



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

RELATOR JUIZ PAULO SÉRGIO JAKUTIS

PROCESSO TRT/SP Nº 1001416-04.2021.5.02.0055

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: RAPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.

ORIGEM: 55ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

EMENTA

RELAÇÃO DE EMPREGO VERSUS PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. TRABALHO DE ENTREGADORES POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMA DA REDE MUNDIAL DE COMPUTADORES. SUBORDINAÇÃO CAMUFLADA POR ESTRATÉGIAS DE MANIPULAÇÃO DA PERCEÇÃO DO TRABALHADOR NA INTENÇÃO DA FAZÊ-LO PERCEBER O INTERESSE DO EMPREGADOR COMO VERDADEIRO INTERESSE DELE.

A realidade da relação entregadores/reclamada era a seguinte: a pessoa trabalhava como entregador para a reclamada e deveria fazer as entregas nos moldes e parâmetros determinados pela ré, mas essa relação de poder (entre o subordinante e o subordinado) era apresentada de forma a fazer o trabalhador se convencer de que era interesse dele e não do empregador obedecer as ordens deste último. Por isso não se dizia ao empregado: "você está proibido de recusar mais de três entregas, sob pena de ser despedido", mas se transmitia a ele essa mesma informação na forma das instruções constantes da cartilha explicativa do negócio (criando-se o mecanismo da "taxa de aceitação" -- que, bem pensado, é um controlador/fiscalizador bem mais eficiente do que o cartão de ponto -- e impondo o comando da impossibilidade de mais de três recusas através da estratégia da manutenção de uma boa média dessa taxa). Da mesma forma, não se dizia ao empregado: "você deve obedecer as ordens porque, como empregado que é, está sujeito ao poder disciplinar do empregador e se não obedecer poderá ser advertido e despedido", mas se transmitia essa realidade ao obreiro fazendo-o crer que, tais ordens (relacionadas a como as entregas deveriam ser feitas, como o entregador deveria se comunicar com o cliente da reclamada, em quanto tempo o produto deveria ser entregue, etc.) faziam parte da forma como o trabalho de um entregador ocorria na "ordem natural das coisas". Obviamente, na circunstância do trabalhador não agir como o bom entregador age normalmente, não serviria para desenvolver tal ocupação. Destarte, a observação das provas constantes dos autos convence não apenas que havia subordinação entre a ré e os entregadores, mas que tal subordinação estava envelopada por um véu estratégico que dissimulava a relação de

poder/dominação existente entre eles, de sorte a convencer o empregado de que as ordens/comandos do empregador eram, em verdade, componentes relevantes do interesse do próprio trabalhador, que, então, acreditava gozar, na relação com a ré, das mais amplas e incontrastadas liberdades. As provas produzidas nos autos, sublinhasse, não demonstram a atuação autônoma dos entregadores ligados à reclamada. Não pode ser considerado autônomo quem recebe ordens de como deve se portar no trabalho ("não fale gírias"), ou de como deve prestar o serviço ("guarde corretamente os produtos na *bag*"), ou, ainda, como deve se vestir ("use máscara"). E, menos ainda, se concebe que possa ser considerado autônomo o trabalhador que está sujeito ao poder disciplinar do tomador dos serviços (empregador), o qual fiscaliza ininterruptamente a forma como a prestação de serviços ocorre e ameaça o trabalhador com sanções como advertências e a diminuição dos acionamentos (que equivale à diminuição do salário, para um trabalhador que, como os entregadores da ré, eram tarefeiros) ou mesmo o despedimento. Reforma-se a sentença, declarando-se que os entregadores prestam serviços à reclamada como empregados dela.

RELATÓRIO

Recorre a parte em destaque buscando a modificação da sentença de origem, naquilo em que esta foi desfavorável a ela. Deu-se oportunidade de manifestação à outra parte. É o relatório. Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

Conheço o recurso, vez que preenchidos os requisitos legais.

MÉRITO

I - RECURSO DO RECLAMANTE (MPT)

1 -- VÍNCULO DE EMPREGO

Reclamante combate a sentença que não reconheceu a relação de emprego entre os entregadores e a reclamada/recorrida, aduzindo, em síntese, que contrariamente ao decidido pela sentença apelada, todos os requisitos do artigo 3o da CLT estiverem (e estão) presentes no relacionamento da reclamada/recorrida com os entregadores cadastrados (contratados?) no aplicativo gerido por ela. Destacou o recurso, ainda, que a sentença se impressionara com a argumentação sobre a liberdade de adesão dos trabalhadores às demandas da reclamada, vez que os trabalhadores poderiam se vincular (logar) ao aplicativo quando quisessem e, da mesma forma, só aceitar entregas que entendessem lucrativas. O recurso destaca que a eventual recusa é assimilada pelo "sistema" sobre o qual o negócio da ré está estruturado, na medida em que este se utilizava de uma nuvem de trabalhadores ávidos pelo

recebimento do valor da entrega, de sorte que a recusa de um será, certa e efetivamente, suprida pela aceitação de outros. Ademais, o reclamante/recorrente insiste em classificar essa questão da aceitação do serviço como uma fase pré-contratual do negócio, o que impediria qualificar tais recusas como exteriorização da autonomia dos obreiros.

1.1 -- Do ônus da prova

Destaco, por relevante, que caberia, nos termos do artigo 818 da CLT, à reclamada demonstrar a prestação de serviços de forma autônoma dos entregadores, isto é, **caberia à ré o ônus de provar que a relação que mantinha com o s entregadores seria relação comercial, assim como caberia também a ela** -- que reconheceu a prestação de serviços -- **demonstrar que os entregadores atuavam como trabalhadores autônomos**. Isso porque, ao admitir a prestação de serviços, dando a esta natureza de trabalho autônomo, a reclamada apresentou fatos extintivos, modificativos ou impeditivos do direito dos entregadores, cabendo a ela a respetiva prova. Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADMITIDA PELA RECLAMADA. Conforme preconizado nos arts. 818 da CLT e 373 do CPC (art. 333 do CPC/73), no tocante à distribuição do encargo da prova (ônus subjetivo da prova), ao autor incumbe o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, e ao réu compete demonstrar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor. Assim, em pleitos que visam ao reconhecimento do vínculo empregatício, regra geral, ao reclamante cabe o ônus da prova da presença dos requisitos legais que o caracterizam. Todavia, negada a existência de vínculo de emprego, mas admitindo a reclamada que a prestação de serviços se dava de forma autônoma, dá-se a inversão do encargo probatório, por se tratar de alegado fato impeditivo do direito do autor. Na hipótese, a Corte Regional incorreu em má distribuição do ônus subjetivo da prova, uma vez que, alegado o caráter autônomo da prestação de serviços, efetivamente incumbia à reclamada, e não ao reclamante, comprovar suas alegações. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2271820115150048, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018)

*RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS DO ARTIGO 3º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. 1. Nos termos das disposições legais atinentes à distribuição do encargo probatório nas reclamações trabalhistas - artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I e II, do Código de Processo Civil de 1973 (artigo 373, I e II, do atual CPC), compete ao reclamante o ônus de comprovar os fatos constitutivos do direito alegado na petição inicial e à reclamada o encargo de demonstrar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito vindicado pelo trabalhador. Tratando-se de pretensão relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício em juízo, compete ao obreiro comprovar a prestação de serviços em favor da reclamada. Desincumbindo-se o autor de seu encargo, ou **admitida a prestação de serviços pela reclamada, cabe a esta o ônus de comprovar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos ao reconhecimento da relação de emprego, tais como a prestação autônoma ou eventual de serviços e a prestação de serviços por meio de terceirização lícita ou por intermédio de cooperativa regular**. 2. Na presente hipótese, o Tribunal Regional consignou expressamente que a prestação de serviços foi admitida pela reclamada, sendo que esta não se desincumbiu do ônus de comprovar a ausência de preenchimento dos requisitos necessários à configuração da relação de emprego. Resulta escorregada, nesse contexto, a decisão proferida pela Corte de origem, no sentido de que*

competia à reclamada o ônus de comprovar a inexistência de vínculo empregatício. Precedentes. (AIRR-1001-57.2014.5.05.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 11/04/2017) Grifei.

[...] **VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADMITIDA PELA RECLAMADA. ALEGAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO. ÔNUS DA PROVA.** A continuidade da prestação de serviços faz surgir a presunção da existência do vínculo empregatício em favor do obreiro, por ser esta a modalidade mais comum de inserção do indivíduo na economia, sendo a autonomia fato modificativo, sob ônus probatório de defesa (Súmula 212 do TST). **Portanto, admitido o trabalho humano sob outras modalidades que não a empregatícia, cabe ao tomador dos serviços comprovar que não se encaixa na figura de empregador e que foi estabelecida a relação jurídica diversa** daquela legalmente presumida. Recurso de revista conhecido e provido no tema. (RR-562-40.2015.5.02.0442, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 11/04/2017). Grifei.

[...] **VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. ÔNUS DA PROVA** 1 - O empregado diferencia-se do trabalhador autônomo, essencialmente pela subordinação ao tomador de serviços. No trabalho autônomo, pelo contrário, é o próprio trabalhador quem administra a forma de prestação dos serviços que pactuou prestar. Assim, uma vez caracterizada a subordinação jurídica, fica afastado o elemento marcante da relação de trabalho autônomo. 2 - O TRT, soberano na análise do conjunto fático-probatório, constatou, com base na prova dos autos, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de demonstrar que a prestação dos serviços se deu de forma autônoma. Concluiu, assim, que foram preenchidos todos os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, dentre eles a subordinação jurídica, pois o reclamante não pode ser classificado como trabalhador autônomo, "eis que apenas despendia sua força de trabalho em prol do empreendimento empresarial, estando suas atividades inseridas dentre as atividades fins da ré". Nesse contexto, não deve ser reformada a decisão que imputou à reclamada o ônus da provar fato impeditivo do direito do reclamante. Assim, o TRT deu a exata subsunção dos fatos ao comando dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC (art. 373, I, do NCPC). 3 - Para chegar-se à conclusão pretendida pela reclamada, no sentido de que não foram preenchidos os requisitos da relação de emprego, ter-se-ia, necessariamente, que reexaminar o conjunto fático-probatório constante dos autos, o que é inadmissível em sede de recurso extraordinário, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicação afasta a fundamentação jurídica invocada pela recorrente. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. (RR-1997-62.2011.5.03.0086, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 11/04/2017).

Esta Turma, por sinal, já julgou casos semelhantes, fixando que o ônus da prova, em relação à natureza jurídica da prestação de serviços, quando admitida pela reclamada que esta existia, era da ré, como se vê pela ementa que transcrevo, a seguir:

PROCESSO nº 1000329-03.2015.5.02.0482 (RO)

RECORRENTE: ANDRE DE ARAUJO GABRIEL

RECORRIDO: RESTAURANTE NORDESTINO PEDRA BAIANA

RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE

EMENTA

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O ônus da prova é um dever processual que incumbe ao autor quanto aos fatos constitutivos de seu direito e ao réu quanto aos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito do autor - art. 818, CLT e 373 I, II do NCPC. Admitida pela reclamada a prestação de serviços pelo reclamante, é dela o ônus de comprovar a ausência de vínculo. Por sua vez, o princípio da comunhão ou aquisição da prova dispõe que as provas carreadas aos autos por uma das partes a todos aproveitam, tendo em vista a busca pela verdade real

Fixada essa premissa, passo ao exame da prova produzida.

1.2 -- Das peculiaridades do caso presente

Antes de esmiuçar a prova, porém, convém ter presente que o caso aqui debatido pode ser observado como um pequeno átomo de um debate maior, onde novas formas de exploração da mão de obra têm surgido, muitas delas ancoradas nas mutações que o desenvolvimento de mecanismos de informática (computadores, telefones móveis computadorizados, etc.) trouxeram para a forma como os negócios ocorrem. Tais alterações das formas de se obter lucro levaram muitos investidores -- detentores de capital -- a criar modalidades de negócios que, há alguns anos, não existiam e é fácil perceber essa realidade quando se pensa, por exemplo, que a rede internacional de computadores (internet -- instrumento pelo qual a maioria desses novos negócios se desenvolve) tornou-se acessível ao público em geral apenas recentemente.

Bafejados pelos ares dessa modernidade, muitos desses novos negócios demandam alterações (ou mesmo extinção) das formas de intervenção do Estado nas relações dos particulares, quase sempre defendendo o ponto de vista de que uma legislação do século passado não pode ser utilizada na regulamentação da inventiva e inovativa forma de atuação dos empreendedores da atualidade e, como consequência, que a sociedade estaria mais bem servida e feliz se se permitisse ao empreendedorismo uma liberdade ampla, sem amarras legislativas de qualquer espécie.

A própria reclamada, nestes autos, utiliza bom número de folhas, nas manifestações por ela apresentadas, para enaltecer o princípio constitucional da livre iniciativa e defender que a forma de atuação dela no mercado, especialmente em relação à espécie escolhida para a captação da força de trabalho, é não apenas legal, mas desejável, na medida em que se traduz em instrumento de combate ao desemprego. Segundo a reclamada (fl. 2736):

É de notório conhecimento que o desemprego assola o país há muito tempo, sendo que, segundo o IBGE, em 2021 esse número chega aos 12 milhões de brasileiros, ao passo que, 4,8 milhões estão em situação de desalento, ou seja, nem procuram mais emprego.

A Recorrida, que chegou ao Brasil em meados de 2017, com um projeto inovador visando a celeridade nas relações mercantis, intermediando o consumidor que pretende adquirir determinado produto àquele que objetiva vendê-lo/realizá-lo, impulsiona o mercado consumerista e dá oportunidade para esses 12 milhões de desempregados e 4,8 milhões Desalentados (dados do 4º Trimestre de 2021 do IBGE) sustentarem suas famílias através de prestação de serviço de forma livre e independente quando e onde quiserem através de seu aplicativo, realizando entregas.

Do outro lado do debate, entretentes, encontramos aqueles que não se animam tanto com a novidade e, temerosos, seguem defendendo a intervenção do Estado na

regulamentação das relações sociais, inclusive naquelas relacionadas às formas de venda e atuação do trabalho. Lembrem, estes debatedores, que o próprio Direito do Trabalho não surgiu para resolver a falta de trabalho derivada do desabrochar da Revolução Industrial, mas, isso sim, foi fruto dos excessos que a exploração da força de trabalho, em determinado momento histórico, acabou ocasionando.

Essa disputa -- entre essas duas formas diferentes de ver e perceber a realidade atual, especialmente aquela pertinente às formas de realização do trabalho e da compra da força de trabalho -- transcende enormemente o caso dos autos e, como se sabe, tem dimensões globais, na medida em que não é apenas o nosso país que se depara com conflitos derivados das novas formas de atuação do capital (em algumas das manifestações do recorrente, foram apresentados dados/informações a respeito de questões semelhantes à debatida nestes autos em outros países), quase todas elas, em alguma medida, envolvidas com as inovações tecnológicas, próprias do nosso tempo. Sem embargo disso, este nosso pequeno processo, como sói ocorrer, acaba por refletir, numa espécie de microuniverso dessa disputa, vários dos elementos que alimentam a controvérsia maior, com as partes reproduzindo argumentação que, conquanto digam pouco respeito ao conflito objetivo aqui analisado (os benefícios que a atuação de empresas como a reclamada trazem para a diminuição do desemprego brasileiro, por exemplo, é questão que, certamente, não resolve o ponto central deste processo, qual seja, saber se os entregadores foram, ou não, empregados da ré), está longinquamente com ele interligada.

A própria linguagem utilizada pelas partes revela os ecos dessa contenda maior e denota que os campos do embate não estão restritos ao enquadramento das condutas nas normas legais, mas acabam por se revestir, inevitavelmente, de aspectos outros, por vezes ideológicos, como se a mesma realidade pudesse ser vista de forma completamente diversa pelo mesmo observador, dependendo das lentes que este utilizasse para enxergar os fenômenos que se perfilham diante dele.

Por conta disso, vemos a reclamada argumentando que o entregador faz "cadastro" (fl. 2741) no aplicativo, enquanto o autor relata que os entregadores eram "contratados" (fl. 169) para trabalhar em favor da demandada. O demandante afirma que os entregadores eram fiscalizados (fl. 28 e 35) e a ré nega, aduzindo que os clientes realizavam avaliações que se destinavam "...à proteção do ecossistema formado pelos entregadores, consumidores e empresas comerciantes" (fl. 2726). O demandante afirma que os entregadores recebiam "ordens" (fl. 46) e a ré nega, aduzindo que é apenas uma plataforma que realiza "...intermediação para que consumidores contratem mandatários, a quem outorga um mandato remunerado" (fl. 1075). O reclamante fala em "punição" (fl. 91) e a ré em "descredenciamento" (fl.

2749). O autor aduz que os entregadores eram empregados (fl. 202) e a ré os trata como "colaboradores" (fl. 2740).

Claro está -- e aqui a justificativa para esta pequena introdução ao exame das provas -- que os julgadores não estão isentos de portarem, eles também, convicções particulares e mesmo ideologias (no sentido de interferências/meios na percepção da realidade), conscientes ou não, e que não estão excepcionados de se envolver, com opiniões próprias, no debate maior, relacionado às formas de produção e de obtenção da força de trabalho. Todavia, conquanto este caso faça parte, efetivamente e em pequena proporção, dos ventos que impulsionam essa polêmica mais ampla e global, penso que, como se verá adiante, a solução do presente conflito não carece de nenhum outro elemento que não a adequação das provas produzidas nos autos à aplicação da legislação em vigor. Essa e apenas essa é a tarefa que, creio, cabe a esta Turma, nestes autos, desenvolver e que ela, como costumeiramente faz, desenvolverá. Entretanto, como também se verá na sequência, para que isto ocorra adequadamente, alguma inserção no terreno das disputas discursivas travadas entre as partes será inevitável, mas é preciso deixar evidenciado, desde logo, que essa não é a finalidade desta decisão, mas apenas parte do *iter* incontornável para se alcançar a prestação jurisdicional.

1.3 -- Da relação de emprego

E as alegações das partes, bem como a prova dos autos, não deixam dúvidas a respeito da efetiva relação de emprego que havia entre reclamada e entregadores, conquanto não reconhecida pela origem.

Primeiro, porque são os entregadores que sempre prestaram os serviços em favor da ré, sem substituições ou intermediações comprovadas. Vê-se, assim, que **a personalidade** é inafastável, pois a ré admite que a contratação (cadastro na plataforma) é feita sempre pelo CPF do trabalhador entregador, utilizando, a ré, ainda e como admitido pela defesa, do reconhecimento facial do trabalhador para que a indicação do serviço se complete (v. fl. 1143). Eis o que disse o preposto sobre esse fato (2443):

que o entregador, também tem que ativar a câmera do celular para confirmar o cadastro com a imagem da sua face e no período de Covid, para confirmar que utilizava máscara;

E se não bastasse essa percepção, o preposto declarou (fl. 2442) que o entregador não pode nem mesmo transferir a entrega para outro colega cadastrado na plataforma, demonstrando que a personalidade na prestação de serviços é total:

que, por motivo de segurança, a conta do motorista é intransferível para outro motorista; que há inclusive convênio firmado com o governo do estado para evitar

fraude de entregadores falsos; que o entregador não pode transferir sua senha e login para terceiros; que também não é possível transferir a entrega para um colega já cadastrado

Quanto à onerosidade, a própria reclamada, na pessoa do preposto (fl. 2443) admite que o valor cobrado pela entrega era fixado por ela:

que o valor do frete é calculado pelo algoritmo levando em conta diversas variáveis como: clima, distância, tempo médio da rota, complexidade do pedido e o tipo de veículo utilizado (...) que diminuir o valor do frete não é possível

Assim como a reclamada lucrava com o serviço prestado pelo entregador, vez que a empresa recebia do cliente, como informado pelo preposto, a taxa de serviço (fl. 2443):

que também é receita da Rappi a taxa de serviço paga pelos consumidores que vem discriminada separadamente do frete e é para alguns serviços específicos

Ressalto, neste passo, que a ré utilizou-se, durante certo lapso temporal, do aplicativo SmartMEI para fazer os pagamentos aos entregadores. O processo que ocorria está descrito pelo auto de infração de fl. 494, do qual destaco as informações de que os pagamentos dos entregadores

... são disponibilizados na primeira quarta-feira do mês subsequente ao da prestação de serviços, de forma gratuita. (...) Os pagamentos podem ser antecipados semanalmente e a critério do entregador, porém, nestes casos, incorrerão taxas de adiantamento de 1.99% sobre o valor antecipado mais R\$ 7,00 (valor fixo) a cada transferência da conta SmartMEI para a conta pessoal do entregador em banco comercial. (...) A grande maioria dos entregadores entrevistados durante a ação fiscal afirmou utilizar os adiantamentos e pagas taxas para a SmartMEI. (...) é uma verdadeira armadilha, e os trabalhadores acabam sempre fazendo usos dos adiantamentos.

Conquanto seja evidente, pelas transcrições supra, que a reclamada -- como qualquer empregador faz, nas relações tradicionais de emprego -- obtém lucro (mais valia) com a prestação de serviços do entregador empregado (no caso dos autos, o salário do empregado é o valor do frete, do qual já está separado, como visto, o valor da taxa de serviços/lucro do empregador), o depoimento da testemunha convidada pela própria reclamada deixou fora de dúvidas que a reclamada remunerava os entregadores, não se tratando de mera intermediária que repassasse os valores devidos pelo cliente/comprador para o entregador. Veja-se o que disse a referida testemunha, que atuava como gerente operacional da ré:

que o valor do frete é repassado pela reclamada, semanalmente ao entregador; que o entregador pode pedir o auxílio do suporte, por exemplo, no caso da mercadoria não estar disponível na loja ou mesmo no caso do consumidor não vir buscar a mercadoria; que se o entregador for assaltado/furtado no trajeto, ele pode entrar em contato com o suporte, sendo que este recomenda a elaboração de um boletim de ocorrência; que, neste caso, o entregador recebe o valor do frete; que o depoente não tem conhecimento financeiro de onde viria este valor do pagamento do frete; que o mesmo acontece no caso de acidente;_(GRIFEI)

Portanto, dito pelo próprio gerente operacional da ré, temos que os entregadores, em casos de assaltos e acidentes, recebem o valor do frete, mesmo sem fazer as entregas, de sorte que é inevitável concluir que, **nessas situações, a reclamada é quem faz os pagamentos, mesmo sem nada receber do cliente comprador.**

Como se percebe, a argumentação empresarial, neste ponto, simplesmente não consegue esconder o óbvio: o montante do frete era pago ao reclamante PELO trabalho na reclamada, passando ou não pelas mãos da ré, derivando, ou não, diretamente dos clientes da ré e **como contraprestação ao trabalho realizado pelo entregador, ou seja: tratava-se de remuneração.**

Da mesma forma, a **não eventualidade** está demonstrada pelo longo tempo de prestação de serviços que vários entregadores completaram, consoante consta dos depoimentos obtidos através do Inquérito promovido pelo autor. Importa ter presente que a atividade da reclamada, como consta do auto de infração (fl. 464) lavrado contra a ré, envolve, apenas na cidade de São Paulo, cerca de 7 (sete) mil trabalhadores. Veja-se, por exemplo, que o depoente de fl. 338 informou estar trabalhando para a ré desde abril de 2018 (depoimento em novembro de 2018), enquanto o de fl. 376 declarou vínculo por um ano e meio, o de fl. 378 por um ano, o de fl. 380 por oito meses, o de fl. 380 por três anos, etc.

Finalmente, **a subordinação** também está demonstrada nos autos, mas por ser este o ponto em que, em casos como o dos autos, mais dúvidas surgem, a análise deste requisito da relação de emprego será feita em itens apartados, como segue.

1.3.1 -- Da subordinação

1.3.1.1 -- Das liberdades do reclamante

A ré se bate pela inexistência da subordinação, esgrimando, principalmente, o argumento relacionado à ausência de controle de jornada dos entregadores. Segundo as manifestações defensivas constantes dos autos, os entregadores não poderiam ser considerados subordinados porque, como o autor admite desde a inicial, poderiam ficar sem acessar o sistema da reclamada por dias, sem punição, fazendo o acesso quando quisessem, permanecendo ligados ao sistema pelo número de horas que a eles interessasse e não sofrendo qualquer fiscalização ou controle em relação ao horário de trabalho que desenvolvessem.

A primeira observação a ser feita, com relação a tal argumentação, é que essa realidade, por si só, não é excludente da relação de emprego. Tudo o que se disse

acima pode ser dito sobre aos empregados enquadrados nas exceções do artigo 62, da CLT, por exemplo, e nem por isso estes empregados perdem tal condição, ou deixam de ter direito a vários dos benefícios previstos pela CLT.

O mesmo pode ser dito em relação à recusa de entregas, que a ré indica como fato determinante da autonomia dos trabalhadores entregadores. Fosse, aquele que se recusa a realizar tarefa sempre autônomo, não seria compreensível a disposição constante do §3o do artigo 452-A, da CLT, onde se lê:

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Mas bem pensada a situação, não são só os trabalhadores enquadráveis nos artigos citados acima que podem deixar de trabalhar um dia, ou chegar, ao local de trabalho, no horário que lhes parecer mais adequado. Ao fim e ao cabo, **todo o empregado** -- porque ele é empregado, não é escravo, isto é, ele está ligado ao empregador por um ato de vontade -- **pode, desde que suporte as consequências, deixar de trabalhar um dia, ou ,chegar em horários variados ao local de trabalho.**

Qualquer que seja o contrato de emprego, qualquer que seja a circunstância, **se o empregador concordar com esse comportamento**, por exemplo, **não haverá nenhuma punição pela conduta do empregado e as partes continuarão se relacionando, sem dificuldades** (esse tipo de situação não é incomum em contratos onde -- e parece ser esse o caso dos autos -- o empregador só está preocupado com o resultado obtido pelo empregado; trabalhos onde o obreiro recebe por peça, ou tarefa, são exemplos dessa situação). Mas mesmo nos casos onde o empregador exige o trabalho em determinado horário, se o empregado quiser faltar e o fizer, desde que suporte a consequência do gesto, não há como o empregador evitar que isso aconteça.

Essa percepção -- inicialmente inusual, reconheço -- serve para alertar que, em verdade, a subordinação do empregado está sempre (ao menos dentro da teoria jurídica em que a relação de emprego está posta na atualidade do nosso país) limitada à vontade dele mesmo, vez que, como dito, não estamos pensando em relação de escravidão, mas de emprego.

A sociologia tem se debruçado sobre as relações sociais que envolvem a ideia de subordinação/dominação, ofertando subsídios mais que interessantes para a reflexão jurídica do tema:

Weber define dominação como "a probabilidade de que certos e específicos comandos (ou todos os comandos) venham a ser obedecidos por um dado grupo ou pessoa"1. Segundo ele, isso não inclui todo o modo de exercício de poder ou influência sobre outra pessoa, porque

"...dominação (autoridade) nesse sentido pode estar baseada em diversos motivos de submissão: desde simples costume até o mais genuíno cálculo pela obtenção de alguma vantagem. Assim, toda genuína forma de dominação implica em um mínimo de cumprimento voluntário, isto é, um interesse (baseado em motivos ulteriores ou aceitação efetiva) na obediência".²

Ainda nesse mesmo trilha, destaca:

"Nem todo caso de dominação faz uso de meios econômicos, nem tem sempre objetivos econômicos. Entretanto, normalmente o domínio sobre um considerável número de pessoas requer um grupo, isto é, um grupo especial o qual pode normalmente ser confiado para executar políticas gerais bem como comandos específicos. Os membros desse grupo administrativo podem obedecer aos superiores por hábito, em razão de laços afetivos, por razões materiais de interesses complexos, ou por ideal. A qualidade desses motivos determina o tipo de dominação. Interesses puramente materiais e cálculos de vantagens, como base de solidariedade entre o chefe e o grupo administrativo, nessa e em outras conexões, configura uma situação relativamente instável. Normalmente outros elementos, afetivos ou ideais, suplementam tais interesses. (...) No dia a dia, essas relações, como outras, são governadas pelo costume e cálculos de vantagens materiais. Mas costumes, vantagens pessoais, motivos puramente afetivos ou ideais de solidariedade não forma uma base suficientemente confiável para uma dada dominação. Em adição, existe normalmente outro elemento, a crença na legitimidade.

(...)

Bourdieu percebe na dominação, porém, outros elementos além da legitimidade, como entendida tradicionalmente, sobretudo no que tange à aceitação das - ou cooperação com as - ordens recebidas pelo grupo dominado. Ou talvez fosse mais correto dizer que, para Bourdieu, há outras formas de se atingir a legitimidade da dominação. Nas lições do sociólogo francês, a legitimidade não se dá apenas por medo da autoridade, apego afetivo ao carisma dela, ou coisa equivalente. Para ele, a legitimação está na "interiorização da relação de força, da subjetivação de uma ordem social objetiva"³, de sorte que os dominados obedecem aos comandos passados sem que a "conformidade à ordem - a obediência - seja necessariamente motivada por interesses materiais ou por medo da sanção".⁴ Nesse contexto, **a dominação de uns sobre os outros é garantida pelo sentimento nos dominados que a dominação é legítima, que ela é parte efetiva de uma ordem que é natural**, sendo que a invisibilidade dessa dominação - tanto aos olhos do dominante quanto do dominado - decorre da "difusão de um corpo de crenças, de conhecimentos e de regras não escritas, não formuladas e compartilhadas entre todos os agentes."⁶ A violência simbólica é, portanto, essa situação que leva o dominado a ver o mundo pelos olhos do dominante e que tem por particularidade a condução do dominado a "gostar" da dominação, como se fosse ela mesma, dominação, que desse a ele, dominado, o valor que ele tem. (in JAKUTIS, Paulo Sérgio. O assédio simbólico enquanto espécie de assédio moral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 89-117, jul./set. 2019)

Como se vê, muitos são, nas relações sociais, os níveis de subordinação entre os agentes sociais e, mais que isso, as razões pelas quais esses diferentes níveis de subordinação são aceitos.

O escravo, na realidade brasileira anterior a 1888, que se recusasse a trabalhar estaria sujeito a uma série de penalidades, podendo, inclusive, sofrer sanções físicas. O empregado, na realidade atual, está apenas sujeito ao poder de direção (e dentro dele, o poder disciplinar) do empregador.

Abro uma pequena janela para lembrar que conforme adverte Amauri Mascaro Nascimento "[S]ubordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha" (*in* Iniciação ao direito do trabalho, SP, LTr, 2009, p. 164). Fecho-a.

Por conta disso, o empregado pode muito bem recusar fazer um serviço, ou mesmo vários, simplesmente deixando de comparecer ao trabalho, ainda que injustificadamente. O empregador poderá, nesse contexto, descontar o dia de trabalho e até mesmo o DSR do empregado. Se a situação se repetir, é provável que comecem a surgir as penalidades disciplinares, mas, repito, se o empregado suportar essas consequências, mesmo aquele que assinala a presença e horário em cartão de ponto também tem a possibilidade de trabalhar -- ainda que por um período não muito longo -- nos moldes que entende adequados à vontade dele.

Assim, é fácil perceber que a subordinação existente na relação empregado/empregador (e por isso, grande parte da doutrina entende essa relação como um contrato) está alicerçada, ao menos em teoria e em uma percepção um pouco menos superficial do assunto, em uma análise de custo/benefício para o trabalhador: "obedecer as ordens do empregador me trarão qual benefício?"

A subordinação (obediência às ordens e regras do empregador) trabalhista é diversa, pois, da subordinação carismática (onde o líder é obedecido por ser o portador da verdade, ou da palavra de algum ente divino, v.g.), ou da disciplina militar (onde a obediência é fruto do temor de penalidades contra a liberdade ou integridade física do subordinado), ou da subordinação entre aluno/professor (onde a questão não é econômica, mas de prestígio que o aluno quer obter com boas notas, indicações para posições de trabalho ou de relevo social, etc), apenas para ficarmos em outros três exemplos de relações de poder.

Como normalmente o benefício, na relação de trabalho, é o pagamento do dia trabalhado (no caso da ordem relacionada à assiduidade/pontualidade) e a finalidade do trabalho, para a enorme maioria dos trabalhadores, é o recebimento do salário, usualmente o empregado conclui que deve comparecer ao serviço pontualmente, pois assim obterá o salário e, caso falte, isso não ocorrerá.

Essa digressão tem razão de ser quando percebemos que essa "vontade" do empregado não é, necessariamente, um sentimento espontâneo, fruto do desejo do trabalhador de se ocupar e produzir em benefício de outrem (embora isso possa ocorrer, não se nega), mas em grande número de situações, se trata de uma verdadeira necessidade, isto é, **o trabalhador trabalha porque precisa do salário para sobreviver.**

É natural que, nesse contexto, a motivação para o trabalho seja proporcional à perspectiva da remuneração. Se trabalho para obter salário, mais interesse em trabalhar terei se a contraprestação ao meu trabalho for uma remuneração melhor (remuneração aqui entendida não apenas como dinheiro, mas como algo que seja do interesse do trabalhador obter em troca da força da venda da força de trabalho).

Ocorre, entretanto, que o aumento da remuneração, pura e simplesmente, gera repercussões em outros setores da atividade do empregador, como, por exemplo, no desvio de parte dos recursos que seriam investidos em pesquisa, ou manutenção de maquinário, aprimoramento deste, ou ainda, na diminuição de lucro, simplesmente e, por isso, esses aumentos de remuneração não acontecem com facilidade e frequência. Decorrência disso, a motivação passou a ser obtida/buscada em outras situações e não apenas na conhecida alternância entre medidas disciplinares e remuneração (o "chicote e a cenoura").

É nesse contexto que, após uma mais detida reflexão, começamos a nos deparar, mesmo nas relações de emprego, com aqueles mecanismos que Bourdieu descreve na transcrição feita linhas acima, ou seja, aquelas situações onde o trabalhador passa a ver a realidade pelos olhos do empregador, incorporando os interesses do outro como se dele fossem, na maioria das vezes sem se dar conta de que isso está acontecendo.

Veja-se, por exemplo, que, às fls. 595, na cartilha informativa elaborada pela reclamada (onde a forma de atuação dela no mercado brasileiro é descrita), consta a informação de que o trabalhador receberá R\$ 100,00 por indicação de outros trabalhadores, para atuarem como entregadores da reclamada, desde que estes (os indicados) realizem 30 entregas em 30 dias, procedimento que leva o trabalhador não apenas a atuar como arregimentador de trabalhadores (numa situação que faz lembrar esquemas de pirâmide financeira) para a reclamada como, ao mesmo tempo, funcionar como um incentivador/fiscalizador da adequação deste ao método de trabalho imposto pela ré. E nesse mesmo documento, mas agora às fls. 602, a reclamada descreve o mecanismo denominado de "taxa de aceitação", com estas palavras:

*O número de pedidos que você aceita vs o número que te (sic) enviamos é a sua taxa de aceitação, essa média é atualizada semanalmente. Se você recebe 20 pedidos e aceita 10 pedidos tem uma taxa de aceitação de 50%. **Se você tem uma baixa taxa de aceitação, o app te (sic) enviará menos pedidos.** (grifei)*

E às fls. 603 -- ainda na cartilha da reclamada -- encontramos a seguinte passagem:

Depois de 3 pedidos recusados, o app vai deixar de te enviar pedidos, isso é para não afetar a sua Taxa de Aceitação! (grifei)

Como se vê, a realidade da relação entregadores/reclamada era a seguinte: a pessoa trabalhava como entregador para a reclamada e deveria fazer essas entregas nos moldes e parâmetros determinados pela ré (ou seja, o entregador obedecia as ordens da reclamada e era, portanto, um trabalhador subordinado, sendo que, adiante, esse ponto será desenvolvido com mais detalhes), **mas essa relação de poder (entre o subordinante e o subordinado) era apresentada de forma a fazer o trabalhador se convencer de que era interesse dele e não do empregador obedecer as ordens deste último.** Por isso não se dizia ao empregado: "você está proibido de recusar mais de três entregas, sob pena de ser despedido", mas se transmitia a ele essa mesma informação na forma das instruções constantes da cartilha, referida acima (criando-se o mecanismo da **"taxa de aceitação" -- que, bem pensado, é um controlador/fiscalizador bem mais eficiente do que o cartão de ponto -- e impondo o comando da impossibilidade de mais de três recusas através da estratégia da manutenção de uma boa média dessa taxa**).

Da mesma forma, não se dizia ao empregado: "você deve obedecer as ordens porque, como empregado que é, está sujeito ao poder disciplinar do empregador e se não obedecer poderá ser advertido e despedido", mas se transmitia essa realidade ao obreiro fazendo-o crer que, tais ordens (relacionadas a como as entregas deveriam ser feitas, como o entregador deveria se comunicar com o cliente da reclamada, em quanto tempo o produto deveria ser entregue, etc.) faziam parte da forma como o trabalho de um entregador ocorria na "ordem natural das coisas". Obviamente, na circunstância do trabalhador não agir como o entregador age normalmente, não serviria para desenvolver tal ocupação. Veja-se o que consta de fl. 617:

Atenção! Mau comportamento ou má qualidade nas entregas são motivos para advertências. Advertências podem te desativar temporariamente e punições poderão encerrar suas (sic) atividades como prestador de serviços à Rappi. (Grifei)

Destarte, a observação das provas constantes dos autos convence não apenas que havia subordinação entre a ré e os entregadores, mas que **tal subordinação estava envelopada por um véu estratégico que dissimulava a relação de poder/dominação existente entre eles**, de sorte a convencer o empregado de que as ordens/comandos do empregador eram, em verdade, componentes relevantes do interesse do próprio trabalhador, que, então, gozava, na relação com a ré, das mais amplas e incontrastadas liberdades.

1.3.1.2 -- Da realidade desvelada

O exame das provas produzidas, entretanto, afasta, sem dificuldades, o véu discursivo elaborado pela reclamada, revelando as situações vivenciadas pelas

partes das quais emergiam os requisitos do artigo 3º da CLT.

O verdadeiro trabalhador autônomo, como se sabe, é aquele que trabalha **COMO** e **QUANDO** quer (Amauri Mascaro Nascimento, na obra já citada, p. 164, leciona: "O autônomo não está subordinado às ordens de serviço de outro, uma vez que, sendo independente, **trabalhará quando quiser, como quiser** e segundo os critérios que determinar" -- grifei).

Em que pese as tentativas da ré de convencer que esse era, justamente, o caso dos entregadores, pois eles, como dito pelas manifestações defensivas, poderiam recusar entregas, ou se ligar ao aplicativo da ré nos dias em que entendessem melhor fazê-lo, o que se viu, já pelos fatos adiantados nas linhas precedentes, é que a realidade do relacionamento da reclamada com os entregadores não era essa, exatamente.

A) Quanto ao item **QUANDO** (tempo e controle de tempo) da relação entre as partes:

Os entregadores **não eram livres para recusar entregas**, na medida em que, como consta da cartilha elaborada pela ré (fl. 603), **se o fizessem por três vezes eram desligados**.

A argumentação defensiva de que o "descredenciamento" não poderia ser considerado suspensão/despedimento, porque as avaliações dos entregadores eram feitas pelos clientes e analisadas por "...um sistema de retroalimentação" (fl. 2719), sem ingerência da ré, não se sustenta. Qualquer que seja o sistema de exame das avaliações, ela está a serviço da ré e em funcionamento porque a ré o mantém. Logo, as análises e descredenciamentos são realizados pela reclamada, efetivamente, inexistindo, nos autos, provas em sentido diverso.

Mas ainda que o desligamento fosse desconsiderado, **a recusa da entrega** -- informação que também consta da cartilha, agora à fl. 602 dos autos -- **implicava em uma taxa de aceitação menor**, o que redundava numa diminuição da oferta de entregas para o reclamante (menos tarefas para quem recebia por tarefa, portanto).

Da mesma forma, a reclamada não só determinava (dava ordens, portanto) qual a tarefa que o reclamante deveria fazer ("faça a entrega do objeto tal para o cliente tal"), como tinha **um controle/fiscalização muito mais preciso e completo do que aquele efetuado pelo cartão de ponto, por exemplo**. Como a cartilha elaborada pela ré relata, o sistema informatizado da reclamada (aplicativo) indicava ao entregador tempo e distância para

que o pedido fosse retirado e entregue (fl. 604/605), sendo que era o sistema que passava a informação sobre o pedido ao reclamante (portanto a ré tinha a noção exata do momento em que o autor havia sido acionado para o trabalho) e o autor deveria informar nesse mesmo sistema, ao término da entrega (fl. 609), que o serviço estava realizado. Para além disso, como consta de fls. 599, a partir do momento em que o reclamante está conectado (ativo), **o suporte o acompanha "... em todo o momento"**.

Esse controle/fiscalização absoluto(a) do trabalho do reclamante faz parte da subordinação que havia entre as partes e não passou despercebido(a), nessa condição, dos ministros do TST que compõem as 3a, 6a e 8a Turmas, que através dos votos condutores dos ilustres Ministros Maurício Delgado Godinho (3a T), Augusto César Leite de Carvalho (6a T) e Alexandre de Souza Agra Belmonte (8a T), reconheceram a relação de emprego entre os trabalhadores prestadores de serviço e as plataformas de transporte de pessoas e mercadorias, conforme as ementas que se seguem:

*"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre "motorista de aplicativo" e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Aspecto suficiente para a configuração da transcendência jurídica. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. requisitos do artigo 896, § 1º-A da CLT não atendidos MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO . O agravante logrou demonstrar que seu recurso de revista atendeu aos requisitos do art. 896, alínea "a" e §8º da CLT, trazendo ao cotejo arestos específicos e defensores de tese oposta àquela firmada no acórdão recorrido. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos do estabelecimento empresarial, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. **Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo.** Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10502-34.2021.5.03.0137, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 12/05/2023).8 (Grifei)*

"A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS

MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT "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" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Não se verifica a alegada violação dos arts. 832 da CLT, 489, I, III e IV, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional fundamentou corretamente a sua decisão, tendo a prestação jurisdicional sido entregue de forma completa, embora desfavorável à pretensão da ré. Extrai-se do v. acórdão recorrido que a Corte Regional, com base no robusto conjunto probatório dos autos, de acordo inclusive com a interpretação extraída das cláusulas do contrato de adesão de prestação de serviços, que é disponibilizado para os usuários da plataforma digital, expôs de forma minudente as razões pelas quais decidiu pela existência de vínculo empregatício entre a autora e a ré. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista. ACORDO JUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. LEGITIMIDADE DE PARTE. INTERESSE PROCESSUAL. LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. 1. Embora possa ser exercido de forma ampla, o direito de ação submete o autor da demanda ao cumprimento das regras processuais estabelecidas no CPC. A instauração regular do processo e a obtenção integral da prestação jurisdicional demandam a observância de requisitos processuais mínimos, até que se obtenha uma sentença de mérito, a saber, as condições da ação: interesse processual, legitimidade e possibilidade jurídica do pedido. " O interesse processual nasce, portanto, da necessidade da tutela jurisdicional do Estado, invocada pelo meio adequado, que determinará o resultado útil pretendido, do ponto de vista processual. É importante esclarecer que a presença do interesse recursal não determina a procedência do pedido, mas viabiliza a apreciação do mérito, permitindo que o resultado seja útil, tanto nesse sentido quanto no sentido oposto, de improcedência. A utilidade do resultado se afere diante do tipo de providência. Por outro lado, "Autor e réu devem ser partes legítimas. Isso quer dizer que, quanto ao primeiro, deve haver ligação entre ele e o objeto do direito afirmado em juízo. O autor, para que detenha legitimidade, em princípio deve ser o titular da situação jurídica afirmada em juízo (art. 6º do CPC). Quanto ao réu, é preciso que exista relação de sujeição diante da pretensão do autor. Para que se compreenda a legitimidade das partes, é preciso estabelecer-se um vínculo entre o autor da ação, a pretensão trazida a juízo e o réu. (...) Note-se que, para a aferição da legitimidade, não importa saber se procede ou não a pretensão do autor, não importa saber se é verdadeira ou não a descrição do conflito por ele apresenta" (Luiz Wanbier, Flavio Renato Correia de Almeida e Eduardo Talamini, in Curso Avançado de Processo Civil, vol. 1, págs. 139-141, 7ª ed. Revista e atualizada). 2. Lado outro, o novo CPC adotou em seu art. 6º o modelo de processo cooperativo, que parte do ideal de que todos devem cooperar para a solução mais rápida da lide. Consubstancia-se na divisão equilibrada do trabalho processual entre todos os envolvidos - partes e juiz. " Pelo princípio da cooperação, depreende-se que o processo é produto de uma atividade cooperativa triangular, composta pelo juiz e pelas partes, que exige uma postura ativa, de boa fé e isonômica de todos os atores processuais, e, especificamente do juiz, a atuação como agente colaborador do processo, e não mero fiscal de regras, visando à tutela jurisdicional específica, célere e adequada.

Traduz, portanto, em diálogo entre partes e juiz que encontra, porém, limites na natureza da atuação de cada um dos atores processuais." 3. É dever daqueles que participam do processo agir com lealdade e boa fé, sob pena de comprometimento da efetividade dos direitos materiais discutidos em juízo. José Olympio de Castro Filho vaticina que o abuso do direito processual se materializa " toda vez que, na ordem jurídica, o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo excede os limites impostos pelo direito positivo, aí compreendidos não só o texto legal, mas também as normas éticas que coexistem em todo sistema jurídico, ou toda vez que o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo o realiza de forma contrária à finalidade social (CASTRO FILHO, 1955, p. 17)". Humberto Theodoro Júnior, por sua vez, apregoa: " consiste o abuso do direito processual nos atos de má-fé praticados por quem tenha uma faculdade de agir no curso do processo, mas que dela se utiliza não para seus fins normais, mas para protelar a solução do litígio ou para desviá-la da correta apreciação judicial, embaraçando, assim, o resultado justo da prestação jurisdicional (THEODORO JUNIOR in MOREIRA, 2000, p. 113)." 4. O Poder Judiciário, de outra sorte, atua como intérprete do ordenamento jurídico. Tem o Poder-Dever de dirimir todo e qualquer conflito que se apresente (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Fala-se no papel interpretativo-criativo da atividade judicial. O juiz reproduz as leis, mas também supre lacunas existentes na aplicação e na conciliação da legislação. " A criatividade judicial tem, na verdade, duas dimensões: quando decide, o juiz cria a norma jurídica individualizada do caso (contida no dispositivo da decisão) como também cria a norma jurídica geral do caso (contida na fundamentação da decisão). É preciso diferenciá-las. A norma jurídica individual não é apenas a aplicação da norma abstrata ao caso concreto. É necessário que haja uma postura mais ativa do juiz, que deve interpretar (criar) a norma a partir de uma perspectiva constitucional, observando as particularidades do caso concreto. Mas o magistrado não cria apenas a norma individual no caso concreto. Como já se disse, quando exerce jurisdição, o órgão julgador também cria uma norma jurídica geral do caso. É exatamente por isso que podemos usar uma decisão proferida num processo em outro, distinto, porém semelhante. Em suma, o juiz deve produzir um discurso que atinge duas plateias: as partes e a comunidade. Quando atingida a comunidade, temos a decisão como precedente (*ratio decidendi*). Trata-se de norma jurídica geral construída a partir de raciocínio dedutivo que pode servir como diretriz para demandas semelhantes ." 5. No caso dos autos, eis a realidade fática enfrentada, posta aqui em ordem cronológica, para melhor compreensão da controvérsia, assim consubstanciada: a) Na r. sentença, foram julgados improcedentes os pedidos de: reconhecimento do vínculo empregatício e anotação da CTPS, condenação ao pagamento de verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, horas extras excedentes da oitava hora diária, ressarcimento de despesas de manutenção e depreciação do veículo utilizado e indenização por dano moral; b) Inconformada a autora interpôs recurso ordinário; c) autora e ré juntaram as r. petições das págs. 434 e 435-438, a fim de dar ciência ao juízo da formalização de acordo, bem como da desistência do recurso ordinário interposto pela autora; d) a Sra. Relatora converteu o feito em diligência para a realização de audiência de conciliação, conforme a ata das págs. 477-478, em que foi noticiado aos litigantes que a proposta de acordo seria encaminhada para a eg. Turma Julgadora, em sessão de julgamento da qual seriam regularmente intimados, para fins de sua homologação e/ou proposta de julgamento, caso não concordassem os demais integrantes da Turma com seus termos; e) as partes juntaram nova petição, informando ao juízo da complementação do acordo primitivo (págs. 508- 509); f) o órgão especial rejeitou a arguição de exceção de suspeição suscitada pela Uber e determinou o seu arquivamento para o regular prosseguimento do feito; g) o Tribunal Regional julgou o recurso ordinário da autora e, naquela oportunidade, deixou de homologar o acordo extrajudicial formalizado pelas partes, sob o fundamento de que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. 6. De todo o exposto, a primeira questão que se coloca é verificar se é cabível recurso apenas por uma das partes litigantes, em se tratando de procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial. Da dicção do art. 855-B da CLT outra conclusão não se extrai se não a de que os requisitos como a apresentação de petição inicial conjunta, a representação por advogados distintos, bem como a faculdade de o trabalhador ser assistido pelo sindicato de sua categoria são exigíveis especificamente para a homologação de acordo extrajudicial, não se estendendo para os casos de recursos. A assinatura em conjunto da petição demonstra, pelo menos num primeiro momento, que as partes tinham a nítida intenção de firmarem o acordo extrajudicial submetido à homologação pelo Tribunal Regional. A segunda questão que se apresenta é de que

o art. 896 da CLT garante o recurso de revista como meio de impugnar a decisão desfavorável do Tribunal Regional. Ora, o acordo extrajudicial firmado entre a autora e a Uber, submetido à análise pela Corte Regional, não foi homologado e a r. sentença foi reformada, reconhecendo-se o vínculo empregatício, circunstâncias, portanto, prejudiciais, em certa medida, a cada uma das partes. Daí a legitimidade de ambas as partes de recorrer e o interesse processual na interposição do recurso de revista, com vistas a impugnar a parte da decisão que lhes foi desfavorável, conduta adotada apenas pela ré. Logo, preclusa a oportunidade de insurgência da autora contra a não homologação do acordo extrajudicial. 7. Some-se a isso o fato de que, no caso, a Corte Regional declarou que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. De se concluir, portanto, que a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Evidenciada, pois, a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional e, portanto, em prejuízo à parte hipossuficiente da relação jurídica. Assim, a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica. Incólumes, portanto, os arts. 855-B a 855-E da CLT. Os arestos colacionados são oriundos de Turma do c. TST, não se prestando para o fim a que se destinam, conforme disposto no art. 896, "a", da CLT. 8. Ademais, para se adotar entendimento em sentido contrário ao esposado pela Corte Regional, que concluiu pela litigância manipulativa da jurisprudência com base em estatísticas, seria necessário o exame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126/TST. Por fim, a Súmula nº 418 desta Corte expressamente prevê que "A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança", aplicando-se também ao caso dos autos. Não se vislumbra a presença da transcendência, no particular. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista. JULGAMENTO EXTRA PETITA. HORAS EXTRAS. DANO EXTRAPATRIMONIAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Ocorre julgamento extra petita se o juízo examina pedido ou causa de pedir diversos daqueles deduzidos na petição inicial ou quando concede provimento judicial não vindicado ou no qual não se fundamentou o pedido, nos termos dos artigos 141 e 492 do CPC, devendo ser extirpado o que sobejar. Na hipótese dos autos, verifica-se da transcrição dos pedidos formulados na petição inicial que a autora efetivamente postulou a condenação da ré ao pagamento de horas extras, indenização por danos extrapatrimoniais e honorários advocatícios. Ademais, em sede de recurso ordinário asseverou que, "diante da presença de todos os elementos constantes no artigo 3º da CLT, resta clara a relação empregatícia havida entre as partes, motivo pelo qual pugna pela reforma do julgado para se reconhecer o vínculo empregatício e conseqüentemente as demais matérias objeto da ação que não foram apreciadas face o entendimento do magistrado." Logo, o reconhecimento do direito da autora às horas extras, à indenização por danos extrapatrimoniais e aos honorários advocatícios conforma-se com a petição inicial, razão pela qual não há que se falar em decisão que extrapola os limites da lide. Ilesos, pois, os arts. 141, 492 e 1.013, §3º, II, do CPC. No contexto em que solucionada a lide, não se verifica a transcendência da causa, em nenhum dos critérios descritos pelo art. 896-A, §1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência jurídica do recurso de revista. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. Dado o caráter de prejudicialidade das matérias em epígrafe, afetas ao tema "UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA", relega-se o exame para o momento da análise do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. 1 . Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER). 2 . A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e jurídica, na forma do art. 896-A, §1º, III e IV, da CLT. É questão

nova e socialmente relevante, decorrente da utilização das tecnologias contemporâneas. 3 . O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra "dependência" no artigo 3º da CLT, de 1943, é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. 4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo (subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego. 5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho. 6 . Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90, já na era do conhecimento e do pleno domínio da informática, da rede e dos aplicativos móveis, a " economia compartilhada ", compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente on line , em tempo real. A criação de Smartphones , a disponibilização de redes móveis de internet, wi-fi público em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizada por meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode, à distância e de forma automática, prestar o serviço ou se servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente executar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbn, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado. 7 . Nos deparamos então com um fenômeno mundial, que faz parte de novo modelo de negócios, do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a nossa, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas " tecnologias disruptivas " ou "inovações disruptivas", próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. A disrupção do mercado em si, do inglês " disrupt " (interromper, desmorrionar ou interrupção do curso normal de um processo), não necessariamente é causada pela nova tecnologia, mas sim 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 para smartphones , a contratação de serviço de motorista. Trata-se, na verdade, 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

para o transporte contratado. 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 à confiabilidade da viagem. No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva 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 do transporte de passageiros. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País, com os quais diretamente concorre. Só que em vez do taxista procurar o cliente, o cliente procura pelo aplicativo da UBER um motorista. Essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma "economia compartilhada" (shared economy), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos. 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) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada? c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de "parceiros" caracteriza subordinação clássica? e d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas "parceiros", que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos? 8. Nos autos do processo TST-, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual sou egresso, manifestei naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo . A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista "parceiro" e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece , e para o qual o motorista é apenas o longa manus ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. 9. Não se olvida que o fenômeno "Uberização" compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. Tal se potencializou com a recente pandemia do COVID 19, pelo que, além de outros fatores como alternativa flexível para gerar renda extra; necessidade de renda para ajudar na sobrevivência ou custear os estudos; espera pela realocação no mercado em emprego formal; não exigência de qualificação técnica ou formação acadêmica mínima, a migração de uma considerável camada da sociedade para essa nova modalidade de trabalho tornou-se uma realidade. Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Entre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados pelo Waze, maior possibilidade de inclusão sem os custos e as limitações numéricas das autonomias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho.

Dois polos da relação jurídica, em balanças desiguais. Isso porque a baixa remuneração impõe aos motoristas parceiros, sem alternativa, diante do contexto já retratado, o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a fim de assegurar-lhes ao menos ganhos mínimos para garantir a própria subsistência e/ou de sua família, aniquilando assim o lazer e a convivência social e familiar, em menoscabo inclusive às normas de saúde e segurança do trabalho, além da cobrança ostensiva por produtividade e cumprimento de tarefas no menor tempo possível, que de modo insofismável lhes gera danos físicos e psicológicos. 10. Impende salientar que recentemente foi editada a Lei 14.297/22, publicada em 6/1/22, cuja mens legislatoris não foi colocar pá de cal na cizânia acerca do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e seus prestadores de serviço, mas tão somente assegurar medidas de proteção especificamente ao trabalhador (entregador) que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, donde se destaca o art. 10 da referida lei, in verbis: " Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega ." Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção. 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista". (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, 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. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. Feitas essas considerações, da análise detida do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 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/deferente 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. 13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da

proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas "logados" atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos taxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha "autonomia" para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 14 . Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. 15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 16 . Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 17. In casu, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de "fordismo" e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. a) No tocante à pessoalidade, ficou evidenciado o caráter "intuitu personae" da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva . Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a onerosidade . c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que " não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro" e que " a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador

da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho ", além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: " O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento ". Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de " subordinação jurídica disruptiva ", desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, **considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora,** bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, " caput " e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. O Tribunal Regional afastou o enquadramento da autora na excludente do art. 62, I, da CLT, ante o vasto conjunto probatório dos autos, que demonstrou o exercício de atividade externa pela autora, no entanto, com controle de jornada por parte do empregador. Declarou a Corte Regional que " Não há qualquer dúvida de que a UBER não só poderia monitorar os horários como efetivamente o fez, inexistindo a incompatibilidade alegada por ela entre a natureza do serviço e o controle do horário de trabalho. " Assim, para se concluir em sentido contrário ao entendimento esposado pela Corte Regional e afastar a condenação da ré ao pagamento das horas extras reconhecidas à autora, seria necessária a incursão no conjunto probatório dos autos, procedimento obstado pela Súmula 126/TST. Logo, a aplicação desse enunciado impede a análise da violação suscitada, e, por conseguinte, da própria controvérsia, o que afasta os reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do art. 896-A da CLT. Recurso de revista não conhecido, por ausência de transcendência do recurso de revista. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A causa oferece transcendência política, nos termos do art. 896-A, §1º, II, da CLT. 2. A atual, notória e iterativa jurisprudência do c. TST caminha no sentido de que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas não acarreta, por si só, a configuração do dano moral, devendo haver prova robusta dos danos causados, em especial, a violação dos direitos da personalidade, notadamente da honra, da integridade ou da imagem. Precedentes. Na hipótese dos autos, a Corte Regional condenou a ré ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, sem a demonstração inequívoca da prática de ato ilícito que resultou em lesão aos direitos da personalidade da autora, em afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido" (RRAg100853-94.2019.5.01.0067,

8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023). (Grifei)

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; 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 DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE 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 ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). 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 mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), 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 no sistema capitalista. 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 sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao

público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, 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 realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando 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, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e 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. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o 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 abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e 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. No Brasil, desponta a singularidade de esta 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 cardiais, 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 da CF/88; 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. 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, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arremetimento e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. 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, essencialmente, como meio

de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). 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 exaustivamente 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, 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. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato 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, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva 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. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. **Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa 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 do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação 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 definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria de 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; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional 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 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 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, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado 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 recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100353- 02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022). (Grifei)

Portanto, presentes -- ainda que de forma dissimulada -- na relação entre os entregadores e a reclamada **a necessidade de um mínimo de tempo à disposição, de parte do trabalhador, em favor do empregador, bem como a fiscalização desse tempo de trabalho.**

B) Quanto ao item **COMO** o trabalho deve ser realizado pelo empregado

Aqui as evidências da subordinação são abundantes, para dizer o mínimo. A cartilha elaborada pela ré, tantas vezes referida, auxilia a perceber isso. Veja-se que à fl. 614, a cartilha - com os verbos no imperativo -- determina ao empregado entregador:

-- Guarde corretamente os produtos na bag

-- *Sempre verifique a lista de produtos*

E na imagem de celular que consta dessa mesma página, temos as seguintes mensagens:

-- *Você não deve entregar um pedido em mau estado*

(...)

-- *Tenha cuidado com ovos e as frutas, são itens delicados*

-- *Organize bem os produtos*

-- **Evite sanção**

Nessa última passagem, vemos todo o esplendor da subordinação surgir insofismavelmente, pois o empregador não só ordena a própria forma como a prestação de serviços deve ocorrer (configurando até mesmo a dependência técnica que havia entre as partes), **mas ameaça empregar o poder disciplinador (a sanção) caso não seja obedecido**, contexto impensável numa verdadeira relação de autonomia entre o tomador de serviços e o trabalhador.

Nesse mesmo sentido, veja-se a informação prestada pela testemunha convidada pela ré (fl. 2445) no depoimento prestado em audiência:

que se repetidas vezes o entregador deixar de fazer a entrega de mercadoria, isto pode ser um motivo para descadastramento

E às fl. 2723/4 a própria reclamada, em contrarrazões, acrescenta que **recorrentes avaliações negativas dos CONSUMIDORES poderia redundar em que o entregador tivesse "...sua conta suspensa, inativa temporariamente, ou desabilitada, a critério da OPERADORA"**.

Mas ainda há mais.

À fl. 616 (ainda na cartilha referida) o empregador, de forma enfática, dá ordens ao empregado proibindo determinados comportamentos. Sempre no imperativo, a ré, dentre outras coisas, determina ao obreiro:

-- **Evite falar gírias**. *Mantenha uma conversa educada e responda o chat sempre que for requisitado. (Grifei)*

E o documento de fls. 415 determina que o entregador não deveria "...estacionar por tempo superior a 10 (dez) minutos nas dependências ou em frente aos estabelecimentos FORNECEDORES da RAPPI, pois trata-se de espaço destinado a clientes do estabelecimento comercial".

Como se vê, o nível de intervenção da reclamada na forma como o trabalho era prestado pelo reclamante é incompatível com uma verdadeira relação de autonomia.

Compare-se -- para usar o exemplo que as contrarrazões indicam (fl. 2722) -- esse contexto, com aquele do médico autônomo que decide atender pacientes de plano de saúde. Alguém já imaginou um cliente se submetendo a uma consulta médica -- típica relação de trabalho autônoma, entre o médico e o paciente -- e, ao final, quando o profissional está elaborando a receita com os medicamentos que devem ser adquiridos pelo paciente, exigir do médico que não use linguagem científica na elaboração da prescrição? Ou, o cliente advertir o médico de que, para que este evite sanção (de quem???), o médico deve organizar bem a receita, separando os remédios conforme qualquer critério que possa passar pela cabeça, no momento do atendimento, pelo paciente? Ou ainda: que tal se imaginar o paciente determinando ao médico que ele não estacionasse o automóvel dele na frente do consultório, para que os pacientes tivessem mais lugares para estacionar?

A ré, percebe-se bem, desenvolvia intervenção nas atividades dos entregadores **extremamente minuciosa, revelando uma indisfarçável preocupação com a imagem dela, reclamada, perante os clientes**, o que denota, também, outros fatores importantes para a configuração da natureza jurídica da relação que havia entre entregadores/reclamada. E essa constatação também pode ser feita pela leitura do documento (Termos e Condições de Usos de Plataforma Virtual Sou Rappi) de fl. 415, onde a reclamada impõe aos entregadores que estes tratem os consumidores e fornecedores "...com ética, educação, confidencialidade, presteza e competência profissional"

1.3.1.3 -- A inexistência da mera intermediação no papel da reclamada

A ré se esforça, nas muitas manifestações dela nos autos, em convencer que atuava na moderna posição de uma "plataforma digital", cujo papel se restringe à conexão, via sistemas informatizados, entre comprador/vendedor/entregador. Esta passagem (fl. 244) da manifestação da ré no Inquérito bem sintetiza esse argumento:

Assim, verifica-se que a Reclamada é uma empresa de tecnologia intermediadora, que explora a plataforma tecnológica, com o intuito de permitir aos usuários do aplicativo a oferta e a procura de bens e serviços.

*Neste diapasão, a relação é **tridimensional**, ou seja, a Reclamada conecta, através da plataforma digital, o consumidor, o restaurante/mercado parceiro, e o entregador independente, de modo que o cliente (usuário) procura a plataforma para realizar a compra online de produtos dos restaurantes/mercados, parceiros da Rappi, e o entregador independente oferta os seus serviços de mensageiro para angariar renda.*

Esse argumento restritivo do papel da ré é fortemente contrariado pela conduta dela em relação à forma de atuação dos entregadores, como se viu acima. A ré sabe que **tem responsabilidade** na forma como o produto chega e é entregue ao cliente, porque não é só uma plataforma informatizada, mas é a própria entregadora das mercadorias, qualquer que seja a natureza jurídica da relação que mantenha com os trabalhadores que realizam as entregas. Essa responsabilidade não é mera decorrência do interesse que a ré tem em aumentar a demanda pelos serviços que oferece (o que já seria, por si só, uma motivação muito razoável para a ré se preocupar e controlar a conduta dos entregadores que trabalham em favor dela), mas da própria relação de consumo, como já foi reconhecido em mais de uma decisão dos tribunais da justiça comum:

"Juizado Especial Cível 1ª Turma Cível do Colégio Recursal da Comarca de Campinas Recurso inominado Indenização por danos materiais Golpe do Delivery Parte autora alega, em suma, que, no dia 12 de dezembro de 2020, realizou um pedido através da plataforma da terceira requerida, no valor de R\$103,90, sendo que o pagamento foi realizado diretamente pela plataforma da ré Rappi. Contudo, o entregador identificado pela plataforma enviou uma mensagem informando que havia sido atropelado no trajeto até a sua residência, motivo pelo qual outro entregador finalizaria a entrega Referido entregador informou que o novo pedido acarretaria a cobrança de R\$ 2,87, que posteriormente seria convertido em crédito para o autor. Afirma que sua esposa desceu para buscar o pedido e realizar o pagamento, utilizando o cartão de final 8852, entretanto, o entregador informou que a transação não havia sido aceita e que havia de ser realizado no próprio cartão cadastrado no aplicativo. Diz que sua esposa utilizou o cartão adicional de sua filha, final 8698 e realizou o pagamento no valor de R\$ 2,87 e, tão logo realizado o pagamento, o entregador tentou realizar várias transações, as quais não se concretizaram por falta de limite, até que conseguiu realizar um pagamento no valor de R\$ 500,00. Narra que tentou utilizar sua conta pela Internet Banking, mas sem sucesso, e devido a pandemia não conseguiu contato com as primeiras requeridas, de modo que encaminhou um email relatando as transações indevidas. Porém, no dia 14 de dezembro de 2020, recebeu um telefonema da gerente de sua conta lhe informando que havia sido realizado, inclusive, uma transação na função débito, no valor de R\$ 3.999,99. Responsabilidade da RAPPI pelo fato danoso reconhecida na r. sentença monocrática. Acerto da r. sentença. Ficou evidenciada a falha na prestação de serviço, pois a parte autora contratou o serviço de entrega da recorrente, com a confiança de que o serviço seria prestado de forma adequada, tendo sido vítima de golpe perpetrado pelo entregador vinculado à parte ré. Prestadora de serviço que responde pelos atos praticados pelos entregadores independentemente de vínculo empregatício. Inexistência de prova de culpa concorrente ou exclusiva da vítima. Falta de segurança do serviço. Responsabilidade da RAPPI pelos danos causados à parte consumidora - Ressarcimento devido dos valores indevidamente subtraídos. Valor de R\$4.499,99 que ficou devidamente comprovado, conforme documentos de fls. 35 e seguintes dos autos (...). Sentença mantida por seus próprios fundamentos Condenação da parte recorrente ao pagamento das custas e honorários advocatícios fixados em 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, devidamente corrigido, observados os termos do disposto no caput do artigo 55 da Lei nº 9.099/95. RICARDO HOFFMANN Juiz Relator." (TJSP; Recurso Inominado Cível 1002903-08.2021.8.26.0114; Relator (a): Ricardo Hoffmann; Órgão Julgador: 1ª Turma Cível; Foro de Campinas - 1ª Vara do Juizado Especial Cível; Data do Julgamento: 08/06/2021; Data de Registro: 08/06/2021).

"APELAÇÃO GOLPE DO DELIVERY DANO MATERIAL E MORAL CARACTERIZADO MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO IMPOSTA NA R. SENTENÇA - Houve evidente falha na prestação de serviço, na medida em que a apelada contratou o serviço de entrega da apelante, confiante que o serviço seria prestado de forma adequada, tendo sido vítima de golpe perpetrado pelo entregador vinculado à apelante, que no momento da entrega exigiu pagamento de taxa de entrega, o que após se tornou conhecido que, em verdade, quantia expressiva havia

sido debitada da conta da recorrida. Prestadora de serviço que responde pelos atos praticados pelos entregadores independentemente de vínculo empregatício. - Não merece guarida o recurso no que se refere à imputação da ocorrência do evento danoso à conduta da consumidora, ao argumento de que ela não teria agido com cautela, ignorando a mensagem a ela encaminhada acerca da forma de pagamento, já que aos autos não foi colacionada qualquer prova nesse sentido, para que fosse reconhecida, ao menos a culpa concorrente da vítima. (...). RECURSO IMPROVIDO. (TJSP; Apelação Cível 1053847-90.2020.8.26.0100; Relator (a): Maria Lúcia Pizzotti; Órgão Julgador: 30ª Câmara de Direito Privado; Foro Central Cível - 40ª Vara Cível; Data do Julgamento: 10/02/2021; Data de Registro: 11/02/2021)".

Destarte, as intervenções da ré na atividade dos entregadores -- exigindo que estes condicionem as mercadorias de certa forma, cumpram tempo de entrega fixado no aplicativo, não entreguem mercadoria em mau estado, não usem gírias na comunicação com os clientes, tudo sob pena de sofrer sanções -- revelam, ao mesmo tempo, que as atividades da empresa são maiores e mais complexas que o mero funcionamento de uma plataforma na rede mundial de computadores e, mais que isso, que a subordinação dos entregadores aos comandos/fiscalização da ré é essencial (no sentido de que não pode deixar de existir) **ao próprio funcionamento/sucesso do negócio da reclamada, na medida em que este envolve, insofismavelmente, a entrega de produtos aos clientes que utilizam a plataforma administrada pela demandada.** Por isso não se pode dizer -- e creio que nem mesmo a defesa incorre nesse equívoco -- que os clientes atendidos pelos entregadores são clientes destes últimos. Os entregadores não têm sítio na internet, não são procurados pelos internautas para fazer entregas, não são conhecidos pelo nome pelos clientes que atende (o preposto declarou que não é possível ao cliente pedir que o serviço seja feito por determinado entregador -- fl. 2443). Tudo isso é, efetivamente, parte da forma de atuação da ré no mercado e, portanto, o cliente vai ao sítio da Rappi para efetuar a compra/entrega/transporte da mercadoria e, nesse contexto, **é cliente da RAPPI, não do entregador,** o qual é, apenas, um dos muitos trabalhadores que realizam, fisicamente, parte relevante do mister da reclamada.

Logo, ululante que a prestação de serviços da reclamada é bem mais complexa que a mera criação/manutenção de informações, via plataforma disponibilizada na rede mundial de computadores, compreendendo, essa prestação, a entrega de produtos aos clientes e, no desenvolvimento dessa parte da atividade comercial, realizando, a reclamada, a compra e subordinação (porque a subordinação acaba sendo necessário, repiso, ao próprio sucesso do negócio) da força de trabalho daqueles trabalhadores indispensáveis ao negócio dela.

1.4 -- Da conclusão deste tópico

Face ao exposto, creio que as provas dos autos não demonstram a atuação autônoma dos entregadores ligados à reclamada. Não pode ser considerado autônomo quem recebe ordens de como deve se portar no trabalho ("não fale gírias"), ou de como deve

prestar o serviço ("guarde corretamente os produtos na *bag*"), ou, ainda, como deve se vestir ("use máscara"). E, menos ainda, se concebe que possa ser considerado autônomo o trabalhador que está sujeito ao poder disciplinar do tomador dos serviços (empregador), o qual fiscaliza ininterruptamente a forma como a prestação de serviços ocorre e ameaça o trabalhador com sanções como advertências e a diminuição dos acionamentos (que equivale à diminuição do salário, para um trabalhador que, como os entregadores da ré, eram tarefeiros) ou mesmo o despedimento.

Reforma-se a sentença, **declarando-se**, inicialmente, **que os entregadores, como regra, prestam serviços à reclamada como empregados dela.**

1 WEBER, Max. **Economy and society an autoline of interpretive sociology**. Berkeley: University of California, 1978, p. 212.

2 Weber, Economy..., op. cit. p. 212.

3 Mounier, Pierre *in* **Pierre Boudieu une introduction**. Paris: Havias Poche/La Découverte, 2001, p.79.

4 Idem.

5 Mounier, Pierre..., op. cit. p. 80.

6 Mounier, Pierre..., op. cit. p. 83.

2 -- DOS DEMAIS PEDIDOS

Como consequência do que foi dito acima, também os demais pedidos do autor são acatados, mas com contornos que detalho em seguida, para evitar dificuldades de execução para as duas partes:

2.1 -- O pedido (ii) da inicial é acolhido parcialmente, vez que os fatos analisados nestes autos levam à conclusão pela relação de emprego entre a reclamada e os entregadores que estiveram ligados à plataforma mantida pela ré. Entrementes, dois aspectos precisam ser ponderados em relação a essa situação: a) o primeiro diz respeito à concretização dessa declaração e; b) ao eventual alcance econômico desse pronunciamento.

Com relação ao primeiro ponto, o caráter coletivo desta ação impede que se verifique, desde logo, a duração da relação mantida entre a ré e os entregadores que estiveram, em algum momento, inscritos no aplicativo gerenciado pela demandada. Sendo assim, a presente decisão, para fins da obrigação de fazer referente à anotação da CTPS dos

trabalhadores, funcionará como título executivo que dependerá de **liquidação complementar**, onde será necessária a comprovação de filiação do trabalhador ao aplicativo da reclamada pelo lapso mínimo de seis meses, entre os anos de 2017 a maio de 2023, sendo que, dentro desse lapso, o trabalhador deverá ter atuado em favor da reclamada, **no mínimo**, em três entregas, em três meses diferentes. A liquidação poderá ser promovido coletivamente, pelo autor, ou individualmente pelo empregado interessado na anotação. Caso o autor resolva promover a liquidação de forma coletiva, a apuração dos requisitos acima indicados será feita por perícia no aplicativo da ré, a ser suportada pela reclamada (que foi quem deu causa ao procedimento). Confirmada pela liquidação complementar a filiação do(s) trabalhador(es) ao aplicativo reclamado, a origem deverá intimar a reclamada para efetuar a anotação da CTPS dos trabalhadores no lapso máximo de trinta dias da apresentação da CTPS nos autos, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador que não tenha o contrato devidamente anotado;

O alcance econômico desta decisão é evidente, isto é, resolvida a liquidação descrita acima, o trabalhador poderá perseguir, em ações individuais, as verbas que julgar cabíveis. A declaração aqui entregue as partes não sofre os efeitos da prescrição (pretensão meramente declaratória, consoante art. 11 da CLT), mas outras pretensões poderão sofrer e deverão ser analisadas a cada caso.

A multa, caso se faça necessária, será dirigida ao próprio trabalhador prejudicado pela impontualidade da reclamada no atendimento do comando decorrente desta decisão.

2.2 -- O pedido (iii) também é acolhido, de sorte que a reclamada fica proibida de acionar para entrega trabalhadores cadastrados no aplicativo dela, sem a anotação do contrato de trabalho desses trabalhadores na CTPS. O sistema de trabalho desenvolvido pela ré, como visto nas folhas precedentes, redundando na subordinação dos trabalhadores entregadores, de sorte que a manutenção dessa situação, sem os registros na CTPS, é situação que perpetua a ilegalidade e o desrespeito ao artigo 3º da CLT, bem como aos demais dispositivos protetivos do trabalho. A ré tem prazo de **trinta dias da publicação desta decisão** (independentemente do trânsito em julgado) para deixar de acionar os trabalhadores entregadores que não tenham a CTPS anotada por ela, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador entregador acionado indevidamente. A multa, mais uma vez, será devida ao trabalhador que for acionado pela ré em desrespeito ao comando supra apresentado;

2.3 -- A atuação da reclamada no mercado -- utilizando, para a realização das entregas que se propõe a fazer ao público que atende, de trabalhadores desamparados da rede de proteção formada pelo direito do trabalho e seguridade social -- conquanto revestida de ares de modernidade e futurismo, configura-se numa verdadeira tentativa de volta a um passado onde os trabalhadores sofreram muitíssimo. A história já demonstrou que o abandono dos trabalhadores, frente à força irrefreável do capital, é fonte perene de conflitos que nenhum bem trazem à sociedade. Para além da situação dos trabalhadores entregadores que prestam serviços à reclamada, porém, deve-se considerar atingidos pela conduta dela também os trabalhadores que prestam serviços semelhantes para outros empregadores, vez que estes últimos, em disputa de mercado com a ré, estarão tentados a buscar condutas que também redundem no barateamento da contratação da mão de obra, o que, certamente, tenderá a lançar todo o segmento para a conhecida "*race to the bottom*", onde o vencedor é aquele que consegue retirar mais benefícios dos trabalhadores (que, por sua vez, com menos recursos, consomem menos, gerando menos lucros e necessidades de mais cortes de gastos, formando uma espiral viciosa e sem remédio).

Destarte, com razão ainda uma vez o autor, ao demandar indenização pelos danos causados pela reclamada, pretensão que fica acolhida. Condena-se, assim, a ré ao pagamento (que não está limitado pelo artigo 223-G da CLT, voltado para ações individuais) de 1% do faturamento dela em relação ao ano de 2022, como valor, razoável e proporcional, à lesão coletiva perpetrada pela contratação de empregados sem a anotação respectiva da CTPS dos obreiros.

A indenização será revertida ao FAT.

3 -- DEMAIS CONSIDERAÇÕES

As multas e indenização arbitradas nesta decisão são devidas a partir da data da publicação, ou data da infração ao comando sentencial, com reajuste a ser feito sempre e apenas pela SELIC.

A força desta decisão alcança a reclamada em qualquer lugar em que atue, ou venha a atuar, no território nacional, conforme requerido no item XI da exordial, vez que a decisão vale para a ré, onde quer que ele se encontre.

Apresentadas as razões supra, considero que os entregadores contratados pela ré eram e são efetivamente empregados da reclamada, fazendo jus à anotação

da CTPS, bem como devendo, a reclamada, ser condenada ao pagamento de indenização pelo dano moral coletivo imposto aos trabalhadores entregadores.

É como voto!

ACÓRDÃO

Ante o exposto,

ACORDAM os MAGISTRADOS da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** o recurso apresentado e no mérito **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao apelo do Ministério Público do Trabalho, condenando a reclamada a:

a) anotar a CTPS dos entregadores que prestaram/prestam serviços para ela;

b) não mais contratar/utilizar o serviço de entregadores sem a anotação da CTPS dos trabalhadores;

c) pagar indenização equivalente a 1% do faturamento da reclamada em 2022, em razão de lesão coletiva, a ser direcionada para o FAT.

Tudo nos termos da fundamentação do voto do relator, que fica fazendo parte deste dispositivo para todos os fins, sem qualquer exceção. Custas pela reclamada no importe arbitrado de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), calculadas sobre a condenação arbitrada em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Presidiu a sessão o Excelentíssimo Desembargador Presidente Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

Tomaram parte no julgamento o Exmo. Juiz convocado Paulo Sérgio Jakutis e as Exmas. Desembargadoras Ivani Contini Bramante e Maria Isabel Cueva Moraes.

Relator: Paulo Sérgio Jakutis.

Integrou a sessão telepresencial o (a) representante do Ministério Público.

Sustentação Oral: Dr Sidney Ruiz Bernardo Junior e o procurador do MPT Dr Roberto Rangel Marcondes

Firmado por Assinatura Digital (Lei nº 11.419/06)

PAULO SÉRGIO JAKUTIS
Juiz Federal do Trabalho

VOTOS