



PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067

Agravante e Recorrente: **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

Custos Legis: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Agravada e Recorrida: **VIVIANE PACHECO CÂMARA**

Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte

VOTO CONVERGENTE

Assim como o Eminentíssimo relator, entendo que a causa oferece transcendência social e jurídica, na medida em que o reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e as empresas que se utilizam de plataformas digitais para oferecer serviços de transporte de pessoas envolve questão controvertida em torno da interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6ª da CLT, entre outros), sobre a qual se mostra necessária a uniformização jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

São poucas as decisões no âmbito do TST que enfrentaram a questão do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataforma.

Os motoristas e integradores de aplicativo colaboraram de forma decisiva para manter a economia em funcionamento durante a pandemia do coronavírus, chamando a atenção sobre a relevância desse trabalho. No auge da crise sanitária, se expuseram aos riscos do contágio, mantendo serviços essenciais para a comunidade em funcionamento.

Paradoxalmente, essa mesma sociedade que utilizou desses serviços destacando a sua essencialidade, ainda mantém os trabalhadores de aplicativos sem qualquer proteção social.

Entendo que essa nova forma de trabalho não pode permanecer apartada de direitos, sob pena de violação dos princípios constitucionais e da ordem internacional de proteção ao Direito do Trabalho como direito humano.

A Constituição Federal de 1988 incluiu entre os valores fundantes da República o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que, ao lado da livre iniciativa e da função social da empresa, devem nortear as relações de trabalho para garantir o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e solidária.

Em seu artigo 7.º, a Constituição brasileira garantiu a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, direitos essenciais que constituem um patamar civilizatório mínimo para assegurar a dignidade humana. Tais direitos não foram dados. Consistem



PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067

conquistas históricas dos trabalhadores, frutos de lutas desenvolvidas pelos trabalhadores e pelos sindicatos desde a Primeira Revolução industrial.

Ao longo da história, a cada nova conquista da classe trabalhadora, o sistema capitalista sempre reagiu ameaçando fechar fábricas e quebrar empresas, acenando com a impossibilidade de assumir os custos dos encargos trabalhistas. O Direito do Trabalho, nesse processo civilizatório aquisitivo de direitos, tem cumprido sua função, garantindo inclusão, distribuição de renda e proteção social.

Compreender as características das novas morfologias do trabalho que se apresentam no âmbito da Quarta Revolução industrial é essencial para que o Direito do Trabalho continue a cumprir sua função civilizatória, incluindo no manto de proteção constitucional as novas morfologias do trabalho.

Entre as novas morfologias do trabalho, chama a atenção a inovação promovida pelas plataformas digitais.

No mundo todo há uma grande preocupação com a desproteção dos trabalhadores plataformizados, o que levou a OIT a emitir a Recomendação 198, indicando aos Estados-Membros que adotem medidas para proteger os trabalhadores de eventuais fraudes que visem ocultar a verdadeira condição de empregado dos que se ativam nessas novas modalidades de trabalho. Fórmulas alternativas de prestação de serviços sempre foram utilizadas para otimizar os lucros no sistema de produção capitalista. Contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas, "pejotização" e, mais recentemente, a chamada "uberização", podem esconder verdadeiros contratos de emprego, assim, devem ser observadas atentamente, de forma a evitar a precarização do trabalho e o rebaixamento do nível de proteção aos trabalhadores.

Assim, em respeito aos princípios do Direito do Trabalho, em especial ao princípio da primazia da realidade, sempre que estiverem presentes os elementos da relação de emprego, esta deverá ser reconhecida.

O reconhecimento da subordinação estrutural já colaborou para a inclusão de trabalhadores na proteção social quando a estratégia de terceirização buscava precarizar as relações de trabalho.

Atualmente, se muitos dizem que é preciso ressignificar o conceito de subordinação clássica, compreendendo as mudanças que a tecnologia trouxe para o mundo do trabalho.

No entanto, é importante reconhecer que mudanças nas estratégias de gestão não desconfiguram a relação de emprego entre o trabalhador e a empresa quando presentes os requisitos da sua configuração.



PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067

No caso da UBER, a empresa utiliza-se de tecnologia para manter o controle, direção e supervisão do trabalho, este exercido com pessoalidade, mediante remuneração estabelecida sem qualquer forma de negociação, de forma não eventual.

Como bem observou o eminente relato em seu brilhante voto: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferencia o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas.

Se, em tese há o reconhecimento da falta de autonomia dos motoristas de UBER, no caso concreto essa falta de autonomia ficou evidenciada pelas provas colacionadas nos autos. O conjunto fático probatório leva à conclusão de que o reclamante, de fato, se ativava em um contrato de emprego.

Por todo o exposto, **CONVIRJO** com o relator, com os cumprimentos pelo emblemático voto.

É como voto.

Brasília, 19 de dezembro de 2022.

DELAÍDE MIRANDA ARANTES
Ministra