



**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

**SENTENÇA EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA** gcm 1-8790

**Em 25/4/2022**

**RECLAMADA: 99 TECNOLOGIA LTDA**

O Exmo. Sr. Gerfran Carneiro Moreira, Juiz do Trabalho, proferiu a seguinte decisão:

Ementa: RELAÇÃO DE EMPREGO – MOTORISTA DE APLICATIVO - RECONHECIMENTO. O reclamante, conforme prova dos autos, subordinou-se a um complexo de regras estipuladas pela reclamada. Uma vez que claro o preenchimento dos requisitos típicos da relação de emprego, deve-se reconhecê-la.

**RELATÓRIO**

Dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

**FUNDAMENTAÇÃO**

**I – Competência da Justiça do Trabalho**

Objetivamente, rejeito a arguição de incompetência da Justiça do Trabalho. Segundo a ré, a competência seria da Justiça Comum porque se trata, aqui, de relação de natureza civil.

Deve-se ter em vista, contudo, que a matéria que efetivamente está em debate é própria do Direito do Trabalho, a saber, a relação de trabalho com a existência ou não dos requisitos do vínculo de emprego. A matéria, portanto,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

está entre aquelas que, no modo do art. 114 da Constituição Federal, implicam a competência da Justiça do Trabalho. Assim, reafirmo a competência deste Juízo.

**II - Do pedido de vínculo empregatício**

O reclamante pleiteia o reconhecimento do vínculo empregatício que, segundo alega, perdurou de 18/1/2019 a 10/8/2022, na função de motorista. Afirma que sempre laborou com a presença dos requisitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º do CPC). Porfia o reconhecimento do vínculo e o pagamento dos consectários trabalhistas típicos da dispensa imotivada.

A reclamada, em sua defesa, afirma que:

62.) Ao contrário do alegado pelo Reclamante, ele não foi contratado pela Reclamada para prestar serviços de motorista (quer seja como empregado ou como prestador de serviços). A realidade documental e fática é bem outra, demonstra que foi o Reclamante quem contratou a Reclamada a fim de, por meio da utilização da plataforma "99", captar passageiros para que este prestasse seus serviços.

Em audiência, o reclamante afirmou:

que se cadastrou na plataforma em 9/10/2018; que 18/1/2019 foi quando começou a trabalhar; que utilizava outros aplicativos além da plataforma 99; que usava também a plataforma Uber; que se estivesse rodando numa não poderia rodar na outra no mesmo horário; que não havia uma exigência contratual de ser só da 99; que a época em que fazia esse serviço de aplicativo não tinha uma outra fonte de renda; que em tese tinha liberdade de horário mas na



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

prática a plataforma mandava mensagem no horário de pico para não cair a nota e para continuarem no nível (prata, ouro ou diamante); que a mensagem é assim 'você está numa área de dinâmica'; que é para ligar o aplicativo para não perder a dinâmica; que para ele isso era uma ordem; que a 99 não determinava um número mínimo de horas de utilização mas poderia punir pela taxa de aceitação; que nunca aconteceu com ele de ficar off no aplicativo; que não ficava logado 24 horas; que não poderia ficar logado mais de 12 horas por dia; que sofria punição se ficasse desconectado por muito tempo (uma semana, por exemplo); que não dava para ficar logado na 99 e na Uber ao mesmo tempo; que recebia os pagamentos individualmente por cada corrida, fosse pelo pagamento direto em dinheiro pelo cliente, fosse pela plataforma quando o pagamento era feito por cartão do cliente; que recebia em média entre R\$ 1.800,00 e R\$ 2.000,00 mensais; que em tese poderia escolher o passageiro, mas isso afetaria a taxa de aceitação; que a 99 fazia as promoções para ele incentivando; que era obrigatório participar dessas promoções; que podia acontecer de não bater a meta, mas tinha de participar; que avaliava o passageiro; que a empresa o avaliava a partir das informações dadas pelos passageiros; que o passageiro avalia e a empresa avalia o motorista; que não fazia corridas particulares além das que tinha pelos aplicativos; que não sabe por que foi bloqueado.

Em audiência, a preposta da reclamada afirmou:

que não é empregada da reclamada; que é contratada especificamente para essa atuação no processo; que a empresa mantém um serviço de tecnologia para conectar o passageiro e o motorista; que o que gera lucro para a empresa é a tecnologia e quanto mais passageiros e motoristas estiverem cadastrados, maior o ganho; que tanto passageiro quanto motorista são usuários do aplicativo; que o passageiro não tem como escolher o motorista; que



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

o motorista é determinado pelo algoritmo pelos que estão mais próximos do passageiro; que os motoristas que se candidatam à plataforma enviam documentos pessoais e do veículo; que se for aprovado são cadastrados; que não é possível trabalhar sem concordar com os termos de uso da plataforma; que o reclamante foi bloqueado porque foram recebidas denúncias de assédio sexual, tentativa de beijo numa passageira e furto; que o reclamante recebeu o aviso do bloqueio; que foi comunicado ao reclamante o motivo do bloqueio; que foi feita uma averiguação dessas denúncias; que não houve nenhum documento conclusivo sobre essa averiguação; que antes de começar o serviço o motorista faz uma verificação facial; que sem verificação facial o motorista não consegue logar; que não é exigido o reconhecimento facial do passageiro; que se o motorista estiver logado no sistema é possível para a empresa saber quem está trabalhando; que os valores das corridas são estabelecidos pelo próprio algoritmo; que o motorista não pode majorar e nem reduzir o valor da corrida se ele, por acaso, discordar dele; que a tarifa dinâmica é uma variação das tarifas que acontece nos horários de pico; que se o motorista estiver logado ele recebe essa informação da tarifa dinâmica pelo aplicativo; que não acontece nada se o motorista estiver on line e não atender as notificações da empresa; que taxa de aceitação é a taxa de aceite das corridas que o motorista faz; que a taxa de cancelamento é a taxa das corridas canceladas; que as taxas de cancelamento de aceite não são consideradas para um eventual descadastramento do motorista; que a pontuação do reclamante era 3 estrelas; que a 99 tem categorias de carros (pop, comfort, delivery); que não há benefícios específicos para o motorista de cada categoria.

O que se apresenta, no caso, é a evidência de uma prestação de serviços que preencheu todos os requisitos da relação de emprego. Alguns deles podem ser percebidos imediatamente. O “cadastro” na plataforma depende,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

como disse a preposta, de um exame prévio de documentos pessoais e do carro. Só aprovado é que o trabalhador é incluído como motorista da plataforma. Essa seleção, por óbvio, **se dá no interesse da reclamada e dos usuários do serviço, isto é, os passageiros.** Aliás, para que eu nem esqueça: **os clientes são da reclamada e são angariados por ela,** por meio dos seus sistemas de inteligência artificial, tema que retomarei adiante.

O trabalho era oneroso, evidentemente, com o valor do serviço não sendo de estipulação pelo reclamante. Quem definia o valor da corrida era o “algoritmo”... Mas “quem” é o algoritmo? Um ser etéreo, mágico? Uma divindade? Um ectoplasma? É claro que não é nada disso. O algoritmo que distribui o cliente (da empresa) para o motorista é uma programação, um instrumento de inteligência artificial, criado ou utilizado pela empresa para gerir trabalho de pessoas como o reclamante.

Não existe riqueza que não seja produzida com o trabalho humano. Mesmo as dádivas da natureza precisam de alguma intervenção humana para ser aproveitadas economicamente. Ao longo de sua evolução, o *Homo sapiens* aprendeu a fazer fogo, a caçar, a plantar e colher. Aprendeu a acumular e a guardar e a trocar, inventou o dinheiro e desenvolveu o comércio. Depois inventou a máquina. Ao acumular capital, alguns se tornaram mais aquinhoados que os outros e puderam criar mais riqueza a partir do trabalho alheio. Até certo instante da história das sociedades, o trabalho alheio poderia ser obtido com a *propriedade* da pessoa. Algumas pessoas eram juridicamente consideradas como *coisas*, propriedades de outras. Nessa situação, o trabalho do escravo (era dele que se tratava) era disponível permanentemente, inclusive



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

porque a *coisa* era mantida nos domínios de seu dono. A evolução da sociedade fez cessar o modelo escravagista e fez surgir o trabalho de pessoas livres, que se tornam *vendedores* de sua força e de seu tempo de trabalho. O trabalho ganhou, assim, a sua dimensão de mercadoria, de insumo, de matéria-prima. Esse modelo é o modelo que vem funcionando desde a Revolução Industrial, passando pelas varias transições do capitalismo desde então, com as tensões sociais que lhe são próprias e com os infinitos avanços tecnológicos que o tornam mais complexos.

A tecnologia é uma dimensão humana. Os algoritmos são estudados por humanos e por eles (nós) aproveitados. É mais provável que um bilionário seja bilionário por saber usar os algoritmos em seu favor do que pela obra de Deus, das estrelas, do seu signo ou do seu ascendente astrológico. Há um *trabalho* dele (ou de um ascendente seu já bilionário) e há sempre alguém que trabalha *com* ele e, certamente, muitos que trabalham *para* que ele conquiste e mantenha seu status. Quem ganha na mega-sena auferre um prêmio que é o dinheiro das apostas de milhares de pessoas que *não ganharam*. Enfim, a afirmação da preposta da reclamada de que o lucro da empresa é gerado por “venda de tecnologia” é bastante simplificadora da realidade da vida econômica. É que, na hipótese específica de que tratamos, não haveria nenhum lucro se não houvesse trabalhadores dirigindo automóveis para norte, sul, leste e oeste das metrópoles, para ganhar 1.800 ou 2.000 reais por mês, sob a promessa de enriquecerem, porque Deus, afinal, ajuda quem trabalha, assim como ajuda um ou outro filho Seu a ganhar na loteria. A tecnologia “vendida” não é nada se não houver esses trabalhadores e se não houver os consumidores,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

ambas classes de pessoas legalmente hipossuficientes e que fazem a empresa ser bilionária e gabar-se disso<sup>1</sup>.

Fixado, até em longa digressão, que havia um trabalho oneroso (e pessoal) do reclamante, passo a analisar o que tem sido o cerne dos debates teóricos sobre o modelo de relação jurídica ora analisado: a caracterização da subordinação.

A ideia primal que se tem sobre *relação de emprego* é a de trabalho *por conta alheia*. A presente ação reflete, segundo interpreto, um caso típico. O reclamante trabalhava, essencialmente, para os fins empresariais de uma organização alheia (a reclamada). Seus rendimentos eram absorvidos por essa organização (retenção da tarifa), sendo ela a dona do “algoritmo” da plataforma, operando toda sorte de alterações que a beneficiava: quanto valia a prestação de serviço, qual percentual de apropriação pela empresa rede se aplicava etc. Os permanentemente lembrados “termos de uso” da reclamada igualmente explicitam que o reclamante, ao contrário do que tenta defender a reclamada, tinha reduzidíssimo controle sobre seu próprio trabalho. Há até uma cláusula segundo a qual a “99 reserva o direito de realizar alterações e atualizações nos termos, a qualquer momento, sem necessidade de aviso prévio”. Ora, se a uma das partes é privativa a possibilidade de mudar as regras do contrato, esse contrato não é uma “parceria”, não é um contrato civil

<sup>1</sup> <https://www.jota.info/coberturas-especiais/sociedade-digital/aplicativo-da-99-contribuiu-indiretamente-com-r-542-bi-para-o-pib-em-10-anos-24102022#:~:text=Em%202018%2C%20a%20empresa%20caminhava,R%24%20517%2C4%20milh%C3%B5es>. Conteúdo patrocinado pela própria reclamada. Acesso em 24/4/2023.

Também: <https://www.istoedinheiro.com.br/como-tres-estudantes-usp-criaram-99-startup-billionaria/> Acesso em 24/4/2023.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

ordinário. É um contrato em que uma das partes tem poder de direção e de disciplina. Num caso assim, é impossível imaginar que o reclamante trabalhasse “por conta própria”.

No contexto que deriva da análise do parágrafo anterior, está clara a subordinação, em sua dimensão integrativa e algorítmica, conclusão que se reforça com os seguintes elementos, colhidos do conjunto probatório:

- a) necessidade de avaliação dos clientes pelo serviço prestado;
- b) exigência de um nível quantitativo de corridas mensais, sob pena de queda de avaliação e até desligamento;
- c) o reclamante não tinha nenhum poder de influência na tarifa fixada pela reclamada, ou seja, não tinha margem para colocar o preço em seu serviço;
- d) o aplicativo estimula o trabalhador a permanecer o maior tempo possível trabalhando e a aceitar o máximo de corridas, com penalidades em caso de cancelamentos consecutivos e bônus para quem faz mais corridas;
- e) reclamante era sujeito a punições, como desligamento, se não agisse em conformidade com o “código de condutas” da reclamada, inclusive cabendo a imputação de falta grave, como até aconteceu (o reclamante teria sido desligado por má conduta com clientes).

Essas conclusões a que cheguei com base na prova destes autos remetem – e nisso, certamente, não há coincidência – a aspectos sublinhados na decisão, publicada em 19/2/2021, da Suprema Corte do Reino Unido<sup>2</sup> referente a

---

<sup>2</sup> <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> Acesso em 13/2/2022. Trechos da decisão original serão transcritos para conferência.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

motoristas do aplicativo Uber, de natureza irmã da reclamada, concorrente dela. Nos itens 94 a 101 da referida decisão constou, em resumo:

a) a remuneração paga aos motoristas é fixada pela Uber e os motoristas nada podem dizer sobre isso<sup>3</sup>;

b) os termos contratuais com base nos quais os motoristas atuam são ditados pela Uber e os motoristas nada podem dizer sobre isso<sup>4</sup>;

c) apesar de os motoristas terem a liberdade de escolher quando e onde aceitar o trabalho (não área coberta por suas licenças), uma vez “logado”, a possibilidade de escolha do motorista sobre a aceitação de chamados é restringida pela Uber<sup>5</sup>;

---

<sup>3</sup> “94. First and of major importance, the remuneration paid to drivers for the work they do is fixed by Uber and the drivers have no say in it (other than by choosing when and how much to work). Unlike taxi fares, fares for private hire vehicles in London are not set by the regulator. However, for rides booked through the Uber app, it is Uber that sets the fares and drivers are not permitted to charge more than the fare calculated by the Uber app. The notional freedom to charge a passenger less than the fare set by Uber is of no possible benefit to drivers, as any discount offered would come entirely out of the driver’s pocket and the delivery of the service is organised so as to prevent a driver from establishing a relationship with a passenger that might generate future custom for the driver personally (see the fifth point, discussed below). Uber also fixes the amount of its own “service fee” which it deducts from the fares paid to drivers. Uber’s control over remuneration further extends to the right to decide in its sole discretion whether to make a full or partial refund of the fare to a passenger in response to a complaint by the passenger about the service provided by the driver (see para 20 above)”.

<sup>4</sup> “95. Second, the contractual terms on which drivers perform their services are dictated by Uber. Not only are drivers required to accept Uber’s standard form of written agreement but the terms on which they transport passengers are also imposed by Uber and drivers have no say in them”.

<sup>5</sup> “96. Third, although drivers have the freedom to choose when and where (within the area covered by their PHV licence) to work, once a driver has logged onto the Uber app, a driver’s choice about whether to accept requests for rides is constrained by Uber. Unlike taxi drivers, PHV operators and drivers are not under any regulatory obligation to accept such requests. Uber itself retains an absolute discretion to accept or decline any request for a ride. Where a ride is offered to a driver through the Uber app, however, Uber exercises control over the acceptance



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

d) a Uber exercita significativo controle sobre o modo pelo qual os motoristas entregam o serviço, vetando, por exemplo, tipos de carro a serem usados; além disso, a tecnologia que é integral para o serviço é totalmente detida e controlada pela Uber e é usada como meio de controle sobre os motoristas<sup>6</sup>;

e) a Uber restringe ao mínimo necessário a comunicação entre passageiros e o motorista<sup>7</sup>.

---

of the request by the driver in two ways. One is by controlling the information provided to the driver. The fact that the driver, when informed of a request, is told the passenger's average rating (from previous trips) allows the driver to avoid low-rated passengers who may be problematic. Notably, however, the driver is not informed of the passenger's destination until the passenger is picked up and therefore has no opportunity to decline a booking on the basis that the driver does not wish to travel to that particular destination".

<sup>6</sup> "98. Fourth, Uber exercises a significant degree of control over the way in which drivers deliver their services. The fact that drivers provide their own car means that they have more control than would most employees over the physical equipment used to perform their work. Nevertheless, Uber vets the types of car that may be used. Moreover, the technology which is integral to the service is wholly owned and controlled by Uber and is used as a means of exercising control over drivers. Thus, when a ride is accepted, the Uber app directs the driver to the pick-up location and from there to the passenger's destination. Although, as mentioned, it is not compulsory for a driver to follow the route indicated by the Uber app, customers may complain if a different route is chosen and the driver bears the financial risk of any deviation from the route indicated by the app which the passenger has not approved (see para 8 above)".

<sup>7</sup> 100. A fifth significant factor is that Uber restricts communication between passenger and driver to the minimum necessary to perform the particular trip and takes active steps to prevent drivers from establishing any relationship with a passenger capable of extending beyond an individual ride. As mentioned, when booking a ride, a passenger is not offered a choice among different drivers and their request is simply directed to the nearest driver available. Once a request is accepted, communication between driver and passenger is restricted to information relating to the ride and is channelled through the Uber app in a way that prevents either from learning the other's contact details. Likewise, collection of fares, payment of drivers and handling of complaints are all managed by Uber in a way that is designed to avoid any direct interaction between passenger and driver. A stark instance of this is the generation of an electronic document which, although styled as an "invoice" from the driver to the passenger, is never sent to the passenger and, though available to the driver, records only the passenger's first name and not any further details (see para 10 above). Further, drivers are specifically



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

Em voto no RR 100353-02.2017.5.01.0066, sob julgamento no Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Maurício Godinho Delgado<sup>8</sup>, asseverou, em coerência ideal com o que venho de expor:

"No caso, nós temos o quê? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT. Controle maior do que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. Nós temos vários filmes que mostram como vivemos uma sociedade do controle. É o controle digital. E esse trabalhador é profundamente subordinado, mas com algumas peculiaridades, porque é um trabalho externo."

Nessa mesma abordagem do Ministro Godinho Delgado e da Corte Britânica, a 9ª Câmara do Tribunal Federal Trabalhista alemão (*Bundesarbeitsgericht*) decidiu, em 1º/12/2020, com base no Código Civil tedesco (*BGB*), que a realização de tarefas contínuas por trabalhadores vinculados a plataformas digitais ("crowdworkers"), orientadas por regras postas pelos

---

prohibited by Uber from exchanging contact details with a passenger or contacting a passenger after the trip ends other than to return lost property (see para 12 above).

<sup>8</sup> <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Publicação de 15/12/2021. Acesso em 4/2/2021.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

operadores dessas plataformas (“crowdsourcers”), denota relação trabalhista entre essas partes. (9 AZR 102/20)<sup>9</sup>.

Na França, em janeiro de 2023, ganhou ampla publicidade a decisão do *Conseil de Prud’hommes* de Lyon<sup>10</sup>:

(...) Um tribunal de Lyon, na França, ordenou que o Uber pague US\$ 18,4 milhões (ou cerca de R\$ 94 milhões) por danos e salários perdidos a 139 motoristas. No processo, os integrantes do grupo argumentaram que deveriam ser tratados como funcionários em vez de autônomos. (...)

Mais recentemente, o tema foi julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho<sup>11</sup>, com relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte:

---

<sup>9</sup> Ementa original, que transcrevo para eventual colação:

“Die kontinuierliche Durchführung einer Vielzahl von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Nutzer einer Online-Plattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit dem Betreiber („Crowdsourcer“) getroffenen Rahmenvereinbarung kann im Rahmen der nach § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB gebotenen Gesamtbetrachtung zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Crowdworker zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet ist, die geschuldete Tätigkeit ihrer Eigenart nach einfach gelagert und ihre Durchführungen inhaltlich vorgegeben sind sowie die Auftragsvergabe und die konkrete Nutzung der Online-Plattform im Sinne eines Fremdbestimmens durch den Crowdsourcer gelenkt wird”. (<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>) Acesso em 12/2/2022.

<sup>10</sup> <https://www.leiagora.com.br/noticia/132096/tribunal-frances-ordena-que-uber-pague-us-18-milhoes-a-motoristas> Acesso em 25/4/2023.

Também:

<https://www.lefigaro.fr/societes/uber-condamne-aux-prud-hommes-a-verser-pres-de-17-millions-d-euros-a-139-chauffeurs-lyonnais-20230120> Acesso em 25/4/2023.

<https://droits.nvo.fr/veille/chauffeurs-uber-requalifications-aux-prudhommes-de-lyon/> Acesso em 25/4/2023.

<sup>11</sup> Proc. RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 3/2/2023.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRÁ DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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 **Netlix, 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, desmoronar 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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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 atuariam 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.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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/deferê 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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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 neofordista 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



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

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.**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

Estar de acordo com o ministro e doutrinador Maurício Godinho Delgado, com a manifestação mais recente (transcrita) do TST, e com os tribunais de países<sup>12</sup> que são centrais até para o pensamento liberal, para o livre mercado, é, no caso, apenas bastante lógico. Para além do “juridiquês”, em português, inglês ou alemão, basta olhar ao redor. Os “algoritmos” exercem sobre cada um de nós um controle que parece ter tornado realidade o que era apenas um vislumbre da ficção científica. As *teletelas* e os outros instrumentos a serviço do “Grande Irmão” do esplêndido *1984*, de George Orwell, saem da ficção para retratar um mundo em que nossos passos são seguidos sem piedade pela inteligência artificial. O *Facebook* sabe onde estamos. O nosso *smartphone* nos indica nossas longitude e latitude, para o bem e para o mal. Os algoritmos quase adivinham o amor: quem ainda não foi surpreendido pela seleção do *Spotify* que era aquela canção que precisamente lembrava a pessoa amada? Ou aquele seriado novo que, “do nada”, a *Netflix* tinha certeza que era do seu gosto? O português Paulo Victor Alfeo Reis<sup>13</sup> analisa bem essa realidade:

(...) É neste contexto, no qual algoritmos sugerem amigos que você talvez conheça ou antigos que perdeu contato; que ‘eles’ sugerem novos produtos a serem comprados com base em produtos anteriormente adquiridos. É notório perceber que ao se iniciar uma busca no site Google, um algoritmo pretende prever o que você está buscando, com base em buscas anteriores e/ou interações passadas. Até mesmo, no adicionar de um recém-conhecido em sua lista de amigos do Facebook, um algoritmo procurará na lista de amigos recente,

<sup>12</sup> Reino Unido. Alemanha e França.

<sup>13</sup> REIS, Paulo Victor Alfeo. *Algoritmos e o Direito*. São Paulo: Almedina, 2020, p.109.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

parâmetros e interações para lhe dizer quem dos amigos dele, provavelmente não lhe é estranho ou deveria ser conhecido. Fato é que algoritmos estão alavancado, se não formando, as interações e modificações nos dias atuais.(...)

O mundo do trabalho, naturalmente, não está fora disso tudo. Não causa surpresa nenhuma que trabalhadores sejam, na prática, até bem mais controlados pelas “redes” do que pelo modo clássico de subordinar presencialmente. Nesse sentido, decidi recentemente<sup>14</sup>:

Tudo o que pude avaliar sobre a prova oral me leva à conclusão de que esse controle era possível e era concreto. Há casos de vendedores externos que têm liberdade até para escolher as rotas. Esse não era o caso, contudo, dos vendedores da reclamada, como era o reclamante. Hoje em dia todo mundo pode controlar todo mundo, até com exagero – tem gente que até curte ser controlado, fazendo “check-ins” no *Facebook* e postando tudo no *Instagram*, da tapioca matinal à *happy hour* com a turma do trabalho no fim da tarde. Enfim, a inverossimilhança neste ponto estaria na afirmação do empregador de que não controla o serviço do empregado. Não tem nenhuma lógica admitir-se que o reclamante “enrolava” das 8 horas (depois da reunião matinal com o supervisor) até as 17h30 (quando o preposto da reclamada afirma que encerrava a jornada). Definitivamente, o reclamante e seus colegas não eram “leões soltos nas ruas, por descuido do seu domador”, para lembrar a canção do Roberto Carlos. O “domador”, no caso o empregador, não se descuida – no mundo moderno, como já disse, além do supervisor e das reuniões, também tem banco de dados no celular, aplicativo, setor de cadastro e *login*.

---

<sup>14</sup> Processo n. 0000032-30.2021.5.11.0004. Sentença de 21/1/2022.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

Fala-se, até, de *gamificação*. Trabalhadores e usuários, somos todos nós dalgum modo “manipulados” (já me referi aos algoritmos da Netflix e do Spotify, por exemplo), como bem ensina Renata Costa de Oliveira<sup>15</sup>:

Apesar do entusiasmo inicial associado à autonomia, às oportunidades econômicas e à equidade (Schor & Eddy, 2020) promovidas pelas plataformas digitais, o contexto atual, principalmente o da pandemia de Covid-19, apontou para a dependência de alguns serviços, como o de entregas, além de mostrar que, apesar de alguns resultados positivos, muitos trabalhadores que atuam nessas condições sofrem as consequências negativas da economia de plataforma. Essa nova economia é capitaneada por *startups* que se definem como empresas de tecnologia e intermediárias entre consumidores e produtores/prestadores de serviços (Filgueiras & Antunes, 2020), estruturando-se a partir de um modelo capitalista extrativista (Morrell, Espelt, & Cano, 2020). Contrastam com as oportunidades citadas no parágrafo anterior os baixos salários e falta de autodeterminação (Schor & Eddy, 2020), além de longas jornadas de trabalho, da transferência dos custos e riscos associados às atividades para os trabalhadores, que ainda precisam ser geridos, controlados e subordinados (Abílio, 2019) após aderirem aos termos e condições de uso das plataformas. Em um contexto como esse, no qual fontes e estruturas de significados (como práticas, valores, rituais e hierarquias, por exemplo) são influenciados, criados ou expressos pelas TCI (Kozinets, 2019, p. 621), a gamificação emerge como uma das ferramentas que as plataformas digitais utilizam para controlar, gerenciar e vigiar seus “parceiros”. Nos últimos oito anos, a “gamificação” tomou as organizações, a mídia e as pesquisas acadêmicas de

---

<sup>15</sup> OLIVEIRA, Renata Costa de. *Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo*. RAE | São Paulo | V. 61 | n. 4 | 1-10 | e2020-0762. Acesso em 24/4/2023.

<https://www.scielo.br/j/rae/a/yN9ZkXFfcNwyxg8T9mOxGbL/?lang=pt>



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

assalto (e.g. Dymek & Zackariasson, 2016a). Uma busca no Google Scholar aponta cerca de 51 mil resultados sobre o tema entre 2002 e 2020. Neste ano (2020), destacamos o trabalho de Doorn e Chen (no prelo), que versa sobre a gamificação no contexto de duas plataformas de entrega de comida, uma chinesa e outra norte-americana; e o de Abílio, que define gamificação como a “transferência de riscos e em estímulos à produtividade, que também são novas formas de controle sobre o trabalho” (Abílio, 2020, p. 20), uma forma-desafio lançada a quem se arrisca trabalhando, sem nenhuma garantia, uma vez que cabe à empresa-aplicativo definir as regras do jogo e, possivelmente, o vencedor (o que sugere que, em vez da aleatoriedade algorítmica, há uma distribuição programada de bonificações, por exemplo). O objetivo mais imediato da gamificação é promover o engajamento de trabalhadores e consumidores por meio de desafios e competições baseados em desempenho e incentivos e, em decorrência disso, obter melhores resultados (Dymek & Zackariasson, 2016b). A definição seminal de Deterding, Khaled, Nacke e Dixon (2011) inspirou autores como Woodcock e Johnson (2018) a apreenderem gamificação como a aplicação de sistemas de jogos (competição, prêmios, quantificação do comportamento do usuário) em domínios que não têm relação com aqueles, como no trabalho.

O Grupo de Estudos “GE Uber”, da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) do Ministério Público do Trabalho chegou a definir como “neofeudal” o tipo de trabalho que vem sendo desenvolvido por meio dessas plataformas de transporte<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> [https://www.estrategiaods.org.br/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empresenedores-de-si-mesmo-proletarizados/](https://www.estrategiaods.org.br/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empresendedores-de-si-mesmo-proletarizados/) Acesso em 24/4/2023.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

O diretor da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, Vinícius Pinheiro declarou em entrevista à Folha de S. Paulo, em 25/3/2023<sup>17</sup>:

(...) A regulamentação voltada aos trabalhadores de aplicativos deve levar em consideração medidas de proteção social e transparência do algoritmo para evitar reproduzir modelos de trabalho do século 19 (...)

Há todo um pensamento, portanto, que converge para afastar a teoria de que o reclamante, motorista de aplicativo, fosse autônomo, empreendedor, livre para trabalhar sem amarras. A realidade não é essa. Por conseguinte, julgando presentes os requisitos da relação de emprego, declaro-a havida no período contínuo de 18/1/2019 a 10/8/2022. Sublinho que o desligamento unilateral do reclamante, sem que a ele se tenha dado a oportunidade de defender-se de acusação (séria, quiçá, mas sem provas), deve ser interpretado como dispensa imotivada e, assim, dou provimento a: **a) aviso prévio (39 dias); b) 13<sup>os</sup> salários proporcional 2019 (11/12), integrais 2020 e 2021, e proporcional 2022 (9/12, com projeção do aviso prévio); c) férias simples – limitadas ao pedido – 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 mais adicional de 1/3, e férias proporcionais 2022 (8/12 + 1/3, com projeção do aviso prévio); d) FGTS – 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio.**

Para fins de cálculo, observar o salário mensal de R\$ 2.000,00, montante que fixo como razoável, invocando o art. 460 da CLT.

<sup>17</sup> <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/apps-precisam-de-regulacao-para-nao-serem-novos-navios-negreiros-diz-diretor-da-oit.shtml> Acesso em 24/4/2023.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS**

Dado que, com a contestação da reclamada, se instaurou controvérsia relevante no feito, julgo improcedente o pedido de multa prevista pelo art. 467 da CLT.

**III - Das anotações da CTPS**

Determino à reclamada, com base no art. 39, § 2º, da CLT, que proceda às anotações na CTPS do reclamante (18/1/2019 a 18/9/2022, considerada a projeção do aviso prévio), em 5 dias após a devida notificação. Para tanto, deverá o reclamante promover a juntada de sua CTPS na Secretaria da Vara no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado.

**IV- Dano moral**

Julgo que a situação de conflito dirimida nos presentes autos não determinou ao autor o dano moral que invoca na inicial. Compreendo que, aqui, não há dolo ou culpa da reclamada a ensejar a responsabilização almejada, pois o que se colhe dos autos é tão somente um dissenso fundado na interpretação do direito e em questões econômicas envolvendo a relação de trabalho.

Os prejuízos reconhecidos, enfim, os avalio como sendo todos da esfera material. Neste quadro, nego provimento ao pleito de ressarcimento de dano moral.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRÁ DO TRABALHO DE MANAUS**

**V - Da justiça gratuita**

O reclamante pleiteia a concessão da justiça gratuita, tendo em vista que não possui condições para arcar com as despesas processuais.

A reclamada impugna o pedido de gratuidade, sob o argumento de que haveria obrigação de o reclamante demonstrar insuficiência de recursos, conforme art. 790, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A tese da reclamada espousa uma “anti-presunção”, algo que só poderia mesmo ter surgido com a edição da distópica reforma trabalhista de 2017. Impõe-se axiologicamente, aqui, a aplicação supletiva do art. 99, § 3º, do Código de Processo Civil. Esse dispositivo é, diversamente das regras exóticas veiculadas hoje pela Consolidação das Leis do Trabalho, mais adequado aos ditames da Constituição Federal ao prever a presunção de veracidade da declaração de insuficiência de recursos da pessoa natural e a inversão do ônus da prova, ou seja, a necessidade de a parte ex-adversa provar que o autor não é hipossuficiente.

Na linha do que exponho, reputo presumida sua insuficiência de recursos, e, por isso, defiro o benefício da gratuidade.

**VI - Dos honorários advocatícios**

Já é pública a interpretação do Supremo Tribunal Federal quanto à inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT (ADI 5766):



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRÁ DO TRABALHO DE MANAUS**

**Decisão:** O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

O sopro de bom senso que vem agora da Corte Suprema ultrapassou meu direcionamento que era o de interpretar o dispositivo – oriundo da mui infame reforma de 2017 – *conforme a Constituição*, restringindo os montantes estratosféricos dos honorários de sucumbência que se pretendiam impor aos trabalhadores. Agora, já não preciso mais desse esforço hermenêutico.

Considerando, então, que ao reclamante foi concedida a justiça gratuita, defiro os honorários apenas em favor da sua representação, em 10% sobre o valor da condenação.

**VII - Índice de Correção monetária**

Em 18/12/2020, o Supremo Tribunal Federal proferiu a decisão definitiva das ações diretas de inconstitucionalidade 5867 e 6021 e das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59. Na ocasião, foi definida a inconstitucionalidade da aplicação da *taxa referencial* (art. 879, § 7º, da CLT),



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRÁ DO TRABALHO DE MANAUS**

com a fixação de correção monetária com incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa SELIC a partir da citação. Em outubro de 2021, apreciando embargos de declaração, o STF emendou a decisão para determinar a aplicação da SELIC **a partir do ajuizamento**:

**Decisão:** (ED-terceiros) O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos *amici curiae*, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.

Ressalvo, apenas, que devem ser aplicados, para todo o período objeto de apuração, **juros de mora (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991)**. Como disserta Ricardo Guastini<sup>18</sup>, “qualquer texto, em qualquer situação, requer interpretação”. Lênio Streck<sup>19</sup>, por sua vez, adverte que “estamos condenados a interpretar”. A decisão do Supremo Tribunal, cujo extrato transcrevi, deve ser **interpretada** para que dela não resultem conclusões assistemáticas e eventualmente antitéticas com o Direito Constitucional de que a Corte é guardiã. Temos, então, que as ações constitucionais referentes à

<sup>18</sup> GUASTINI, Ricardo. *Das Fontes às Normas*. São Paulo, Quartier Latin, 2005, p. 133.

<sup>19</sup> STRECK, Lênio. *Dicionário de Hermenêutica: quarenta temas fundamentais da Teoria do Direito à luz da crítica hermenêutica do Direito*. Belo Horizonte, Letramento/Casa do Direito, 2017, pp. 99-100.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRZA DO TRABALHO DE MANAUS**

reclamada a pretensão da “autorreforma” da sentença. Para seus objetivos é que existe o recurso ordinário.

Doravante, tento poupar as partes desse trabalho extra dos embargos – para elas e para mim – pois o mérito está julgado.

**DISPOSITIVO**

Pelos fundamentos expostos, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos da inicial, na reclamação trabalhista movida por [REDACTED] contra 99 TECNOLOGIA LTDA, para:

1) Reconhecer o vínculo de emprego e deferir os registros de CTPS conforme item IV da fundamentação.

2) Condenar a reclamada a pagar ao reclamante a quantia líquida de R\$ 35.710,95, referente às seguintes parcelas: **a) aviso prévio (39 dias); b) 13<sup>os</sup> salários proporcional 2019 (11/12), integrais 2020 e 2021, e proporcional 2022 (9/12); c) férias simples – limitadas ao pedido – 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 mais adicional de 1/3, e férias proporcionais 2022 (8/12 + 1/3); d) FGTS – 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio.**

Aplicados juros e correção monetária nos moldes da fundamentação.

Providos ao reclamante os benefícios da justiça gratuita e os honorários advocatícios na forma da fundamentação e dos cálculos anexos.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 843,16, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 42.158,16).



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
**4ª VÁRÇA DO TRABALHO DE MANAUS**

NOTIFIQUEM-SE AS PARTES, considerando que estão suspensos prazos e audiências no período de 24 a 28/4/2023 (Portaria 155/2023/SGP).

**GERFRAN CARNEIRO MOREIRA**

Juiz do Trabalho

