



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001799-33.2024.5.02.0004

Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/02/2025

Valor da causa: R\$ 183.293,19

Partes:

RECORRENTE: IFOOD BENEFICIOS E SERVICOS LTDA.

ADVOGADO: ADOLFO PAIVA MOURY FERNANDES NETO

RECORRENTE: IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

ADVOGADO: FERNANDA ALVES ROCHA

ADVOGADO: PATRICIA FIGUEIREDO DE BARROS

ADVOGADO: ADOLFO PAIVA MOURY FERNANDES NETO

RECORRIDO: SANDRO BARRENA

ADVOGADO: CAMILA PRESTES BARRENA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

IDENTIFICAÇÃO

PROCESSO nº 1001799-33.2024.5.02.0004 (ROT)

RECORRENTE: IFOOD BENEFICIOS E SERVICOS LTDA., IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

RECORRIDO: SANDRO BARRENA

RELATOR: ELIANE PEDROSO - cadeira 5

RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de Id 02526eb, complementada pelos declaratórios de Id bc2240b, da lavra do Exmo. Sr. Juiz Mauricio Pereira Simoes, que julgou procedente em parte a pretensão exordial, recorre a reclamada (IFOOD) pelas razões de Id caa477a, invocando, em preliminar, ilegitimidade passiva e impossibilidade jurídica do pedido. No mérito, insurge-se contra o reconhecimento do vínculo empregatício pela origem. Sustenta sua condição de plataforma que conecta estabelecimentos com consumidores por meio do seu aplicativo. Reafirma que não contratou o Recorrido; não se beneficiou de seus serviços; nunca lhe dirigiu comandos e não realizou qualquer pagamento em seu favor. Denuncia que "impossível" que o reclamante tenha se ativado em seu favor como entregador, pois esta é uma atividade inteiramente estranha àquelas desenvolvidas pelo Ifood. Alega a inexistência de habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade. Em seguida, aponta indevida a condenação em adicional de periculosidade. Pretende o afastamento da multa por descumprimento da obrigação de anotação em CTPS. Aduz indevida a aplicação da multa do artigo 477 da CLT. Pugna pela reforma em relação à remuneração acolhida na origem. Por fim, indigna-se contra a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao autor.

Contrarrazões apresentadas pelo autor em Id 601bcd3.

Parecer do Ministério Público do Trabalho em Id d3e3c65, opinando pelo desprovimento do apelo.



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

Aviada a pretensão recursal com a presença cumulativa dos requisitos de admissibilidade, conheço.

Da Ilegitimidade de parte e Impossibilidade Jurídica do Pedido

Não há que se falar em impossibilidade jurídica do pedido, na medida em que inexistente vedação legal para atribuir responsabilidade à recorrente.

No que tange à ilegitimidade passiva melhor sorte não socorre a recorrente, eis que a pertinência subjetiva da ação, segundo a teoria da asserção, há que ser aferida de forma abstrata, tão somente com base nas alegações tecidas pela autora em sua inicial. Será parte legítima tanto aquele que afirmar ser o titular do direito material trazido para apreciação judicial (legitimidade ativa), como aquele contra quem se afirma existir uma pretensão resistida (legitimidade passiva).

Somente a análise do mérito poderá afirmar a existência ou não da obrigação, impondo a procedência ou improcedência do pleito.

Afasto.

DO VÍNCULO DE EMPREGO

Insurge-se a recorrente contra o reconhecimento do vínculo empregatício pela origem. Sustenta sua condição de plataforma que conecta estabelecimentos com consumidores por meio do seu aplicativo. Reafirma que não contratou o Recorrido; não se beneficiou de seus serviços; nunca lhe dirigiu comandos e não realizou qualquer pagamento em seu favor. Denuncia que "impossível" que o reclamante tenha se ativado em seu favor como entregador, pois esta é uma atividade inteiramente estranha àquelas desenvolvidas pelo Ifood. Alega a inexistência de habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade.

Fadada ao insucesso a insurgência.



Consta no *sitedo* Ifood (<https://news.ifood.com.br/como-funciona-a-relacao-do-ifood-com-o-entregador/>):

"Como funciona a relação do iFood com o entregador? Os entregadores que utilizam nossa plataforma podem ser nuvem ou fazer entregas vinculados a um operador logístico (OL). O que é o OL? O OL é uma empresa contratada pelo iFood para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos. Todos os valores de rotas e gorjetas são repassados para o OL e este é responsável pelos valores devidos aos seus entregadores. E no caso dos entregadores nuvem? Aqui, como a própria palavra diz, o entregador é independente e possui autonomia para realizar suas entregas como, quando e onde quiser. Hoje, este é o caso de cerca de 90% dos entregadores que utilizam o aplicativo iFood para Entregadores. Eles não são exclusivos e podem trabalhar para quantos apps quiserem. É por isso que, mesmo o iFood distribuindo mais de 150 mil bags por ano, às vezes o entregador faz uma entrega pelo iFood usando a bag de outros apps. Eles também são livres para trabalhar com o material que quiserem."

Consta, ainda, em vídeo explicativo do Youtube que (<https://youtu.be/R-zrc4JXoEM>):

"O Ifood tem dois tipos de parceria com entregadores. Em uma, eles são chamados de 'nuvem' e na outra, de 'O.L.'. Os entregadores nuvem são independentes. Escolhem dia, horário e onde querem ficar disponíveis para entregar. Já os 'O.L.s' são administrados por um Operador Logístico, que são empresas contratadas pelo Ifood para garantir que sempre tenha entregadores disponíveis".

Na hipótese, embora seja impugnada a relação de emprego apontada na inicial, restou comprovado que o reclamante era entregador do Ifood.

De ser pontuado que é de conhecimento notório que pelo aplicativo Ifood, os consumidores contratam o serviço de entrega, que, no caso em estudo, é feito por intermédio do operador logístico.

A defesa não nega a existência de cadastro de entregadores e disponibilização de vagas para inscrição de seus entregadores. Aliás a recorrente inclusive acosta aos autos documentos em fls. 300 e ss. que comprovam o repasse de valores ao autor, o que afasta a tese de que desconhece o recorrido.

Conclui-se, assim, que o reclamante, por intermédio de empresa interposta, prestava serviços de entrega ao Ifood, atuando diretamente em plataforma digital.



A relação jurídica existente entre trabalhadores e as plataformas digitais é uma figura jurídica contemporânea. A sociedade vivencia o que muitos autores chamam de a 4ª Revolução Industrial, caracterizada pelo uso cada vez maior de recursos digitais, algoritmos, robotização e inteligência artificial.

De fato, se as plataformas digitais se limitassem à venda de aplicativos para os trabalhadores e consumidores, sem participação posterior pelo uso ou organização dos serviços e atividades, poderíamos afirmar que seriam apenas empresas de tecnologia, no entanto não é o que ocorre na realidade.

Segundo o doutrinador Ministro Maurício Godinho Delgado a subordinação possui três dimensões:

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

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

[...]

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "... as amarras do vínculo empregatício". (25) Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção "... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". (26)

[...]

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" (28).



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

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho (29). Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades--meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. -18. ed. - São Paulo: LTr, 2019).

A evolução do conceito de subordinação torna falha a tese da defesa de que o trabalhador é totalmente autônomo e independente, podendo escolher quando trabalhar, de que modo organizar sua agenda e que dias estará à disposição no aplicativo, pois o trabalhador que busca seu sustento e o de sua família trabalha em jornadas extensas e intensas, pois ganha por entrega. É presumível, ainda, que o baixo valor da remuneração pelas entregas conduz à permanência do trabalhador por longas horas conectado na plataforma.

Aliás, a despeito da tese recursal que aponta pela ausência do requisito da subordinação jurídica, saliento que a possibilidade de interromper a prestação de serviço é a regra nos contratos de prestação de serviços, e concluo que, em realidade, não há qualquer autonomia, ao passo que é a empresa gerenciadora do aplicativo que determina as condições contratuais pelas quais a prestação dos serviços ocorrerá e o modo de fazer, ao lançar sua proposta ao trabalhador.

E esse é um indício forte da subordinação jurídica, posto que o obreiro se sujeita a trabalhar com o que lhe é oferecido, entregue aos padrões estabelecidos pela empresa, cuja fiscalização ocorre por meio da avaliação (*feedback*) dos clientes, os quais avaliam o serviço prestado pelo entregador, por meio de notas e comentários lançados no aplicativo, e por meio do uso de dispositivo disciplinar, tendo em vista que, ocorrendo avaliação negativa dos clientes, o aplicativo pode promover o bloqueio do trabalhador.



A realidade é que a única liberdade de que dispõe o trabalhador é acessar o aplicativo e aceitar ou não as propostas e, ainda nestes casos, sujeito ao horário de disponibilidade do sistema e ciente de que, a partir do aceite da proposta, deverá seguir todos os parâmetros definidos pela empresa previamente estabelecidos. A alegada autonomia que fundamenta a decisão recorrida também se desfaz diante do fato de que o entregador não possui qualquer ingerência sobre o valor do próprio trabalho. É o aplicativo que precifica o valor do frete, restando ao trabalhador sujeitar-se à proposta que aparece em sua tela de celular.

Em complemento, transcrevo os brilhantes fundamentos constantes da declaração de voto de Relatoria da Desembargadora Regina Duarte, nos autos do Processo autuado sob número 1000364-15.2021.5.02.0041, no qual a 16ª Turma deste E. Tribunal, por maioria de votos, manteve a sentença de origem, que reconheceu o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa que opera em plataforma digital, no caso a 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda:

"O uso da tecnologia pode criar a ilusão de autonomia onde há apenas subordinação. Com efeito, a subordinação do trabalhador por aplicativos pode ser até mesmo mais intensa do que a subordinação do trabalhador comum. Afinal, para prestar serviços e garantir sua subsistência o trabalhador de aplicativo deve-se submeter às mais diversas demandas da empresa de aplicativo: fornecimento de documentos e atestados; prova das condições do carro, moto ou bicicleta; padrões de comportamento; submissão aos preços estabelecidos unilateralmente pela empresa; metas de atuação e avaliação feita pelo consumidor em cada um dos momentos da prestação de serviços. A localização física do trabalhador pode ser constantemente monitorada por sistemas de GPS, sua identidade pode ser conferida por programas de reconhecimento facial e sua interação com o cliente do aplicativo pode ser, em alguns casos, gravada pelo programa de aplicativos.

Desse modo, o prestador de serviços por aplicativo não é um profissional autônomo, mas sim um trabalhador autômato, respondendo, em longas jornadas, às ordens emanadas de plataformas digitais e seus algoritmos. Não há nisso, por óbvio, nenhuma crítica ao próprio trabalhador, mas sim às condições de trabalho as quais este é submetido. Em consequência, autonomia não é uma qualidade que se possa atribuir a um prestador de serviços por aplicativo.

Observo que a quantidade de trabalho para obter uma remuneração mínima que lhe garanta a subsistência, o valor a ser cobrado pelos serviços que presta, os padrões de comportamento que deve adotar, as condições dos equipamentos que usa, etc. são elementos controlados por um ente impessoal - a empresa de aplicativo e seus algoritmos.



Em alguns casos, quando o trabalhador questiona os critérios adotados pelo seu empregador (a empresa de aplicativo) quanto a preços, metas e prazos, tem como resposta a informação de que ela, a empresa, segue as determinações de um programa de inteligência artificial (IA) que manipula imensos volumes de dados ("big data"). Assim, o trabalhador tem sua vida controlada por um algoritmo, mas, em última instância, quem adequa o algoritmo aos seus objetivos econômicos é a empresa de aplicativos.

O grande empresário e a busca de lucro individual do início da Revolução Industrial foram substituídos, nos dias de hoje, pela impessoalidade das Sociedades Anônimas, pela imaterialidade do software e da inteligência artificial e pela necessidade de produzir valor para o acionista ("shareholder value").

O vínculo do trabalhador de aplicativo à empresa de aplicativo ocorre, não incidentalmente, do mesmo modo que no contrato de trabalho típico, por contrato de adesão. Assim, nem o empregado comum, nem o empregado por meio de aplicativo, tem qualquer possibilidade de alterar os termos do contrato que lhe é apresentado.

A tecnologia permite a vinculação das partes, trabalhador e empresa de aplicativo, por lapsos temporais tão pequenos quanto poucos minutos. Porém, uma vez que o trabalhador ingressa na plataforma, este presta, por menor que seja o período, serviços tão subordinados quanto um trabalhador que, ingressando em uma empresa tradicional, lá permanece por dez anos. Em suma, o fato da relação se estabelecer por períodos curtos não afasta o requisito da subordinação" (TRT-2. ROT 1000364-15.2021.5.02.0041 SP. Relatora: Regina Duarte, 16ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 04/04/2022).

Transcrevo, ademais, a ementa do voto de Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, proferida nos autos do Processo autuado sob número TRT-RR-100353-02.2017.5.02.0066 em que é recorrida a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., empresa que também opera plataforma digital:

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 CINCOELEMENTOS 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 arregimentação 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 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 (TST - RR: 1000353-02.2017.5.02.00.66, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022).

Prosseguindo, saliento que para a caracterização do vínculo empregatício, a conjugação dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho exige que estejam presentes todos os requisitos relacionados com a continuidade, subordinação jurídica, pessoalidade e salário. Pelo empregador a assunção do risco do empreendimento e a direção dos serviços.

Em relação à subordinação estrutural, restou comprovado que o reclamante estava totalmente integrado à dinâmica do negócio firmado entre as reclamadas.

Quanto à onerosidade, não há controvérsia, posto que os trabalhadores cadastrados recebem pelas entregas realizadas a serviço das reclamadas. Sendo os valores prefixados por algoritmos, sem qualquer margem de negociação.

No que tange à pessoalidade, conforme se depreende dos elementos de prova constantes dos autos, os trabalhadores vinculados à plataforma não podem fazer-se substituir. A pessoalidade é, assim, indiscutível.

Sobre a não eventualidade na prestação dos serviços, é necessária a compreensão de que as atividades desenvolvidas pelos entregadores não são de lazer, mas de trabalho, voltada à subsistência dos trabalhadores vinculados e cadastrados na plataforma, inexistindo qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Há efetivamente uma imperatividade de trabalhar, pois se o cadastrado simplesmente desligar o aplicativo ou não o acompanhar estará fadado a nada ganhar.

Não obstante isso, é certo que a subordinação jurídica subsiste também na prestação de trabalho descontínua. Ademais, o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas no enquadramento ou não do capítulo celetista referente à duração do trabalho, e isso só poderia ser analisado em cada caso concreto.

Destaco também a evolução nas formas de trabalho tal como ocorrida no trabalho intermitente em que a prestação de serviços para diversos empregadores é uma realidade e não há uma periodicidade fixada. Nos termos do artigo 452-A, §3º, da CLT, "*A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente*".



Destaque-se, ainda, que no trabalho por aplicativos há evidente tentativa de transferência dos riscos do negócio para o empregado. No caso, os motoristas acabam responsabilizados por todos os problemas que surgem no processo de prestação dos serviços, tais como avarias nos veículos, doenças relacionadas ao labor, acidentes de trânsito e mesmo assaltos, posto que ficam diariamente expostos à violência urbana enquanto realizam as corridas.

O descumprimento das normas trabalhistas gera benefícios competitivos à empregadora, em prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, caracterizando-se hipótese de *dumping social*, que, em apartada síntese, consiste na prática reiterada pela empresa de descumprimento dos direitos trabalhistas com o intuito de obter cada vez mais lucro, o que resulta em concorrência desleal com aquelas que observam os ditames legais e respeitam os direitos de dignidade do trabalhador.

A verdade é que o empregador obtém, nesta relação precária, muito mais vantagens, pois não é responsável pela manutenção dos veículos (bicicletas, motocicletas e automóveis), os quais acabam depreciados no fim do processo de prestação dos serviços, não há manutenção de estruturas físicas ou quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários a arcar. Os custos da empresa atuante em plataforma digital, pode-se afirmar, resumem-se à estrutura logística e de informática para conectar os trabalhadores aos consumidores.

Registre-se que o fato do mesmo entregador poder estar cadastrado em outros aplicativos não é impedimento ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois a exclusividade não é condição para sua formação.

Neste contexto, correto o direcionamento adotado na origem em reconhecer o liame de emprego, o que não merece reprimendas.

Desprovejo.

Remuneração

Em relação à remuneração fixada na origem, verifico que condiz com o princípio da razoabilidade e não merece reparos.

Ademais, conforme escorreitamente pontuado na origem, a planilha de Id 1a34c8a acostada pela recorrente foi elaborada de forma unilateral e não tem o condão de comprovar a real remuneração percebida pelo obreiro.

Desprovejo.



Adicional de Periculosidade

Nada a reparar com relação ao adicional de periculosidade.

A Lei 12.997/2014 incluiu o § 4º, do artigo 193 da CLT, segundo o qual são consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Reconhecido o vínculo de emprego na função de entregador, bem como sendo incontroversa a utilização de motocicleta para o exercício do trabalho, faz jus o reclamante ao pagamento do adicional de periculosidade previsto no artigo 193, §4º, da CLT, nos estritos termos fixados pela r. sentença.

Desprovejo.

Anotação em CTPS. Multa Diária

Insurge-se a recorrente quanto à determinação de anotação em CTPS sob pena de multa.

Não procede o inconformismo.

Isto porque, a despeito de existir permissivo legal a autorizar que a Secretaria da Vara proceda às anotações em CTPS, nos termos do artigo 39, § 1º, da CLT, tal condição não altera o fato de que a obrigação de fazer em questão é do empregador (artigo 29, da CLT).

No mais, a fixação de multa diária tem por finalidade o cumprimento de determinação judicial de obrigação de fazer, nos exatos termos do artigo 497 do CPC-2015.

Mantenho.

Multa do Artigo 477 da CLT

Não prospera o inconformismo.



O fato da relação de emprego ter sido reconhecida somente em juízo, por si só, não tem o condão de afastar a multa aplicada na origem. Ademais, não restou provado que o empregado deu causa à mora no adimplemento dos títulos resilitórios.

A questão está pacificada pela cediça jurisprudência do C. TST, consubstanciada na Súmula 462, "in verbis":

"462. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego.(Inserida pela Res. 209/2016 - DeJT 01/06/2016)

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias."

Nada a reparar.

Honorários Sucumbenciais

Mantida a sucumbência parcial no objeto da reclamatória trabalhista, persiste a condenação no pagamento dos honorários advocatícios.

Observo ter havido observância dos termos do artigo 791-A, da CLT e aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

No mais, a origem já determinou a condenação do autor em relação aos pedidos em que sucumbiu, determinando a suspensão da exigibilidade da verba, nos termos da ADIN 5766.

Nego provimento.

Justiça Gratuita

Insurge-se a reclamada contra a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao autor.



A questão posta a exame resolve-se desde logo pela interpretação sistemática das normas processuais que regulam a matéria e que se aplicam ao processo do trabalho segundo os artigos 8º, §1º, e 769, ambos da CLT, redacionada após a Lei 13.467, de 2017. Com efeito o § 1º, do artigo 8º, dispõe que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho e o artigo 769 dispõe que nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do título que cuida do processo judiciário do trabalho.

Posta a premissa de que o direito comum e, portanto, o direito processual civil é fonte subsidiária do direito processual do trabalho, impõe-se a leitura conjunta dos artigos 790 da CLT e do 99 do CPC, ambos reguladores do tema em análise.

O parágrafo 3º, do artigo 790, da CLT regra que é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e é seguido pelo parágrafo 4º, pelo qual o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

A CLT, porém, é silente em relação à forma de comprovação da insuficiência de recursos mencionada pelo parágrafo 4º acima citado, de modo que é aceita a utilização da norma processual civil para a solução e nesse passo, aponto que o CPC dispõe, no parágrafo 3º do artigo 99, que se presume, de modo verdadeiro, a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

Acrescente-se o enunciado da Súmula nº 463, I, da Corte Superior, de acordo com o qual, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte, ou por seu procurador com poderes específicos para tanto, autoriza a concessão da justiça gratuita à pessoa natural, cuja presunção de veracidade se reconhece.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição plena, no dia 14 de outubro de 2024, formou maioria no sentido de que a declaração de pobreza assinada pela parte, sob as penas da lei, é válida para comprovar a insuficiência de recursos para ter acesso à Justiça Gratuita, desde que não haja prova em contrário.

O caso foi afetado ao Pleno como recurso repetitivo (IRR 21-Processo 277-83.2020.5.09.0084), motivo pelo qual concluo que a declaração de pobreza deduzida pela parte é o quanto basta para comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais.



Por essa razão, considero que o reclamante possui direito aos benefícios da justiça gratuita.

Desprovejo.

Acórdão

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Daniel de Paula Guimarães.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Eliane Aparecida da Silva Pedroso, Elza Eiko Mizuno e Moisés dos Santos Heitor.

Sust. Oral: Dra. Camila Prestes (ouviu o voto)

Posto isto,

ACORDAM os magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por maioria de votos, vencida a Desembargadora Elza Eiko Mizuno, **CONHECER** do recurso; **REJEITAR** a preliminar arguida e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação do voto da relatora, parte integrante deste dispositivo.

Divergência da Juíza Elza Eiko Mizuno:

"Divergência.

Vínculo Empregatício.



É de notório conhecimento que a reclamada disponibiliza plataforma digital que conecta estabelecimentos, entregadores e clientes, por meio de plataforma digital.

O trabalhador, por sua vez, utiliza a plataforma digital apenas como um mecanismo para desenvolver a atividade profissional por ele realizada, não estabelecendo vínculo de emprego com a empresa que cria a tecnologia.

A esse respeito, sabe-se, pela prática, que o entregador de aplicativo organiza seu cotidiano de trabalho, definindo os dias e os horários nos quais se ativa na plataforma digital, podendo, inclusive, se manter desconectado em períodos por ele escolhidos, sem necessidade de prévia anuência por parte da reclamada, ou mesmo de comunicação nesse sentido, não havendo quantidade mínima de entregas a serem realizadas, tampouco carga horária mínima de prestação de serviços.

De outro lado, o estabelecimento, pela reclamada, de diretrizes e recomendações direcionadas àqueles que optam por se cadastrar na plataforma não têm o condão de configurar a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, visto que se presta a assegurar nível mínimo de qualidade na prestação dos serviços, sendo inerente a diversas outras relações contratuais.

De igual modo, a possibilidade de descredenciamento do entregador que não atenda às referidas diretrizes e recomendações não comprova a existência de subordinação, por si só, pois, para qualquer modalidade de prestação de serviços, é comum e esperada a exigência de padrões mínimos, ainda que utilizados meios telemáticos de comando, controle e supervisão, na forma sustentada pelo recorrente.

A justiça não pode ficar alheia às novas tecnologias e formas modernas de prestação de serviço, as quais se dão de forma distinta da relação de emprego clássica.

Destaco, como referência, precedente do C. Tribunal Superior do Trabalho, afastando a existência de vínculo de emprego entre motorista e aplicativo digital.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line " , sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, p: 006/02/2020)

Ainda que o caso em exame não verse sobre motorista x aplicativo digital, mas, sim, sobre entregador x aplicativo digital, o precedente jurisprudencial acima transcrito é pertinente, no sentido de ser o



aplicativo digital apenas um intermediador, um facilitador, bem como quanto à autonomia da prestação de serviços pelo trabalhador.

Por fim, oportuno citar a seguinte decisão proferida pelo E. TST, em caso análogo:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO PROFERIDA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ENTREGADOR MOTORIZADO (MOTOBOY). UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Considerando tratar-se a discussão de matéria nova, para a qual ainda não há no âmbito deste Tribunal Superior jurisprudência reiterada e pacificada, acerca do reconhecimento de vínculo de emprego com empresa detentora de plataforma digital, reconhece-se a transcendência jurídica da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. 2. ENTREGADOR MOTORIZADO (MOTOBOY). UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Como é cediço, para que se possa reconhecer a existência de vínculo de emprego, é necessário que na relação jurídica mantida entre as partes estejam presentes os elementos configurados do pretendido liame, na forma estabelecida pelos artigos 2º e 3º da CLT. Desse modo, somente há falar em relação de emprego quando devidamente comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito. Importante realçar que o fato de o tomador dos serviços fixar diretrizes e aferir resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades, não cabendo para a espécie o reconhecimento de vínculo decorrente da chamada "subordinação estrutural". Precedentes. No que diz respeito à subordinação jurídica, para que haja a sua configuração, é necessário que estejam presentes na relação todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, quais sejam: os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, como bem ressaltou o eminente Ministro Alexandre Luiz Ramos no seu voto, no julgamento do RR-10088-46.2015.5.18.0002, de sua relatoria na Quarta Turma. Desse modo, inexistindo a convergência concreta de todos esses elementos, não há falar em subordinação jurídica e, por conseguinte, em relação de emprego. Na hipótese, extrai-se do acórdão recorrido que o Tribunal Regional manteve a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego do reclamante com a reclamada (IFOOD), por entender que o trabalhador que se cadastra nas plataformas digitais de transporte e entrega de produtos possui autonomia para fixar as datas, horários e a duração da prestação de serviços, além de poder rejeitar as corridas que lhe são oferecidas, arcando com todos os custos da atividade desempenhada. Enfatizou que restaram incontroversos, por meio da prova oral colhida, os seguintes pontos: ficava a critério do entregador o início e término do horário de utilização da plataforma; o entregador poderia alterar a rota definida pelo aplicativo; não havia exigência quanto ao número mínimo de entregas diárias; ficava a critério do entregador a participação ou não em promoções; o entregador apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo; é critério do entregador utilizar outras plataformas; o entregador decide os dias de folga, não sendo necessário justificar a ausência na plataforma; o entregador arca com as despesas do veículo, inclusive seguro; e a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia ou mês. Ressaltou ainda que, conquanto a plataforma digital - IFOOD - possua certo poder de opinar na forma de execução das atividades, inclusive oferecendo promoções e premiações para os prestadores de serviços que lhe atendiam com maior regularidade e frequência, isso em nada afasta a constatação de que o motorista pode executar suas atividades apenas quando desejar, sem compromisso prévio com a empresa de cumprimento de carga horária mínima ou mesmo de respeito a escalas, atuando a plataforma apenas como um elo para possibilitar a entrega de produtos e artigos alimentícios, com uma oferta bastante ampliada de clientes e serviços e cobrando por tal intermediação. Asseverou, por fim, que a definição prévia dos valores das corridas pelo aplicativo, longe de configurar ingerência por parte da reclamada, possibilita ao autor avaliar previamente se há vantagem ou não quanto aos custos que deveria suportar com a prestação de serviços por meio da plataforma, podendo, se fosse o caso, optar pela adesão a aplicativos concorrentes. Em vista disso, concluiu que não há na relação controvertida pessoalidade e subordinação jurídica próprias do vínculo de emprego constantes dos artigos 2º e 3º da CLT. Desse modo, ao reconhecer a configuração da relação autônoma no caso dos autos, o Regional deu a exata



subsunção dos fatos à norma contida nos artigos 2º e 3º da CLT. No mesmo sentido, não se vislumbra ofensa aos artigos 7º, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXIV, da Constituição Federal, pois referidos dispositivos abarcam direitos que não foram reconhecidos no caso em apreço. Igualmente, não há falar em violação dos artigos 1º, III e IV, 5º, LXXIV e XXXV, da Constituição Federal, uma vez que os princípios da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o princípio da inafastabilidade da jurisdição foram devidamente respeitados neste processo, inclusive com a apreciação do presente recurso. Agravo de instrumento a que se nega provimento " (AIRR-10818-12.2022.5.03.0008, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 24/10/2023).

Não reconheço o vínculo de emprego. Reformo. Dou provimento ao recurso ordinário e julgo improcedentes os pedidos formulados pelo autor."

ASSINATURA

**ELIANE PEDROSO
RELATORA**

actm

VOTOS

