabilidade geral desses acordos: competição entre trabalhadores, que em alguns casos se estende a uma dimensão global através da internet (Agrawal et al. 2013; Kingsley et al., 2014), empurra as remunerações para baixo que as pessoas podem ser forçadas a trabalhar longas horas e desistir de uma boa dose de flexibilidade para obter ganhos reais (Aloisi, 2015; Cherry, 2009, Eurofound, 2015, Felstiner, 2011). Além disso, os trabalhos podem ser publicados ou precisam ser executados principalmente em determinados horários do dia: isso pode limitar significativamente a flexibilidade na definição do horário de trabalho”.



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

de “usuários-trabalhadores” e, conseqüentemente, da concorrência, levou à ampla precarização. São inúmeros os estudos indicativos de que os motoristas têm estendido as horas de trabalho para atender às metas econômicas anteriormente conseguidas.

Para além da proteção constitucional ao valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF) e da função social da empresa (art. 170, *caput*, da CF), ao final, as baixas tarifas e remuneração, prejudicam a própria reclamada, pois menos trabalhadores terão condições de manter o carro com ano e padrões mínimos necessárias.

Seria o caso de se aferir a veracidade da afirmação de Fausto Siqueira Gaia, em seu livro “Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva”, em que concluiu, quanto ao fenômeno, que “o enxugamento de sua estrutura produtiva representa uma forma a mais de ampliar a produção de mais-valia.” (Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 73-74).

Note-se que a precarização não é causada pela tecnologia, mas é a tecnologia que é utilizada como ferramenta de ideologia econômica, para criar “novas” modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima.

Não se está, aqui, a defender uma postura reacionária, tal como explicada por Mark Lilla, em *The Shipwrecked Mind on Political Reaction*.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior, já destacou, em artigo escrito sobre o tema, o ponto central do equilíbrio a ser buscado: “o Direito do Trabalho atual não sabe lidar com [...] as externalidades positivas e negativas da rede. Por um lado, acaba por sufocar as autênticas iniciativas de economia solidária que as novas tecnologias suscitam e, por outro, não tem instrumentos para reprimir a captura que o neocapitalismo cognitivo perpetra contra a colaboração social em rede.” (*Caso Uber*: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o Mercado. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e-para-o-mercado/>>. Acesso em: 15 jan. 2021).

Assim é que se passa a examinar se estamos diante de um caso de fraude, em que a empresa transfere todos os custos de operação para os trabalhadores sob o argumento de autonomia e ausência de subordinação (art. 9º da CLT).

Numa perspectiva macro, é evidente a assimetria, que demanda a incidência do Direito do Trabalho. De um lado, uma *startup* unicórnio, bilionária, que



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

se destacou pela eficiência e por apresentar serviço de qualidade, praticamente monopolizando o setor em que atua.

De outro, trabalhadores que possuem todos os elementos da relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação algorítmica, “algorithmic management”, como se examinará adiante.

Com modelo de gestão global e inovadora, para bem compreendê-la, faz-se, mais do que nunca, necessário o estudo do fenômeno à luz do direito comparado (art. 8º, *caput*, da CLT). Quanto à amplitude e profundidade das transformações que as novas tecnologias vêm provocando no mundo, Klaus Schwab alerta:

“Se, por um lado, a profunda incerteza que rodeia o desenvolvimento e a adoção de tecnologias emergentes significa que ainda não conhecemos os desdobramentos das transformações geradas por essa revolução industrial, por outro, a complexidade e a interconexão entre os setores implicam que os *stakeholders* da sociedade global – governos, empresas, universidades e sociedade civil – devem trabalhar juntos para melhor entender as tendências emergentes.”

O conhecimento compartilhado passa a ser especialmente decisivo para moldarmos um futuro coletivo que reflita valores e objetivos comuns. Precisamos de uma visão compartilhada abrangente e global sobre como a tecnologia tem mudado nossas vidas e mudará a das gerações futuras, e sobre como ela está remodelando o contexto econômico, social, cultural e humano em que vivemos.

[...]

Moldar a quarta revolução industrial para garantir que ela seja empoderadora e centrada no ser humano – em vez de divisionista e desumana – não é uma tarefa para um único interessado ou setor, nem para uma única região, ou indústria ou cultura. Pela própria natureza global dessa revolução, ela afetará e será influenciada por todos os países, economias, setores e pessoas. É, portanto, crucial que nossa atenção e



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

energia estejam voltadas para a cooperação entre múltiplos *stakeholders* que envolvam e ultrapassem os limites acadêmicos, sociais, políticos, nacionais e industriais." (*Ibidem*, pp. 12 e 14 – grifos acrescentados).

De início, há de se partir do pressuposto de que os padrões internacionais de direitos humanos básicos não fazem distinção entre trabalhadores tradicionais (como empregados de fábricas) e não tradicionais (motoristas de aplicativo).

No que tange à classificação da empresa Uber como de tecnologia ou de mobilidade urbana, penso já não haver mais dúvidas.

A empresa não vende ou atribui taxa ao aplicativo, que é disponibilizado gratuitamente para motoristas e clientes. Seu lucro é auferido com o transporte. O aplicativo não difere significativamente da central telefônica para a qual a população ligava para solicitar o serviço de táxi. Cito exemplos esclarecedores: em Singapura, na ausência de usuários motoristas com carros para viabilizar o serviço, a empresa contratou terceirizada para os alugar. Em São Paulo, quando se discutia a legalidade do serviço sem licenciamento, a empresa pagou as multas dos motoristas. Ademais, ela possui setor de desenvolvimento de frota de carros autônomos. Todas essas informações são de conhecimento geral.

Assim é que o Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu, em 2017, que a Uber é uma empresa de transporte. Destaco os seguintes trechos:

"[...] resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra



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

esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

40 Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de ‘serviço da sociedade da informação’ na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123. [...]” (grifos acrescentados)

Quanto à categoria a que pertencem os motoristas, como já citado no voto do Relator, também diversos países os têm enquadrado como empregados. São exemplos a Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, Itália, e, nos Estados Unidos, sede principal da empresa, dentre outros, o Estado da Califórnia (que também positivou a Lei AB5) e as cidades de Nova York e Seattle.

Foi sugerido, ainda, o enquadramento da classe em uma categoria intermediária, chamada “dependent self employment”, o que, pela maioria, rechaçou-se, por apresentar grau de indeterminação desnecessário.

A ser aplicado o “ABC rule” da Califórnia, o trabalhador só pode ser considerado um “independent contractor” se cumulativamente: a) estiver livre do controle e direção do tomador de serviços; b) prestar serviços que estejam fora do escopo usual dos negócios do tomador; c) possuir um negócio independente no setor em que os serviços são prestados (ou seja, se for, de fato, um microempreendedor).

Destaco, ainda, por relevante, o decidido quanto aos horários flexíveis, na explicação de De Stefano:

“As the court in the Lyft case pointed out, moreover, having sparse work schedules ‘does not necessarily preclude a finding of employee status.’ The flexibility in choosing hours of work does not preclude that, once a worker decides to work and accede to the app or platform she is subject to farreaching control and



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

invasive monitoring of her performance, similar to those who are applicable upon traditional employees.”<sup>2</sup> (*Ibidem*, p. 29)

A experiência global já identificou que a empresa define unilateralmente os preços, segundo critérios de oferta e demanda do momento; determina a rota; atribui nota global ao trabalhador, por meio de avaliações individuais, com parâmetros desenvolvidos pela empresa (gestão de performance), aos quais o motorista não tem acesso; aplica penalidades, como o desligamento da plataforma; rastreia permanentemente o trabalhador por GPS e não se permite a concessão de gorjetas. Ademais, o tempo de deslocamento até o passageiro, abastecimento e limpeza do veículo, bem como de espera por uma corrida não são remunerados, o que aumenta no trabalhador a cobrança pessoal por desempenho. Ele também não é incentivado, por exemplo, a levar um familiar como carona e a empresa já admitiu, publicamente, utilizar-se de psicologia comportamental para incentivar motoristas a permanecer mais tempo trabalhando.

No Brasil, a jurisprudência ainda não está sedimentada.

Resta aferir, a partir da experiência estrangeira e à luz do ordenamento vigente ao tempo da contratação, a caracterização da relação de trabalho dos autos.

A Lei nº 13.640/18, que alterou a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, sequer vigente ao tempo do contrato em exame (2016), ao estabelecer o motorista como contribuinte individual, assim como a legislação de emergência quanto à Covid-19, não tem o condão de impedir a formação do vínculo empregatício, uma vez que permanece incólume o disposto no art. 3º da CLT.

Também por razões de direito intertemporal, eximo-me de avaliar as implicações do art. 442-B da CLT ao caso.

É de se ressaltar o respeito ao princípio da primazia da realidade no âmbito laboral. Ademais, como afirma o Relator, a presunção é de que haja relação de emprego, sendo ônus da reclamada desvencilhar-se dela.

Dispõe o art. 6º, parágrafo único, da CLT, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

---

<sup>2</sup> Tradução livre: “Como o tribunal no caso Lyft apontou, além disso, ter horários de trabalho esparsos ‘não impede necessariamente a determinação da condição de empregado’. A flexibilidade na escolha de horas de trabalho não impede que, uma vez que um trabalhador decida trabalhar e aderir a o aplicativo ou plataforma que ele está sujeito a um controle abrangente e monitoramento invasivo de seu desempenho, semelhantes aos que são aplicáveis a funcionários tradicionais.”



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

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Não é demais destacar que a exclusividade e o trabalho em tempo integral são irrelevantes para a caracterização do vínculo e que a maior flexibilidade de horários não implica eventualidade.

Especificamente no caso concreto, deve-se ter o cuidado de extrair do acórdão regional os fatos, sem a qualificação jurídica dada pelo TRT.

Ali, observa-se que, diferentemente do contrato de parceria, o risco é todo repassado ao empregado, pois o valor do serviço é aferido, em tempo real, em relação à demanda.

Identifica-se, ainda:

- A personalidade, pois o motorista deve inscrever-se no aplicativo com seus dados e tem sua conta a ele vinculada, ainda que venha a compartilhar o carro. A avaliação também era individual. O fato de qualquer pessoa poder se cadastrar no aplicativo, desde que tenha carteira de habilitação, não elimina a personalidade da prestação de serviços;

- A onerosidade, uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular);

- A não eventualidade, pela ótica da teoria do evento. A afirmação de que o reclamante não teria provado que a jornada também não se sustenta, pois a empresa não o contradisse em contestação, tornando-a fato incontroverso;

- A subordinação algorítmica, com destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações.

Com esses fundamentos, ao tempo em que o cumprimento pela excelência do voto, acompanho o eminente Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado.

É como voto.

Brasília, 15 de dezembro de 2021.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

fls.10

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

**ALBERTO BRESCIANI**  
Ministro