

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SEUS REFLEXOS NA ÁREA JURÍDICA TRABALHISTA

Leone Pereira



**PROFESSOR
LEONE PEREIRA**



Prof. Dr. Leone Pereira



- ▶ Sócio e Advogado do Escritório Hélio Gustavo Alves & Leone Pereira Advogados Associados.
- ▶ Pós-Doutor pela Universidade de Coimbra/Portugal.
- ▶ Pós-Doutor pela Universidade de Santiago de Compostela/Espanha.
- ▶ Doutor e Mestre pela PUC/SP.
- ▶ Especialista pela Universidade Cândido Mendes/RJ.
- ▶ Professor de Direito do Trabalho (Individual e Coletivo), de Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista.
- ▶ Autor de Obras e Artigos Jurídicos.
- ▶ Palestrante.
- ▶ Coordenador da Área Trabalhista e Professor do Damásio Educacional.
- ▶ Professor do Ibmec/SP.
- ▶ Titular da Cadeira n. 19 da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS).
- ▶ Coordenador e Professor de Direitos Humanos no IEPG (Instituto Europeu de Pós-Graduação e Pesquisa).
- ▶ Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB-USP.



HELIO GUSTAVO ALVES & LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

www.hgalveseleonepereira.adv.br



I E P G

INSTITUTO EUROPEU DE
PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA



**IEPG - Instituto Europeu de
Pós Graduação e Pesquisa**

@iepg.pt · Escola

iepg.pt

“

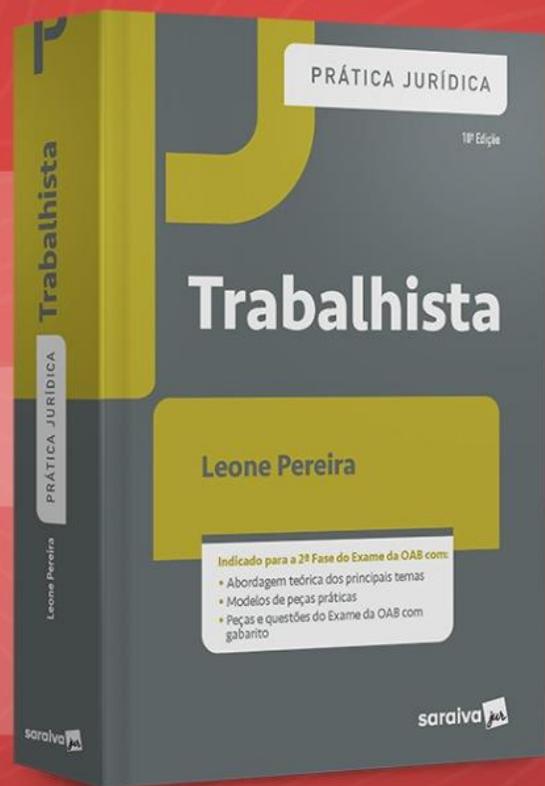
Invista nos seus estudos



”

Leone Pereira é_saraiva *jur*

Ideal para os seus estudos



Garanta já!

Acesse:
www.editoradodireito.com.br

Direito é saraiva *jur*



Prof. Dr. Leone Pereira



@professorleonepereira



professorleonepereira



ProfLeonePereira



leonepereira.com.br

PLATAFORMAS DIGITAIS E SEUS REFLEXOS NA ÁREA JURÍDICA TRABALHISTA

- Economia do Possuir, do Ter;
- Liquidez das Relações (Zygmunt Bauman – sociólogo e filósofo polonês);
- Impactos Tecnológicos / Apps / Intermediação por Plataformas Digitais;
- Economia Compartilhada (*Gig Economy* / *Sharing Economy*);
- Novas Formas de Trabalho (Indústria 4.0);

- Relações Jurídicas Disruptivas (rompimento de padrões anteriores);
- Estereótipo de Gabriela (trama inspirada na obra escrita por Jorge Amado – protagonista Sonia Braga – letra cantada por Gal Costa: “Eu nasci assim, eu cresci assim, e sou mesmo assim, vou ser sempre assim... Gabriela... Sempre Gabriela”);
- Caso da gigante Kodak Company -> filmes fotográficos X câmeras digitais;

- Qual é a natureza jurídica da relação?
- Qual é a Justiça competente?
- Há vínculo empregatício?
- Qual é a espécie ou modalidade de subordinação?
- Há a necessidade de regulamentação específica?
- Quais são os direitos trabalhistas mínimos (patamar civilizatório mínimo)?

- Requisitos caracterizadores do vínculo empregatício (elementos fático-jurídicos ou pressupostos);
- Art. 2º, *caput*, CLT: Conceito de Empregador;
- Art. 3º, *caput*, CLT: Conceito de Empregado;

- Manutenção ou Inovações nos Requisitos;
- Necessidade de novos estudos;
- Subordinação Estrutural, Organizacional ou Reticular;
- Subordinação por Algoritmo;
- Legislação anacrônica?
- Necessidade de modernização da legislação?

Comissão Europeia em 2 de junho de 2016

“Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa”

A **Economia Compartilhada ou Colaborativa** refere-se a modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades realizadas são facilitadas por plataformas colaborativas, que criam um mercado aberto para a utilização temporária tanto de bens como de serviços, os quais muitas vezes são prestados por particulares.

O documento cita 3 categorias de intervenientes

- a) **Os Prestadores de Serviços**, os quais partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências – podendo ser particulares, que oferecem serviços numa base esporádica, ou prestadores de serviços, que atuam no exercício da sua atividade profissional;
- b) **Os Usuários** desse serviços; e
- c) **Os Intermediários**, os quais, por meio de uma plataforma em linha, conectam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando, assim, as transações recíprocas (“plataformas colaborativas”).

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES JUDICIAIS
UBER

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. **RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.** 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. →

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitem criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. **4. *Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.*** **5. *Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.*** →

→ (STJ – CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 – SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: Dje 04/09/2019).

"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, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. **RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO.** I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT) , →

→ sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. →

→ IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. →

→ O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. →

→ **VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.** VII . Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020).

Há vínculo de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos, defende ministro do TST

Após voto do relator, ministro Maurício Delgado, julgamento foi suspenso.

O pedido de reconhecimento do vínculo de emprego pelo motorista foi negado em primeira e segunda instâncias.

No TST, ao apresentar o voto, o relator da ação afirmou que é a primeira vez que a 3ª turma entra no mérito de casos como esses. Além disso, esta é a segunda vez que o Tribunal analisa o mérito da questão, sendo a primeira em fevereiro, quando a 5ª turma concluiu que não há vínculo.

Ao analisar a controvérsia, Delgado pontou que todos os elementos que configuram o vínculo de emprego estão presentes na relação entre os motoristas e as empresas de aplicativo, sendo o mais importante a subordinação.

Para o relator, essas empresas "*exercem poder diretivo com muita eficiência*", determinando ordens objetivas a serem cumpridas pelos motoristas. Os aplicativos, por sua vez, argumentam que os condutores têm liberdade para escolherem horários e locais de trabalho.

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>

"RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - **IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA** - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão . →

→ 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional.

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. →

→ 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento →

→ (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), →

→ além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. →

→ 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber . Recurso de revista desprovido" (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. **MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.** EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. **PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO.** A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. →

→ Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho *on demand* através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. ***Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes.*** →

→ HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT-13 – RO: 00006996420195130025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020).

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES JUDICIAIS

RAPPI

RAPPI BRASIL. SERVIÇOS DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há **personalidade**, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há **onerosidade**, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. **Não-eventualidade**, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa. →

→ Em relação à **subordinação**, na economia 4.0 "sob-demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, da CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. (TRT-2 10009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Sta de Publicação: 05/03/2020)

RAPPI BRASIL. SERVIÇOS DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. (...) Presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. (TRT-2 10009553920195020043 SP, Relator: REGINA APARECIDA DUARTE, 16ª Turma – Cadeira 3, Data de Publicação: 13/03/2020)

RAPPI BRASIL. SERVIÇOS DE ENTREGAS. NÃO EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. (...) Não restaram configurados os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação, não havendo possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego indicado. (TRT-2 1000950320195020070 SP, Relator: PAULO JOSÉ RIBEIRO MOTA, 13ª Turma – Cadeira 3, Data de Publicação: 05/02/2020)

MOTOFRENTISTA DE APLICATIVO. RAPPI BRASIL. VÍNCULO DE EMPREGO. (...) Os entregadores são livres para prestar serviços se e quando quiserem. Podem ter um emprego ou mesmo se conectar aos apps concorrentes, alternando disponibilidade entre eles sempre que seja conveniente. A prova dos autos demonstra que o "motofrentista" do aplicativo da reclamada se coloca à disposição para trabalhar no dia que quiser, iniciando e terminando a jornada no momento em que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e decidindo para qual aplicativo vai entregar, uma vez que pode ser colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar. **Assim, evidenciada a ausência de preenchimento dos requisitos para configuração da relação empregaticia.** (TRT-2 10004786120195020028 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 13/03/2020)

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES JUDICIAIS

LOGGI

Justiça do trabalho reconhece vínculo de emprego entre a empresa Loggi e motoboys – GIG Economy

A juíza do Trabalho Látia Lacerda Menendez, da 8ª vara de São Paulo, declarou a existência de relação de emprego entre a empresa Loggi, um dos principais aplicativos de delivery do país, e os motoboys que utilizam a plataforma, entregadores. A decisão foi proferida em ação civil pública ajuizada pelo MPT e vale para todo o Brasil.

De acordo com a decisão a Loggi deve contratar todos os condutores cadastrados em seu sistema que atuaram nos últimos dois meses, desde outubro de 2019, assim como aqueles que se cadastrarem a partir de agora, sob pena de multa de R\$10.000,00 por trabalhador irregular.

“Diante do exposto, o Juízo da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, nos autos do processo nº 1001058-88.2018.5.02.0008, julga **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos feitos na Ação proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de LOGGI TECNOLOGIA LTDA. e L4B LOGISTICA LTDA., na forma da fundamentação, a fim de **declarar a existência de relação de emprego entre a LOGGI TECNOLOGIA LTDA. e os condutores profissionais** que prestam serviços de transporte de mercadoria através de suas plataformas digitais, bem como condenar a empresa LOGGI TECNOLOGIA LTDA. às seguintes **obrigações de fazer**: →

1. **efetuar o registro em sistema eletrônico** de todos os condutores profissionais cadastrados em seu sistema que tiveram efetiva atividade nos últimos dois meses, desde 06.10.2019, bem como daqueles que voltarem a se ativar pela LOGGI ou nela se cadastrarem a partir da prolação desta sentença (06.12.2019), com regularização até 06.03.2020, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

2. **abster-se de contratar ou manter condutores contratados como autônomo**, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, aplicável a partir de 06.03.2020. (...)"

A empresa recorreu da decisão, recurso ordinário, requerendo a concessão de efeito suspensivo. Na decisão proferida pelo TRT2, o desembargador Sergio Pinto Martins, menciona que a sentença possui cunho satisfativo e sinaliza preocupação com a restrição ao direito a recorrer da empresa.

Fonte: ConJur - Motoboys têm vínculo de emprego com a Loggi, define Vara de SP

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES JUDICIAIS

IFOOD

IFOOD. MOTOFRETISTA. UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL PARA CONEXÃO DE USUÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS DE ENTREGA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INOCORRÊNCIA.

No entendimento majoritário desta Eg. Turma, o cadastramento em plataforma virtual para prospecção e localização de usuários dos serviços de entrega não gera o vínculo de emprego entre o motofretista e a empresa de tecnologia detentora da plataforma virtual e tampouco com a empresa de entregas cadastrada na aludida plataforma como operadora logística, estando ausentes, a seu sentir, os requisitos configuradores da relação de emprego. Assim sendo, no entender majoritário deste d. Colegiado, não há que se falar em vínculo de emprego entre as partes. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010474-63.2020.5.03.0020 (RO); Disponibilização: 10/05/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1540; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Jaqueline Monteiro de Lima)

IFOOD. ENTREGADOR. VÍNCULO DE EMPREGO. (...)
Presentes os requisitos caracterizadores de emprego.
Vínculo reconhecido. (TRT15, RORSum:
00110117220195150113, Relator: ANTONIO FRANCISCO
MONTAGNA, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/07/2020).

Motoboy do modo "OL" tem vínculo reconhecido e iFood é condenado subsidiariamente

A juíza do Trabalho Andressa Venturi da Cunha Weber, de Ribeirão Preto/SP, reconheceu vínculo de emprego pleiteado por motoboy que atua na modalidade OL (operadora logística). Com o reconhecimento, além da operadora, o iFood também foi condenado subsidiariamente.

A magistrada, analisando as provas testemunhais, entendeu que o reclamante estava submetido às regras impostas pela 1ª reclamada, uma vez que havia trabalho diário com cumprimento de escalas de trabalho.

"A não eventualidade decorria não apenas do fato de o trabalho ser diário, mas, também, e principalmente, pela circunstância de que se inseria nas necessidades normais e permanentes do empreendimento. A onerosidade, por sua vez, é incontroversa nos autos. Embora o reclamante arcasse com as despesas pelo uso da sua motocicleta, havia a percepção de salário quinzenal e ainda restou comprovado a exclusividade."

Com relação à condenação do iFood, a julgadora destacou que restou incontroverso que durante todo o contrato de trabalho o reclamante prestou serviços ao aplicativo por intermédio da operadora/real empregadora.

"Os contratos firmados entre as reclamadas em período coincidente com a prestação de serviços do autor já tornariam irrefutável o fato de a segunda reclamada ter se beneficiado da sua força de trabalho, sendo que o reconhecimento em Juízo da inadimplência da empregadora com relação às verbas postuladas atestaria a inidoneidade da prestadora de serviços. (...) O simples fato de o reclamante prestar serviços inseridos em atividade-meio da reclamada é o bastante para assegurar a responsabilização da empresa, pelo único motivo de que usufruiu de sua mão-de-obra, beneficiando-se de sua força de trabalho, o que se reverteu em lucratividade."

Diante do reconhecimento do vínculo empregatício na função de motoboy, o trabalhador receberá as obrigações daí decorrentes, incluindo férias, recolhimento de FGTS, horas extras, adicional noturno e ainda adicional de periculosidade.

Processo: 0011129-25.2019.5.15.0153

Fonte: Motoboy do modo "OL" tem vínculo reconhecido e iFood é condenado ...- Migalhas – 19.09.2020

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES JUDICIAIS

CABIFY

Juíza afasta relação de emprego entre motorista e Cabify

A juíza Maria Tereza da Costa Machado Leão, titular da 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, negou o pedido de reconhecimento de relação de emprego de um motorista com a Cabify, aplicativo de transporte de passageiros. Para a magistrada, ficou claro pelas provas que não havia subordinação entre as partes, requisito indispensável à caracterização da relação empregatícia. (...).

HELIO GUSTAVO ALVES
& LEONE PEREIRA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

DECISÕES NOS TRIBUNAIS INTERNACIONAIS

Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos

A Assembleia Legislativa da Califórnia aprovou uma lei que obriga as empresas de aplicativo Uber e Lyft a contratar seus motoristas como empregados – ***ou seja, estabelecer vínculo empregatício para seus trabalhadores.*** O governador do estado, o democrata Gavin Newsom, que apoiou a aprovação da lei, deve assiná-la em breve.

Os especialistas indicam pelo menos duas implicações com a aprovação da nova lei:

A **primeira** é a de que deve ter um efeito cascata. Outros estados liberais-democratas, como Nova York, Washington e Oregon, já consideravam a aprovação de leis semelhantes. Só faltava um incentivo ou uma inspiração, que agora emanam da Califórnia, que costuma liderar outros estados por ser, como se diz, “a quinta maior economia do mundo, se fosse um país”.

A **segunda** implicação é a de que a lei será progressivamente transposta para outros setores da economia. Chamada nos Estados Unidos de “gig economy”, a economia informal (literalmente, a economia do bico ou do biscate), responde por cerca de um terço de todas as relações de trabalho nos EUA.

Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas

Eleição na Califórnia foi decidida a favor dos aplicativos, que não precisam registrar motoristas e entregadores como funcionários

As companhias que comandam os apps comemoram uma enorme vitória após moradores da Califórnia, sede das empresas, decidirem que os motoristas não devem ter vínculo empregatício.

Isso foi decidido através de uma votação pública realizada ontem (3). A *Proposition 22* questionava se empresas de aplicativos deveriam ou não ser excluídas de uma nova lei trabalhista que força com que novos negócios tenham que registrar os “colaboradores” como empregados e, assim, arcar com os benefícios mínimos garantidos pela lei.

Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa

Ao se conectar à plataforma digital Uber, fica estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa. Assim, o condutor do automóvel não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.

Foi com base nesse entendimento que a *Cour de Cassation*, órgão de cúpula da Justiça Comum francesa — tribunal que seria equivalente ao STJ —, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um motorista.

→ Segundo a decisão, o condutor não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas. Isso, diz a corte, gera uma relação de subordinação entre as partes.

"A decisão não reflete as razões pelas quais os motoristas escolhem usar a Uber: independência e a liberdade de trabalhar se, quando e onde quiserem", disse a empresa em nota, segundo a agência *Reuters*.

Ainda segundo a companhia, "nos últimos dois anos, fizemos muitas mudanças para dar aos motoristas ainda mais controle sobre como eles usam a Uber, além de proteções sociais mais fortes".

Fonte: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>

Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber

Por entender que o Tribunal do Trabalho tem competência para decidir sobre o tema, a Suprema Corte do Reino Unido definiu que motoristas da Uber são funcionários do aplicativo, e não trabalhadores autônomos. Por isso, têm direito a salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas.

O juiz George Leggatt, relator do caso, considerou que o tribunal trabalhista tinha o direito de decidir a questão. Ele ainda criticou os contratos apresentados pela Uber aos motoristas, por entender que eles podem impedir o trabalhador de reivindicar seus direitos. Lord Leggatt não se mostrou convencido de que esses acordos seguem as normas de transporte londrinas.

A Uber afirmou à imprensa britânica que a decisão se aplica apenas aos trabalhadores envolvidos no caso de 2016, e não aos demais motoristas do aplicativo. "Estamos empenhados em fazer mais e agora vamos consultar todos os motoristas ativos no Reino Unido para entender as mudanças que eles querem ver", disse Jamie Heywood, gerente da empresa no norte e leste da Europa.

OBRIGADO PELA ATENÇÃO!

PENSAMENTO POSITIVO E ÂNIMO FIRME!

“Devemos seguir sempre o caminho que conduz ao mais alto.”

(Platão)

