



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010746-88.2020.5.03.0139

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/01/2021

Valor da causa: R\$ 30.367,65

Partes:

RECORRENTE: RODRIGO EDUARDO DA ROCHA

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
04ª Turma

PROCESSO nº 0010746-88.2020.5.03.0139 (RORSum)
RECORRENTE: RODRIGO EDUARDO DA ROCHA
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

Acórdão

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Telepresencial, realizada no dia 17 de março de 2021, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor (Id. 31b7088), uma vez que próprio, tempestivo e preenche os demais pressupostos de admissibilidade; **no mérito**, por maioria de votos, deu-lhe provimento para declarar a existência de relação de emprego entre o autor e a ré, **na modalidade de contrato intermitente**, a partir de **04.06.2016** e ainda em vigor, na função de motorista, integralmente vencida a eminente Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães na questão de ordem e no mérito do apelo, porque negava-lhe provimento. A fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos ao juízo de origem, para que seja proferida nova sentença, com exame dos demais pedidos formulados na exordial, decorrentes do liame empregatício reconhecido entre as partes. Prejudicado o exame das demais matérias recursais.

DADOS CONTRATUAIS: O autor presta serviços para a ré, como **motorista de aplicativo**, fato incontroverso nos autos. Na inicial, pleiteia o reconhecimento de vínculo de emprego desde **04.06.2016**, sob a modalidade de **contrato intermitente** (id. e3f2597 - Pág. 26).



Assinado eletronicamente por: Paula Oliveira Cantelli - 19/03/2021 21:26:43 - 46ec488
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21020108381039000000058586818>
Número do processo: 0010746-88.2020.5.03.0139
Número do documento: 21020108381039000000058586818

QUESTÃO DE ORDEM

As partes anexaram aos autos, em **04.03.2021**, petição de acordo (Id. 1d9aa71).

Contudo, não há como reconhecer a validade do acordo firmado entre as partes, ante a **ilicitude de seu objeto** (art. 104 do Código Civil), qual seja, a **renúncia de direitos pelo trabalhador** (art. 9º da CLT).

Eis o teor das cláusulas constantes da avença e que denuncia a fraude trabalhista:

Cláusula 1ª - DA COMPOSIÇÃO

*1.1 - O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que **o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência**, requer a desistência do recurso ordinário interposto sob o id 31b7088, o qual se encontra pendente de julgamento.*

CLÁUSULA 2ª - DO PAGAMENTO

2.1 - A Reclamada pagará ao Reclamante a importância líquida e certa de R\$8.000,00 (oito mil reais), a título de indenização pela rescisão da parceria comercial, cujo pagamento em parcela única, deverá ser realizado por meio de depósito, direcionado à conta bancária do Advogado do Reclamante (Banco do Brasil, agência: 3032-5, conta corrente: 107124-6 e titularidade Pedro Zattar Eugênio CPF: 075.292.946-10).

[...]

Cláusula 4ª - Da Quitação

*4.1 - Com o pagamento da obrigação acordada na Cláusula 2ª desta minuta, o Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, **plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, em como do toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada**, para nada mais postular, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato.*

4.2 - A quitação outorgada pelo Reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representante da sua categoria, ou qualquer outra entidade sindical ou de representação, com iguais pedidos, não importando a fase ou posição em que se encontra tal ação.

*4.3 - As partes **reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego** entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da Reclamada, ou mesmo qualquer vínculo entre a reclamante e os sócios da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA e/ou demais empresas do grupo.*

[...]

Cláusula 5ª - Das Disposições Finais

*5.1 - As partes declaram que o pagamento informado na Cláusula 2ª desta minuta é constituído de **verba 100% (cem por cento) indenizatória, decorrente de indenização pelo rompimento da parceria comercial**, não havendo incidência de INSS e IR.*



Parágrafo Único. Caso o Juízo determine pela realização dos recolhimentos previdenciários, este deverá observar os termos institucionalizados pelo Decreto n. 9.792 /19, **de modo que caberá ao Reclamante proceder com o adimplemento de tais títulos** . (Original sem destaque).

Conforme observado pela Exma. Desembargadora Denise Alves Horta, as cláusulas pactuadas no acordo são leoninas em benefício exclusivo da ré, visto que o autor expressamente reconhece a inexistência do vínculo de emprego e de prestação de serviços em prol da demandada e confere ampla, geral e irretocável quitação das verbas postuladas na presente ação, englobando ainda eventuais pretensões de índole indenizatória decorrentes de dano moral ou material, seja acidentária ou de qualquer outro fato ocorrido na aludida "parceria comercial", para mais nada postular, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal.

Em contrapartida, a ré paga ao autor a importância de **R\$8.000,00**, atribuindo a ela a natureza indenizatória, sem a incidência das contribuições previdenciárias, com a ressalva de que, em caso de determinação judicial quanto aos recolhimentos previdenciários, **a obrigação caberá ao autor**.

Cumprе ressaltar que, conforme o entendimento firmado nesta decisão, adotado pela d. maioria deste Colegiado, as provas dos autos evidenciaram a presença de todos os elementos configuradores da relação de emprego que perdura desde **04/06/2016**, ou seja, há quase cinco anos, e, **ainda que se trate de contrato intermitente**, sem dúvidas, o autor contribuiu para a consecução dos objetivos econômicos da ré e receberá a módica quantia de **R\$8.000,00** e sem a integração do período trabalhado para fins previdenciários, o que torna mais aviltante o prejuízo financeiro e social imposto ao obreiro (também ao Estado).

O que se verifica é que, além de **cláusulas abusivas**, não há, no caso em tela, verdadeira transação, ou seja, concessões recíprocas entre as partes, mas tão somente mera renúncia de direito imposta ao autor.

A questão torna-se ainda mais relevante ao se constatar que a ré tem se utilizado do instrumento da *autocomposição de conflitos* para restringir o direito de ação do trabalhador.

Verifica-se que a conduta da ré constitui fraude ao **juízo natural**, já que faz **prévia seleção dos processos que serão julgados**, dependendo da composição da Turma Julgadora. Assim, ao *escolher* os julgadores de seus casos, manipula arditosamente a jurisprudência acerca do tema, pois sua conduta impede o julgamento em sentido contrário aos seus interesses.

Nesse sentido, peço *venia* para transcrever e adotar, como razões de decidir, os fundamentos proferidos pela 11ª Turma deste Regional, em acórdão prolatado no processo de



autos nº 0010258-59.2020.5.03.0002, publicado em **15.12.2020**, de relatoria do Exmo. Desembargador **Antônio Gomes de Vasconcelos**:

As partes apresentaram petição de acordo (ID. a279851), em **17/11/2020** (um dia antes desta sessão), às 15h20, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste.

A matéria está afeta à competência monocrática do desembargador relator. Compete ao Relator "*dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição entre as partes*" (Art. 932, inciso I, do CPC). O Regimento Interno deste Regional, por seu turno, dispõe que cabe ao Relator ordenar e dirigir os processos que lhe sejam distribuídos, até a redação do acórdão e, em relação aos processos ainda não incluídos em pauta, determinar a devolução dos autos ao juízo de primeira instância, para decisão sobre o pedido de homologação de acordo (Art. 140, incisos V e XIV RITRT3).

A petição em questão foi apresentada na dada de ontem, às 15:20, portanto, menos de 24 horas antes do horário da presente sessão. O prazo para o despacho é de cinco dias (Art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT).

Apresentada a petição depois de incluído o processo em pauta e na véspera da data da sessão de julgamento, a questão subjacente ao pedido não é simples, envolve análise mais detida, com base nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro e, em especial, nesta Justiça Especializada. Diante disso, considero até mesmo temerária a apreciação do pedido em prazo tão exíguo.

Assim, seja pelo mérito, seja pela questão processual, este relator passa a fundamentar o **indeferimento do pedido de retirada do processo da pauta de julgamento.**

Quanto ao mérito do pedido, este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso **estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência** acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que **em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim.** A estratégia compromete de modo peremptório o cumprimento da função do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

Assim, parece bastante plausível que, ao se disporem a fazer acordo em casos tais, **busca se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes**. Se configurada a **estratégia**, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situa-se no campo dos fatos. Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário, deixando de fazê-lo por absorver a existência de higidez da jurisprudência - dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada - no sentido da inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho medida por algoritmos.



A estratégia de conciliar apenas em segundo grau, às vésperas das sessões de julgamento, a depender do órgão colegiado que julgará o feito, põe luzes a um contexto mais abrangente.

As políticas de administração da justiça nacional têm enfatizado intensamente ações institucionais e interinstitucionais no sentido de conferir tratamento adequado dos conflitos, no que se inclui o fomento aos meios consensuais, judiciais e não judiciais, de resolução dos conflitos. Uma profunda transformação paradigmática se verifica na administração da justiça, atualmente. Incumbe aos Tribunais interagir com as demais instituições do sistema de justiça, com as universidades, com instituições, sindicatos e atores da sociedade, com vistas à construção de programas de prevenção, solução consensual dos conflitos. Capítulo especial, diz respeito aos litígios massivos/repetitivos como o que se afigura nestes autos.

Visa-se primordialmente realizar a justiça e melhorar a qualidade da administração da justiça, e, secundária e estrategicamente, tornar o poder judiciário, mais célere e mais eficiente na garantia da efetividade da ordem jurídica, mediante a redução das elevadas taxas de congestionamento, especialmente em situações em que tal fato é desnecessário e resulta de eventual estratégia de qualquer das partes. Nesse sentido, cabe lembrar a Resolução 174/2016 (CSJT) que institui no âmbito da Justiça do Trabalho a política de tratamento adequado dos conflitos por intermédio dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Resolução de Disputas e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Na mesma perspectiva, visualiza-se a Meta 09 da Estratégia do Poder Judiciário Nacional que integraliza a Agenda 2030 (ONU) ao Poder Judiciário por meio de medidas de prevenção de litígios e desjudicialização que, no âmbito deste Tribunal, institucionaliza-se através do Programa de Administração de Justiça Consensual, pelo qual se instauram procedimentos de diálogo para diagnóstico e concertação interinstitucional com empresas cuja atividade constitui-se como foco de demandas massivas com objetivo de alcançar solução sistêmica e consensual para tais casos.

A estratégia adotada pela reclamada implica também em agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, à medida que a movimentação de toda essa estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta torna-se sem qualquer efeito no momento em que às vésperas do julgamento, sistematicamente, são protocoladas petições com pedido de retirada do processo de pauta para a celebração de acordo, tornando inócuo o trabalho de análise, processamento e tramitação dos autos, nesta instância, quando a possibilidade de conciliar poderia ser analisada em instância apropriada, evitando-se o desvio de força de trabalho de outras demandas que requerem, de fato, a concretização da prestação jurisdicional.

Além do mais, em lugar de optar por submeter a situação geradora de um grande número de demandas repetitivas a tratamento adequado pelas vias consensuais preventivas, a reclamada tem optado por instrumentalizar e fazer uso estratégico do processo e do próprio Poder Judiciário com o fim de legitimar por via oblíqua as práticas e conduta adotadas no capítulo "relações de trabalho" de suas atividades empresariais.

Esse comportamento assume uma **dimensão mais grave** quando se denota que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que no presente caso foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851):

"O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência (grifo original), requer a desistência do recurso ordinário sob o id. rc072d3, o qual se encontra pendente de julgamento" (Cláusula 1ª, 1.1).

"A Reclamada pagará a Reclamante a importância líquida e certa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização, em razão da rescisão da parceria comercial, cujo pagamento, em parcela única..." Cláusula 2ª, 2.1).



"Com o pagamento ... a Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, bem como toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada, para nada mais postular, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato." (Cláusula 4ª, 4.1).

"A quitação outorgada pela reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representativo de sua categoria ..." (Cláusula 4ª, 4.2).

"As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da reclamada ..." (Cláusula 4ª, 4.3).

"Por força do presente ajuste, as partes requerem a imediata suspensão do feito, bem como a sua retirada de pauta de julgamento (grifo original), para a homologação do acordo, sendo que, na remota hipótese de não homologação do presente acordo, o que se cogita apenas por cautela, requerem as partes que o feito seja suspenso pelo prazo de 15 (quinze) dias para nova negociação e, sucessivamente, que este retorne à ordem, para que seja proferida a sentença" (Cláusula 5ª, 5.4).

Vê-se, portanto, que o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo.

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

Nota-se, portanto, que a "política" adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública.

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do **Parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho** (ID 8239450), nestes autos:

"O MPT pede para que não seja homologado o "acordo" porque o que está a ocorrer, data venia, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que e já anteriormente conhecido por todos, através dos acordos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de "acordos", porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável então a empresa deixa o processo ir a julgamento.

Ora, novamente, data máxima venia, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto configura-se "contempt of court" ofensa a dignidade da Justiça, art.77, §2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recdo.

Segue a planilha abaixo onde pode-se através da Jurimetria aferir que nas Turmas onde o posicionamento jurídico da E. Turma não é favorável ao Recdo data maxima venia (sem nenhuma crítica e com todo o respeito) como a E. 9ª Turma, [havendo de se indagar porque] NÃO É OFERTADO O ACORDO pela empresa? E por que, amiúde, os processos distribuídos às E.1ª, 4ª e 11ª Turmas, ANTES DO JULGAMENTO TÊM O ACORDO OFERTADO PELA RECDA?"



Pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Ante o exposto, indefiro o pedido de retirada do processo de pauta e prossigo no julgamento do feito. (Original sem destaques)

Por fim, cumpre destacar que a homologação do acordo celebrado é uma faculdade do juízo, nos termos da Súmula nº 418 do TST:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Ante todos os fundamentos acima expostos, deixo de homologar o acordo de Id. 1d9aa71 e prossigo no julgamento do feito.

Uma vez não homologado, o acordo em questão não produz qualquer efeito jurídico.

RECURSO DO AUTOR

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

O autor insurge-se contra a decisão de origem que julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego. Sustenta, em apertada síntese, que todo o aporte probatório coligido aos autos demonstra a existência dos requisitos legalmente previstos para a caracterização da relação de emprego pleiteada.

FUNDAMENTOS DE REFORMA DA SENTENÇA

A sentença de origem foi proferida nos seguintes termos (id. 76fa18e):

Para a configuração de relação empregatícia exige-se cinco características que devem estar concomitantemente presentes. A primeira é que o empregado seja pessoa física; a pessoalidade, que é a infungibilidade da prestação de serviços (salvo nas eventuais substituições autorizadas em lei), também deve ser identificada.

Ademais, o trabalho não pode ser eventual, devendo haver caráter de permanência, mesmo que por curto período. Além disso, é necessário que haja onerosidade e subordinação jurídica.

No caso vertente, o reclamante alega que aderiu aos termos e condições da reclamada após ser aprovado em processo de seleção, tendo iniciado sua atividade de motorista em 06/06/2016. Versou ainda que, no exercício do seu mister, se dedicava habitualmente para a reclamada tendo uma remuneração de aproximadamente R\$300,00 (trezentos reais) por semana. Aduziu que trabalhava em horários diários e variados de acordo com a demanda de clientes, bem como cumpria normas de condutas impostas pela reclamada, utilizando sua tabela de preço, tendo, em suma, sua atividade controlada pela demandada.



A reclamada, em tese defensiva, traz como argumento central a tese que a relação havida pelas partes possui cunho essencialmente cível e que em momento algum o autor foi contratado por ela para prestar serviços de motorista.

Nessa órbita, o mote da controvérsia gira em torno de poder a reclamada figurar na condição de empregadora, bem como se a situação jurídica do obreiro poder ser enquadrada na moldura do art. 3º celetário.

Sob tal prisma, era ônus de prova da reclamada a demonstração do fato modificativo do direito obreiro, na medida em que não nega a prestação de serviço, ante aos critérios de ônus de prova apriorístico lançado nos art. 818, II, da CLT c/c art. 373, II, do NCPC (Teoria Chiovendina do Interesse da Afirmação).

O autor em depoimento versou que ele próprio "que era o depoente quem escolhia os horários que deveria logar, mas sempre recebia mensagens dos horários de alta demanda, que em geral eram de tarde para a noite; que essas mensagens sugeriam que o motorista logasse nesse horário; que se estivesse deslogado receberia uma mensagem sugerindo que se logasse, pois o horário era de alta demanda; que a rota sugerida pelo aplicativo poderia ser modificada, a pedido do passageiro; que quando se cadastrou na plataforma da reclamada, fez tudo pelo app, sem processo seletivo; que, do valor da viagem, cerca de 25 a 45% ficavam com a reclamada e o restante com o motorista; que não sabe dizer porque há essa variação de 25% e 45% na taxa cobrada pela reclamada; que se quisesse tirar um dia de folga ou ir ao médico, não precisaria justificar para a reclamada"

No que concerne aos depoimentos das testemunhas colhidos nos autos de outros processos tidos como prova emprestada cumpre observar que a testemunha Chrystinni Andrade Souza (fl. 412) versou que:

(...) é empregada da Uber desde abril de 2017, inicialmente como agente de atendimento e posteriormente como supervisora de atendimento; a depoente tem um ponto fixo de trabalho, situado na Avenida Getúlio Vargas; no aplicativo podem se cadastrar somente pessoas físicas; a Uber não determina para os motoristas uma zona específica onde possa dirigir, nem o horário respectivo; o motorista parceiro pode ter outros motoristas vinculados a sua conta; se o motorista parceiro não quiser oferecer bala e água, não sofre punição; o motorista pode usar aplicativos concorrentes; o GPS já indica uma rota, mas fica a cargo do motorista e do passageiro, em comum acordo, escolherem a melhor rota; a Uber emite nota fiscal para o motorista; o motorista não tem autonomia de fazer cadastro de outros motoristas; cada motorista que roda tem que ter um login e uma senha pessoais; (...) quando o passageiro dá nota e faz comentário sobre o motorista, este último tem acesso a nota e ao comentário, mas não ao passageiro que os deu; a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria; existem promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local; não sabe dizer exatamente quem apura as notas mencionadas (...) grifei.

Já a testemunha Pedro Pacce Prochno (fls. 802/803), dentro outras afirmações, versou que "(...) 5) que qualquer pessoa pode entrar no site da uber e preencher informações para se tornar um motorista da uber; 6) que a uber apenas solicita documentos pessoais, carteira de motorista com observação de que exerce atividade remunerada (...)." Por esta vereda, a análise do caderno processual permite este Juízo fazer algumas ilações.

Primeiramente, o cadastramento dos motoristas ocorre por questões óbvias de segurança. Afinal a reclamada deve zelar pelo bom uso da plataforma já que é a sua boa fama que seria atingida em caso de incidente causado aos usuários.

Além disso, a maior parte da arrecadação com a "corrida" é revertida ao motorista. Isso porque, o lucro da demandada decorre da promoção do transporte organizado de passageiros por intermédio de motoristas associados utilizando-se de avançada tecnologia, que não é o seu objetivo econômico, como quer fazer crer, mas sim o meio pelo qual leva a cabo a sua atividade de transporte de passageiros.

Nesta ordem de ideias, resta a análise dos requisitos aos quais quer se amoldar o obreiro.



É evidente que o trabalho era prestado por pessoa física. Ademais havia infungibilidade, já que a reclamada exigia cadastro do motorista, inclusive, com o envio de dados pessoais e do veículo por ele utilizado previamente à "ativação", havendo individualização da figura do motorista.

A onerosidade também se faz presente. Quando o pagamento era feito em dinheiro o próprio motorista recebia, já com cartão de crédito a empresa fazia o repasse na contacorrente cadastrada. O motorista só era remunerado quando conectado e se atendesse chamado para corrida, ou seja, trabalha, recebe; não trabalha, não recebe, em ritmo que era ditado pelo próprio autor com discricionariedade.

Ainda visualizo a não eventualidade, pois os serviços prestados pelo reclamante se inserem nas atividades habituais da reclamada, com continuidade ao longo do tempo, embora pudesse o reclamante ficar "off line", como apontou em depoimento na audiência.

Todavia, a concomitância dos requisitos, deveras versados neste "decisum", sucumbe quando se analisa a subordinação jurídica do reclamante à reclamada.

Observo que as mensagens veiculadas através dos documentos coligidos aos autos não possuíam caráter de "ordens" para o trabalho nem eram dirigidas ao autor, especificamente, que sequer era punido ante ao descumprimento de alguma das recomendações da ré, não estando sujeito ao poder hierárquico e disciplinar da ré, ante a ausência de comandos específicos quanto à forma de prestação dos serviços, como admitido pelo autor em depoimento pessoal.

Ademais, restou esclarecido pela prova produzida que as avaliações existentes eram recíprocas entre motorista e passageiros, sem qualquer ingerência da ré que não era a destinatária das notas e não as utilizava para fiscalizar ou punir o autor, mas eram destinadas a aperfeiçoar e manter um padrão de qualidade da plataforma para os seus usuários, tanto

passageiros quanto motoristas, o que garantia o sucesso da parceria.

Outrossim, a oferta ao motorista do passageiro mais próximo da localidade, que em razão disso seria atendido com maior rapidez, faz parte das diretrizes da plataforma às quais o autor aderiu e que, inegavelmente, visava o bom funcionamento do aplicativo, atraindo usuários interessados na qualidade dos serviços ofertados, como facilidade e agilidade para encontrar um transporte.

Embora o autor tivesse que se submeter a recomendações e determinados critérios de controle do serviço e padrões de qualidade estabelecidos pela reclamada, o que é comum em diversas modalidades contratuais, não restou demonstrada a denotação complexa de subordinação jurídica que se exige nos contratos de emprego.

Nesse aspecto, pode-se dizer que havia uma disponibilidade fluida do autor com relação à reclamada, uma vez que o prestador de serviços estava disponível não quando o interesse do tomador de serviços exigia, mas sim quando o próprio trabalhador, por liberalidade e sem interferência do tomador, se ativava às tarefas ligadas ao empreendimento participando sem a resistência do tomador, o que arrefece o requisito da subordinação de tal forma a ponto de eliminá-la da contratualidade.

Os elementos versados em linhas transatas permitem a inferência de que, apesar do esforço argumentativo e da vasta documentação coligida aos autos, o autor não laborava sob subordinação à reclamada. Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da reclamada.

Cumprе ressaltar, visando evitar alegações infundadas que tão somente atrasam a marcha processual, que as decisões de outros Juízos não vinculam este Juízo, uma vez que a presente demanda se trata de caso diverso, com outro caderno probatório e, por não ser a matéria sub judice exclusivamente de direito, ou seja, por exigir dilação probatória, as demandas são analisadas casuisticamente, tudo conforme a produção de prova pelas partes. Menos ainda tem caráter vinculante a este Juízo, o entendimento de outros quanto à interpretação dada a matéria em voga.



Desta forma, este Juízo conclui que as partes mantiveram uma relação de trabalho, em que a ré faz uso dos serviços de motoristas contratados para promover sua atividade principal de transporte. Porém, o reclamante não pode ser considerado empregado, pois ele não se enquadra nos pressupostos fático-jurídicos estabelecidos no art. 3º da CLT de forma concomitante.

Sobreleva destacar que a d. Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional da 3ª Região, manteve integralmente a decisão contida em sentença de lavra desta magistrada que, em caso similar, não reconheceu a concomitância dos requisitos do vínculo empregatício aos motoristas de aplicativo, em acórdão assim ementado:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA VINCULADO A UBER. AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO. As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto, mas sem se descuidar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos legais, sob pena de sua banalização. Nesse passo, a relação havida entre a empresa UBER e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burla à Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado, em depoimento pessoal, fatos que demonstram ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011421-33.2017.5.03.0179 (RO); Disponibilização: 05/04/2019; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Camilla G.Pereira Zeidler).

Assim, ante a todo o exposto, julgo improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e, pelo princípio da gravitação jurídica, improcedem os consectários postulados. Prejudicada a análise do pleito de reparação por dano moral, pois umbilicalmente ligado ao pleito de reconhecimento de vínculo laboral.

Na petição inicial, o demandante alega que foi contratado em **04.06.2016 e continua prestando serviços em benefício da ré**. Aduz que recebia o pagamento semanal médio de **R\$800,00**(Id. e3f2597 - Pág. 2).

Na defesa apresentada, a ré afirma que não explora e jamais explorou atividade de transportes. Alega que é uma plataforma digital que funciona como agrupador de solicitações de viagens, as quais são compartilhadas com os motoristas parceiros, que buscam maximizar seu ganhos por meio da plataforma. Acrescenta que a relação firmada com o autor é meramente comercial, não sendo possível o reconhecimento do vínculo de emprego. Assevera que não há qualquer ingerência de sua parte em relação ao serviço prestado, sendo que o motorista tem ampla liberdade para utilizar ou não o aplicativo da ré. Aduz que não há onerosidade, já que o pagamento é feito pelos usuários da plataforma. Alega que não há que se falar em habitualidade, já que o motorista poderia ficar dias, ou até meses, sem acessar a plataforma. Defende, em síntese, que não estão presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia (id. 26695fa).

Em suas razões recursais, o autor insiste na tese de vínculo de emprego. Aduz que estão presentes os requisitos da relação de emprego, nos termos do art. 2º da CLT. Entende que ficou demonstrada, nos autos, a **falta de autonomia do motorista, que não poderia escolher o carro que usa, o trajeto a ser percorrido ou o preço a ser cobrado do cliente**. Aduz que a ré exerce amplo



controle sobre a atividade do motorista por meio de programação. Requer a reforma da r. sentença, para que seja reconhecido o vínculo de emprego, com a condenação da ré ao pagamento das verbas pleiteadas na peça inicial (Id. 31b7088).

À análise.

Nos termos do art. 818, I, da CLT, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. No mesmo sentido o artigo 373, I e II, do CPC/2015, que estabelece a distribuição do encargo probatório.

Quando debatida a existência da relação de emprego, sendo incontroversa a prestação de serviços, a configuração do vínculo empregatício ressurte favoravelmente ao empregado, podendo ser elidida somente pelo conjunto probatório em sentido contrário.

O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício.

A natureza jurídica da relação que se forma entre os motoristas vinculados e a ré, bem como entre motorista e outras plataformas de transporte similares, vem sendo discutida não apenas no Brasil, sendo que a relevância do debate decorre tanto do seu caráter inédito e inovatório, decorrente do avanço tecnológico, quanto do fato de que o reconhecimento do vínculo de emprego garante aos motoristas o acesso à rede de proteção social normatizada pela ordem jurídica em socorro dos trabalhadores.

No contrato social da ré (id. d485eb9 - Pág. 9), observa-se que a sociedade tem por objeto:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital,
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido; e
- f) operação de portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet;
- g) venda e/ou circulação de mercadorias em suporte ao desenvolvimento dos demais objetivos sociais.



Alega a demandada que a finalidade da empresa seria **realizar a mera intermediação de serviços** sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital.

A ré apresenta-se não como empresa de transporte de pessoas com motoristas contratados e subordinados a ela, mas como mera intermediária entre motoristas autônomos e pessoas interessadas em contratar os serviços destes.

Ante a necessária observância do princípio da primazia da realidade, balizador dos julgamentos proferidos por esta Especializada, faz-se necessária a análise da situação fática posta para averiguação da verdadeira natureza da relação havida entre as partes. O fato de o autor ter se cadastrado na plataforma, de forma voluntária, mediante informação, no **Termo de Uso do Aplicativo**, de que seria classificado como autônomo, por si só, não afasta a condição de empregado da ré.

Passa-se, portanto, à verificação da subsunção (ou não) da realidade fática exposta nos autos aos já citados requisitos legalmente previstos para a caracterização da relação de emprego, quais sejam, a prestação de serviços por **pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada**.

O autor, em depoimento pessoal, declarou (id. f2bd3fe):

que era o depoente quem escolhia os horários que deveria logar, mas sempre recebia mensagens dos horários de alta demanda, que em geral eram de tarde para a noite; que essas mensagens sugeriam que o motorista logassem nesse horário; que se estivesse deslogado receberia uma mensagem sugerindo que se logasse, pois o horário era de alta demanda; que a rota sugerida pelo aplicativo poderia ser modificada, a pedido do passageiro; que quando se cadastrou na plataforma da reclamada, fez tudo pelo app, sem processo seletivo; que, do valor da viagem, cerca de 25 a 45% ficavam com a reclamada e o restante com o motorista; que não sabe dizer porque há essa variação de 25% e 45% na taxa cobrada pela reclamada; que se quisesse tirar um dia de folga ou ir ao médico, não precisaria justificar para a reclamada

A prestação de serviço por pessoa física, bem como a personalidade, malgrado o esforço argumentativo da demandada, são verificadas, *in casu*, pelo fato de a ré utilizar motoristas, pessoas físicas, que ficam à sua disposição para proceder à condução de passageiros, não podendo se fazer substituírem.

É necessária a identificação das pessoas físicas que dirigem os automóveis, com o cadastramento de todos os que prestam serviços, o que demonstra a vedação de o motorista se fazer substituir por outro, configurando a personalidade e intransferibilidade do serviço.

Deverá a pessoa, **considerada apta pela ré** para utilizar seu aplicativo, passar pelos critérios definidos pela empresa.



Ademais, no caso concreto, o demandante, para trabalhar na ré, procedeu à sua inscrição "*on line*", de maneira individualizada.

O requisito da pessoalidade não se descaracteriza pela possibilidade de mais de um motorista guiar o mesmo veículo, sendo que apenas prestadores **previamente habilitados e autorizados** pela "Uber" poderiam oferecer os serviços pelo aplicativo.

A esse respeito, importante transcrever o relato da testemunha Chrystinni Andrade Souza, ouvida a rogo da ré nos autos 0010075-53.2019.5.03.0025, utilizados como prova emprestada:

"o motorista não tem autonomia de fazer cadastro de outros motoristas; cada motorista que roda tem que ter um login e uma senha pessoais" (Id. d07d3d5 - Pág. 2).

A não eventualidade, por sua vez, apreciada pelo prisma do caso concreto, ficou caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor, no período em que se manteve vinculado à demandada (ressalte-se que a caracterização do requisito se dá também pela imprescindibilidade da atividade laborativa do obreiro - teoria da fixação aos fins do empreendimento).

Os documentos colacionados pelo autor, sob Id. c2b9c4b, indicam que **o motorista sofre cobranças se ficar longos períodos com o aplicativo inativo ou se cancelar corridas**. Nessas hipóteses, a taxa de desempenho do motorista sofre quedas.

Acerca do ponto, cumpre observar que a testemunha Chrystinni Andrade Souza, ouvida a convite da ré, afirma que:

"a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria" (Id. d07d3d5 - Pág. 2).

No mesmo sentido o depoimento da testemunha Pedro Pacce, ouvida a rogo da ré, no processo de autos n. 1001906-63.2016.5.02.0067, utilizado como prova emprestada: "35) que se o motorista recusar corridas em dinheiro, de maneira recorrente, pode ser descadastrado; 36) que acredita que em tal caso não poderá se cadastrar novamente" (Id. 330355a - Pág. 3).

Segundo informa o documento intitulado "**Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital**", o motorista que não mantiver uma avaliação média mínima poderá ser punido pela ré, nos seguintes termos:

Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que **precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as)**



Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério ("Avaliação Média Mínima"). Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente poderá dar ao(a) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. **Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber.** Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista. (Id. 35dc263 - Pág. 8 - desatquei)

Além disso, **a própria ré fixava o preço, bem como o percentual a ser recebido pelo demandante** em cada viagem, o que se extrai dos **Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital** (id. 35dc263 - Pág. 11/13), onde está regulamentada a forma de pagamento tanto das viagens como dos valores devidos ao motorista, por diversas formas (dinheiro, cartão). Prevê ainda alterações no cálculo e ajuste dos preços de cada viagem individualizada exclusivamente a critérios da ré.

A alegação de que o percentual repassado ao autor exorbita o que se tem por razoável, nas relações de emprego, não merece prosperar, uma vez que é incontroverso que o motorista arca com diversas despesas, a exemplo de manutenção e combustível do veículo, telefone celular e plano de dados.

Observa-se do conjunto fático probatório que era costume da ré enviar mensagens aos motoristas com promessas de pagamentos de bônus em ocasiões especiais, promoções e pelo cumprimento de metas, o que também denota a onerosidade no caso em análise.

A análise da subordinação, por sua vez, é a mais delicada, vez que o principal elemento que diferencia o trabalhador empregado do trabalhador autônomo é a **sujeição jurídica**, considerando-se que ambos podem prestar serviços pessoais, com onerosidade e não eventualidade e, portanto, a constatação desses últimos requisitos, de forma isolada, é insuficiente à distinção que ora se faz necessária.

A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode se verificar, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser **subjetiva**, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; **objetiva**, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, **estrutural**, nas



hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego.

Há o poder diretivo utilizado por meios telemáticos e informatizados, conforme previsto no parágrafo único do **art. 6º da CLT**, podendo ser também exercido de outras formas, como por exemplo, pela prerrogativa de estabelecer regras, fiscalizar o cumprimento e punir em caso de descumprimento pelo obreiro.

O que não se deve permitir é que as novas tecnologias, que impactam as relações de trabalho profundamente, quando utilizadas em combinação com o poder regulamentar da empresa, sejam utilizadas para fraudar e burlar a legislação trabalhista, travestindo uma verdadeira relação de emprego como contrato cível de parceria.

Da análise dos autos, observa-se que a subordinação é clara e patente. Com efeito, a ré confeccionou um regime de trabalho específico com regulamentação que abrange a conduta que o motorista deve ter, o que não se coaduna com a autonomia defendida.

Verifica-se a **ausência de autonomia** do autor por diversos motivos:

- Conforme já abordado **o valor das taxas cobradas pela ré são fixas**, independente de eventual desconto concedido pelo motorista ao usuário, o que, na prática, **mitiga a liberdade do condutor de estipular os valores**, bem como descaracteriza a condição de intermediária da demandada que tem ingerência direta no valor a ser cobrado pelos serviços prestados;

- Há **sanção do condutor caso recuse viagens seguidamente ou tenha uma taxa de aceitação e de aceite menor do que o mínimo estipulado pela ré**, o que aponta pleno poder diretivo e disciplinar acerca de sanções em razão de descumprimento de normas unilateralmente estabelecidas, com supressão da autonomia do motorista de aceitar ou cancelar as corridas a seu bel prazer;

- Observa-se o **controle da qualidade da prestação de serviço e da conduta dos motoristas por meio de avaliações dos usuários**;

- Evidencia-se a **existência de orientações taxativas da ré, a exemplo do *modus faciendi*, caracterizado pela definição das rotas que deveriam ser seguidas pelo motoristas** (pelo aplicativo ou pelos clientes).



Pelo tempo efetivo de conexão com o aplicativo e a disposição para "corridas", o motorista é dirigido pelas políticas de preços e de relacionamento com o cliente definidas unilateralmente pela ré, estando obrigado a partilhar o valor de todas as corridas com a demandada, segundo percentual por ela definido.

Ainda que não houvesse ordens ditadas pessoalmente por superior hierárquico, **o cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitiam o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente**, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento da política definida pela ré.

Não há dúvidas também de que a avaliação dos motoristas é realizada pelos usuários do transporte e não pela ré. Contudo, é a demandada que dita o desempenho mínimo exigido para que os serviços continuem sendo prestados pelo motorista. Fosse a ré mera fornecedora de serviços de intermediação digital entre o motorista e clientes, não disporia do poder de ditar as regras sobre a qualidade do serviço de transporte, do qual afirma, reiteradas vezes, não ser titular.

Ora, se a demandada define políticas de preços para o serviço de transporte, isto é, para a relação entre motorista e usuários, logo, tem-se que a **ré gerencia o serviço de transporte, não se limitando a fornecer tecnologia a motoristas e usuários**.

Resta incontroverso que a ré dá instruções aos seus motoristas (impondo, por exemplo, qual veículo deve ser utilizado), sendo que, se não obedecerem a tais diretrizes, podem ser descadastrados, segundo o juízo discricionário da empresa. A demandada também é receptora das reclamações feitas pelos usuários do aplicativo e define as soluções a serem tomadas, de forma unilateral.

A falta de controle de jornada, por si só, não exclui o reconhecimento da relação de emprego, sendo que há legislação específica em relação a empregados que não se submetem a tal controle, nos termos do art. 62, I da CLT. Mostra-se irrelevante o fato de ser facultado ao autor trabalhar em outras atividades ou com outros aplicativos, ao passo que o ordenamento jurídico pátrio não veda a manutenção de mais de um contrato de trabalho simultaneamente e tampouco o exercício de mais de uma atividade.

Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, estas não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.



O autor desempenhava atividade inserida no núcleo produtivo da ré, sendo que a finalidade desta é prestar serviços de transporte de passageiro, ainda que alegue ser mera intermediária, sendo que o motorista, além de essencial a suas atividades, estava obrigado a seguir todas as suas normas organizacionais na execução de suas atividades, sob pena de sanção.

Reitere-se que, *in casu*, **não se está diante de um modelo clássico de subordinação**, devendo-se considerar as **novas concepções de trabalho subordinado**, nos termos do artigo 6º/CLT que prevê 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.***"

Há sensível e atual discussão doutrinária e jurisprudencial acerca dos contornos dessa nova relação de trabalho, possibilitada pela inovação tecnológica.

Vale lembrar, *in casu*, as lições de **Carlos Maximiliano**, que, em sua obra "**Hermenêutica e Aplicação do Direito**", ensina que a doutrina e a jurisprudência devem avançar dia a dia, acompanhando a evolução e as transformações da sociedade, as novas formas de produção e as inovações tecnológicas:

Fixou-se o Direito Positivo; porém a vida continua, envolve, desdobra-se em atividades diversas, manifesta-se sob aspectos múltiplos: morais, sociais, econômicos.

Transformam-se as situações, interesses e negócios que teve o Código em mira regular. Surgem fenômenos imprevistos, espalham-se novas ideias, a técnica revela coisas cuja existência ninguém poderia presumir quando o texto foi elaborado. Nem por isso se deve censurar o legislador, nem reformar a sua obra. A letra permanece: apenas o sentido se adapta às mudanças que a evolução opera na vida social.

[...]

Portanto, a doutrina e a jurisprudência, ora consciente, ora inconscientemente, avançam dia a dia, não se detêm nunca, acompanham o progresso, acompanham novas atividades, sustentam as modernas conquistas, reprimem os inesperados abusos, dentro dos princípios antigos, evolutivamente interpretados, num esforço dinâmico inteligente, sem embargo de aludirem ainda muitos a uma vontade diretora, perdida nas trevas do passado remoto.

Eis aí a ficção: presume-se o impossível; que o legislador de decênios atrás previsse as grandes transformações até hoje operadas, e deixasse, no texto elástico, a possibilidade para abrigar futuros direitos periclitantes, oriundos de condições novíssimas.

Na obra "**Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos sociais**" (Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores, São Paulo, LTR: 2017) encontram-se valiosas análises das implicações jurídicas do trabalho intermediado por plataformas de serviços - como a Uber, que é bastante similar à plataforma da ré -. Colhe-se do livro, em artigo de João Leal Amado (Professor Associado da Faculdade



de Direito de Coimbra) e de Catarina Gomes Santos (Assistente Convidada da Faculdade de Direito de Coimbra), relato das características da política de uso do aplicativo Uber e de precedente paradigmático de Direito Comparado, envolvendo pedido de reconhecimento de vínculo de emprego por motoristas cadastrados, qual seja a sentença proferida pelo Tribunal de Londres no Case Nos 2202551/2015 & Others, em 28 de outubro de 2016, no sentido de afastamento da classificação, dada pela Uber aos motoristas cadastrados, de trabalho autônomos, reconhecendo-se que eles atuavam como *workers*, espécie intermediária entre autônomos e os *employees*, no Reino Unido. A seguir, excertos do artigo:

"2. O pagamento

No final de cada viagem, a tarifa é calculada pelo "servidor" da Uber, com base nos dados GPS emitidos pelo smartphone do motorista. O cálculo leva em consideração o tempo despendido e a distância percorrida. O passageiro paga a tarifa na íntegra. O passageiro paga a tarifa na íntegra à Uber, através de cartão de crédito/débito, e recebe o correspondente recibo por e-mail 6.

A Uber processa os pagamentos aos motoristas semanalmente. O pagamento será o resultado das tarifas cobradas por cada motorista, descontado o valor correspondente a uma taxa pelo uso da App (em regra, 25%). Embora podendo aceitar gorjetas dos passageiros, os motoristas não devem solicitá-las, sendo tal prática fortemente dissuadida pela Uber.

Quando os passageiros reclamem da tarifa cobrada, argumentando, por exemplo, que o motorista seguiu uma rota ineficiente, e que daí resultou um custo inflacionado, a questão é analisada pela Uber, que decide se o passageiro deverá ser ou não compensado. **Caso decida reembolsar parte da tarifa paga, isso determinará o recálculo do valor a pagar ao motorista, muitas vezes sem que este seja disso previamente advertido.**

[...]

4. Relação entre a Uber e o motorista

4.1. Enquadramento geral

Os termos tendentes a disciplinar a relação entre a Uber e os motoristas constavam inicialmente de um documento datado de 01.07.2013, intitulado '**Partner Terms**', que principiava pelas seguintes definições:

[...]

Nesse documento, **era referido que o 'Partner' reconhecia e concordava que a Uber não prestava quaisquer serviços de transporte e que não era uma empresa transportadora. A Uber atuaria apenas disponibilizando informação e uma ferramenta para conectar 'Customers', que buscam 'Driving Services', aos 'Drivers' que possam prestar tal serviço, não fornecendo, nem visando fornecer, ela mesma, serviços de transporte, nem de qualquer outra forma atuar enquanto empresa transportadora.**

[...]

A Uber reservava para si amplos poderes para alterar os 'Partner Terms' unilateralmente, prevendo-se a cessação automática do Acordo quando o 'Partner' e /ou os seus 'Drivers' deixassem de estar aptos para prestar o 'Driving Service' ou para conduzir o 'Vehicle' segundo a lei aplicável ou os parâmetros de qualidade da Uber.

[...]

Sempre que a classificação média de um 'Driver' desça aquém do 'Minimum Average Rating', a Uber notificará o 'Customer' (sendo que, como se disse, na grande maioria dos casos, 'Customer' e 'Driver' são a mesma pessoa?) podendo proporcionar-lhe um período



do tempo, **livremente definido pela empresa** para que este eleve o seu nível médio de classificação. Decorrido tal período, **se esse objetivo não for alcançado, a Uber reserva-se o direito de 'desativar' ('deactivate') o acesso do 'Driver' à 'Driver ADD' e aos 'Uber Serviços'.**

[...]

Prevê-se, ainda, que o **"Driver" pode ser 'desativado' ('deactivated'), ou de outra forma impedido de aceder ou usar a 'Driver App' ou os 'Uber Services',** no caso de violação da 'Addendum', ou de incumprimento do 'Services Agreement' pela 'Transportation Company', ou ainda nas hipóteses de depreciação da Uber pela 'Transportation Company', de **prática de atos ou omissões dos 'Drivers' ou da 'Transportation Company' que causem dano à marca, reputação ou negócio da Uber, segundo o juízo discricionário feito por esta.** A Uber detém igualmente o direito de desativar; ou de outra forma impedir o "Driver" de aceder ou usar a "driver App" ou os 'Uber Services', **por qualquer outro motivo, segundo seu critério exclusivo.**

[...]

4.5. Direitos e liberdades dos motoristas e outros áspers sacados pela Uber

No processo judicial em análise, **a Uber destaca vários aspectos de autonomia autonomia dos motoristas,** designadamente: i) o facto de, para além de trabalharem para, ou através da, Uber, eles **poderem também trabalhar para outras empresas,** incluindo concorrentes diretos que operam igualmente através de plataformas digitais; ii) a **circunstância de serem eles a suportar as despesas** associadas à manutenção das viaturas; iii) a liberdade que lhes assiste para selecionar os 'produtos' em que pretendem operar 12 ; iv) o respetivo enquadramento fiscal enquanto trabalhadores por conta própria; v) **a ausência de qualquer uniforme ou vestuário alusivo à Uber**

[...]

5. As questões suscitadas

Os Autores na ação objeto da sentença em análise são, ou foram no passado, motoristas da Uber, e alegam a falta de pagamento do salário mínimo, devido ao abrigo do 'Employment Rights Act 1996' ('ERA'), Parte II, em articulação com o 'National Minimum Wage Act 1998' ('NMWA') e regulamentação conexa, assim como o não pagamento de férias remuneradas (...)

[...]

Em suma, na sentença em comentário esteve essencialmente em causa determinar se os Autores revestiam o estatuto de 'workers' para efeitos da aplicação dos diplomas legais referidos supra, e, em caso afirmativo, na consequente delimitação do que conta como trabalho, ou tempo de trabalho, para efeitos de aplicação do 'WTR' e da legislação sobre o salário mínimo nacional.

[...]

A sentença do Tribunal do Trabalho de Londres sobre este caso da Uber reafirma um velho e bem conhecido princípio do direito dos contratos, segundo o qual 'os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são'.

[...]

A liberdade contratual não se confunde, pois, com a manipulação ilícita da da qualificação da relação contratual (...). Destarte, **apurando-se a existência de umas prestação de atividade em regime de heterodeterminação e a troca de uma retribuição, toparemos com um contrato de trabalho e não com um qualquer contrato de prestação autónoma de serviço, ainda que esta seja a designação contratual adotada pelas partes. Trata-se, afinal, de dar prevalência à vontade real das partes, desvelada pela execução contratual, sobre a vontade declarada**

[...]



Ora, nesse caso, o tribunal:

i) **Considera irrealista tentar negar que a Uber é uma empresa que explora um serviço de transportes e emprega motoristas para esse mesmo fim: a Uber não é uma mera technology company, não é uma mera plataforma digital, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte.**

[...]

O tribunal entende, pelo contrário, que, quando o motorista e o passageiro se encontram o negócio já foi celebrado, justamente entre a Uber e o passageiro, sendo o **suposto contrato entre motorista e passageiro uma pura ficção**, sem qualquer correspondência no verdadeiro relacionamento contratual entre as partes envolvidas (§ 91).

v) Entende, por isso, não corresponder minimamente à realidade considerar que a Uber trabalha para os seus motoristas, sendo que a inversa é que é verdadeira: **a Uber é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes; os motoristas disponibilizam a mão-de-obra especializada através da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e auferem os seus lucros.**

[...]

vii) Assinala a marcada assimetria de poder entre as partes contratantes

[...]

O tribunal conclui, em síntese, que, sempre que um motorista (a) tem a App ligada, b) se encontra no território no qual está autorizado a trabalhar, e c) está capaz e disponível para aceitar missões/clientes. então, encontrando-se estas condições satisfeitas, ele estará a trabalhar para a Uber sob a forma de um 'worker on-trac'.

[...]

Decidindo como decidiu, o **Tribunal do Trabalho de Londres confirmou a vitalidade daquilo que a doutrina brasileira designa, amiúde, por 'princípio da primazia da realidade', precisamente para vincar que as relações jurídico-laborais se definem pela situação de facto, isto é, pela forma como se realiza a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhe foi atribuído pelas partes.**

[...]

Employee ou worker, o certo é que, para o Tribunal do Trabalho de Londres, os motoristas da Uber não são self-employed independent contractors. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis." (p. 335 /348) Destaques diversos dos originais.

Esta relatora coaduna com as razões de decidir proferidas no Tribunal do Trabalho de Londres, replicando-as ao caso em análise.

Na hipótese, o autor está submetido aos **Termos de Uso da plataforma da ré**, bem como às suas políticas de preço e de relacionamento com o usuário do serviço de transporte. Tal como no caso julgado pelo **Tribunal do Trabalho de Londres**, o serviço de transporte é prestado pela ré, por intermédio da força de trabalho dos motoristas cadastrados, trabalhadores dependentes e subordinados.

É certo que, no Direito do Trabalho brasileiro, não existe a figura intermediária, entre autônomo e o empregado, como **worker** categorizado no direito britânico. Contudo,



como bem apontam os doutos professores e pesquisadores signatários do artigo supra transcrito, a conclusão comum inescapável é a de que **os motoristas cadastrados pelos aplicativos de transporte não são trabalhadores autônomos, encontram-se a eles subordinados e economicamente dependentes, relacionando-os com terceiros segundo a marca do aplicativo, nos estritos moldes de suas políticas de preços e relacionamento, de cumprimento obrigatório, sob pena de desligamento.**

Nesse mesmo sentido, já julgou este E. Tribunal Regional do Trabalho, merecendo destaque o acórdão abaixo destacado, de relatoria da **MMA. Juíza do Trabalho Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti**, redatora do acórdão prolatado pela **11ª turma** nos autos da ação trabalhista de autos nº 0010806-62.2017.5.03.0011, disponibilizado em 19.09.2019:

No artigo "O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho" ("Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano", Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores, São Paulo, LTR: 2017), o autor Adrián Todolí Signes, Professor Doutor, na Área de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de las Islas Baleares, faz uma análise profunda de **como a tecnologia tem modificado a forma com que muitas empresas interagem no mercado e à necessidade de se mudar a mentalidade de que o empresário detém os meios de produção.** Destaca que, com o avanço da tecnologia e o surgimento das plataformas virtuais, abandona-se a ideia de controle de execução do serviço para se avaliar somente os resultados da prestação. Para isso, **esses modelos de negócio contam com a avaliação feita pelos usuários que se utilizam do serviço oferecido.**

Trata-se do chamado Crowdsourcing ou Crowdwork, que consiste em "tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória", na definição de Adrián Todolí Signes. Referido autor ainda destaca que esse modelo de negócio conta com três elementos: 1) os solicitantes, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; 2) os trabalhadores que prestam serviços; e, 3) as plataformas virtuais, que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem pelo serviço realizado.

Há que ser considerado, ainda, nessa modalidade de negócio, as plataformas genéricas e as específicas. Genéricas são aquelas em que os solicitantes podem requerer qualquer tipo de trabalho. E o autor dá alguns exemplos: Amazon Turk, Microtask, Clickwork, dentre outras. Dentre as específicas, destaca a UBER, que se destina a um setor de atividade específico: transporte de passageiros. Ressalta que essa diferenciação é importante, **"visto que as plataformas que aderem a uma atividade concreta, na maioria dos casos, exercem um controle muito maior sobre seus trabalhadores. Ou seja, como se fosse uma empresa tradicional, uma companhia que se dedica ao transporte de passageiros deseja manter sua marca em alta consideração, para isso, deve fornecer um bom serviço e assegurar que seus trabalhadores/microempresários assim o façam.** Pelo contrário, as plataformas virtuais genéricas funcionam mais como um quadro de anúncios, onde qualquer atividade pode ser divulgada e onde a reputação da empresa não depende de como é realizada essa atividade (já que a empresa não está vinculada a nenhuma atividade em concreto)".

Em sequência, o Prof. Adrián Todolí Signes ressalta que o contrato de trabalho surge no alvorecer da Revolução Industrial, com o objetivo de proteger os trabalhadores das grandes fábricas, trabalhadores esses que se identificavam por duas características principais. A primeira, a subordinação, assim entendida por "uma parte, como membro de uma estrutura organizacional do empresário e, por outra, a dependência hierárquica do trabalhador ao empresário ou a quem esse delegasse o poder diretivo". A segunda característica possui várias facetas: "i) alienidade nos meios de produção, visto que o trabalhador não era proprietário da fábrica, nem da maquinaria; ii) A alienidade dos riscos, entendendo que o trabalhador encontrava-se isolado da fortuna da empresa, sendo



o empresário o responsável por assumir as perdas e por perceber os benefícios do negócio; iii) alienidade dos frutos, sendo de propriedade do empresário o resultado do trabalho do empregado; iv) alienidade do mercado, entendida como a impossibilidade de o trabalhador de oferecer a sua força de trabalho diretamente para os clientes, o que quer dizer, os clientes pertencem ao empresário".

Diante da evolução do modelo produtivo, a exemplo do que acontece na UBER, o Prof. Adrián Todolí Signes segue em sua explanação apontando as razões que justificam a proteção aos trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas virtuais, dentre as quais destaco as duas seguintes:

1) salário mínimo: a normatização sobre salários mínimos não protege apenas os trabalhadores, mas, também, o mercado em geral. Nas plataformas virtuais, "os ofertantes de trabalho podem contratar, não mais por dias, mas por minutos ou segundos, adaptando totalmente a mão de obra às necessidades de cada momento. Isso deixa totalmente desprotegido o trabalhador que desconhece a forma de funcionamento ou mesmo se terá trabalho no minuto seguinte";

2) Jornada máxima de trabalho: até a imposição da jornada de 8 horas diárias, as jornadas dos trabalhadores eram muito superiores. Atualmente, é sabido que grande parte dos participantes desse tipo de plataformas digitais tem outro emprego de tempo integral, e necessitam trabalhar mais para obter renda suficiente; e, há ainda aqueles que trabalham exclusivamente em plataformas virtuais e precisam laborar muitas horas por dia, para garantir um salário mínimo livre no final do mês.

Nesse sentido, **recente notícia veiculada em 05/12/18 abordando o fato de que foi estabelecido que os motoristas de UBER em Nova York terão direito a receber o salário mínimo. Tal medida valerá a partir do corrente ano e teve por motivação o fato de que 85% dos motoristas de aplicativos de Nova York ganham menos que um salário mínimo. Importante registrar, também, que nessa mesma notícia foi mencionado que a UBER, em razão de tal determinação, enviou nota dizendo que a "nova regra vai levar a aumentos nas tarifas para usuários do serviço na região, ressaltando, todavia, que dá todo o suporte a medidas que garantam que os motoristas ganhem o suficiente para se sustentar..."**(<https://exame.abril.com.br/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/amp/> Acesso em 13 /01/2019 às 09h50).

O Prof. Adrián Todolí Signes esclarece que a "existência de jornada de trabalho máxima não somente beneficia os trabalhadores, mas também beneficia a sociedade em geral. Em primeiro lugar, as extensas jornadas de trabalho provocam maiores problemas de saúde, conta que acaba sendo paga, em muitos casos, pela sociedade em geral. Mas, além disso, as jornadas máximas também respondem a uma questão de divisão do trabalho, a fim de reduzir o desemprego".

Na mesma obra mencionada supra, o Juiz do Trabalho Bruno Alves Rodrigues, em seu artigo "A Relação de Emprego no Serviço de Transporte de Passageiros Ofertado por Intermédio de Plataforma Eletrônica" conclui que, com empresas como a UBER "**surge um novo modelo de organização capitalista, fundado na busca do lucro a partir da exploração do trabalho alheio, por meio do uso de tecnologia eletrônica para a gestão de mão de obra, gerenciada por tecnocratas que, apesar de refratários às suas responsabilidades trabalhistas, figuram como intermediadores de mão de obra, processando algoritmos que definem o preço do serviço alheio, a forma de pagamento desse serviço, o padrão de atendimento do usuário e a forma de acionamento do colaborador.**Enfim, trata-se de empresário da exploração de serviços, e não, primariamente, de exploração tecnológica, que retém participação cobrada em referência ao valor do trabalho alheio, detendo empreendimento com todo o modus operandi da intermediação virtual do serviço, mas que não tem assumido qualquer ônus trabalhista ou previdenciário. São empresas que disponibilizam os mais diversos tipos de serviços, como é o caso de transporte público, faxina doméstica, carga de materiais, consultoria jurídica, cozinheiro, consulta de saúde, dentre outros. São empresas cuja performance não está atrelada à simples disponibilização de aplicativos eletrônicos, mas sim que, essencialmente, figuram como credoras do fruto do trabalho alheio, integrando as atividades dos colaboradores à sua própria atividade. São empresas que se distanciam da essência da economia colaborativa, que promove a alteração da dinâmica do consumismo clássico e individualista por outro de padrão comunitário, para transformar todos em seus consumidores ou em seus prestadores de serviços."



No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens.

Recentes notícias veiculadas sobre a UBER deixam claro que se **trata de uma empresa que explora serviço de transporte, que domina e comanda todo o sistema produtivo. A título de exemplo menciono notícia veiculada no dia 09/11/18, no portal UOL, que tinha a seguinte manchete: "Valerá em jogo do Corinthians: Uber terá nova tecnologia em grandes eventos."**

Em seguida, trechos da reportagem:

"A maneira de chamar um carro da Uber após grandes eventos como jogos de futebol ou shows mudará no Brasil. O aplicativo usará uma nova tecnologia, que será implementada neste sábado (10) no clássico entre Corinthians e São Paulo, na Arena Corinthians, em Itaquera.

A novidade do aplicativo estará presente logo que o usuário solicitar a viagem. Em vez da tradicional tela com a placa do carro, a foto e o nome do motorista, será exibido um PIN de seis dígitos no app do usuário.

A tecnologia visa escoar multidões de maneira mais rápida após grandes eventos. Quando chegarem ao endereço de partida, os motoristas parceiros serão orientados por uma equipe sobre o local de encontro determinado para embarcar usuários. Os usuários também receberão atenção de equipes in loco para serem direcionados ao local de embarque - no caso, o Portão H da Arena em Itaquera.

(...)

O usuário receberá o código após solicitar a viagem e poderá embarcar em qualquer veículo identificado da Uber na área de embarque - essa é uma diferença bem grande em relação a quando pedimos corridas normalmente pelo app, já que usuários e motoristas não precisarão ficar procurando um ao outro.

A Uber diz ter realizado estudos de engenharia de tráfego na região em dias de jogos e visitas técnicas para planejar a tecnologia, que promete deixar a saída dos eventos mais rápida. Por outro lado, o usuário não poderá fazer a conferência entre foto do motorista e placa do carro, um fator de segurança da empresa. O PIN, contudo, pode garantir a segurança da ação.

Recentemente, Corinthians e Uber acertaram uma parceria para a empresa ser o aplicativo oficial de mobilidade nos jogos do clube em seu estádio. Para o clássico entre Corinthians e São Paulo, é esperado um público na casa das 40 mil pessoas - já foram vendidas 34 mil entradas antecipadamente". (<https://tecnologia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/valera-em-jogo-do-corinthians-uber-tera-nova-tecnologia-em-grandes-eventos/>> Acesso em 13/11/2018 às 18h35)

No mesmo sentido, matéria veiculada em 12/11/2018, sobre o Dia Mundial da Gentileza: "Uber celebra Dia da Gentileza pagando o dobro dos extras dados a seus motoristas".

São trechos da reportagem:

"Quem fornecer um "extra" para motoristas nos serviços do Uber e Uber Eats nesta terça (13) vai ajudar esses trabalhadores em dobro. Em comemoração ao Dia Mundial da Gentileza, quem trabalha com ambos os serviços vai receber duas vezes o que os usuários derem de gorjeta na nova ferramenta de gorjeta dos apps.

(...)

A opção funciona da seguinte maneira: no final da corrida, o usuário é convidado a avaliar o serviço. Nesta etapa, há agora a opção de oferecer um pagamento extra,



escolhendo uma das opções de valores pré-selecionados: R\$ 1,00, R\$ 3,00 e R\$ 5,00 - ou colocando outro valor à sua escolha manualmente.

A empresa informa que tal quantia é enviada integralmente a quem está prestando o serviço, e tem isenção de taxas. O recebimento em dobro valerá para todas cidades do país em que ambos serviços estão disponíveis".(<https://canaltech.com.br/apps/uber-celebra-dia-da-gentileza-pagando-o-dobro-dos-extras-dados-a-seus-motoristas-126791/>> acesso em 13/11/18, às 18h54).

Tais reportagens apenas reforçam todo o raciocínio que vem se delineando, no sentido que, na hipótese dos autos, o autor não pode ser considerado trabalhador autônomo e tampouco microempresário ou parceiro da UBER. Não se olvide que o motorista arca com todas as despesas relacionadas ao veículo, tais como, combustível, depreciação do veículo, seguro, dentre outros, o que consome boa parte de seus ganhos. Mais uma vez, menciono notícia veiculada na internet, em março/18 e atualizada em setembro/18, relativa a estudo feito nos EUA que mostra que 30% dos motoristas do UBER estão perdendo dinheiro quando os gastos com o carro são levados em conta, eis que, consideradas tais despesas três quartos dos motoristas de UBER nos EUA recebem menos do que um salário mínimo. (<https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2018/10/08/motorista-do-uber-nos-eua-ganha-pouco-e-fica-abaixo-da-linha-da-pobreza.htm> acesso em 14/01/19, às 12h15).

Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida.

Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER. (Original sem destaques)

Cito, ainda, outras sentenças prolatadas no âmbito deste Eg. Regional em que reconhecido o vínculo de emprego entre aplicativos de transporte e motoristas cadastrados, nos autos:

- 0010635-18.2017.5.03.0137, Assinatura: 22/01/2019, Publicação 24/01/2019, Juíza da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Ana Maria Espi Cavalcanti;
- 0011484-83.2017.5.03.0106, Assinatura: 29/09/2018, Publicação 02/10/2018, Juízo da 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Juiz Vítor Martins Pombo;
- 0010289-17.2017.5.03.0186, Assinatura: 14/11/2017, Publicação 17/11/2017, Juízo da 48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Juíza Hadma Christina Murta Campos;
- 0010829-15.2017.5.03.0138, Assinatura: 30/07/2017, Publicação: 01/08/2017, Juízo da 38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Juiz Eduardo Aurélio Pereira;
- 0011359-34.2016.5.03.0112, Assinatura: 13/02/2017, Juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Juiz Márcio Toledo Gonçalves.

Por fim, conforme se observa na notícia veiculada em 04.03.2020 pela Revista Exame, a *Cour de Cassation*, Tribunal Superior da França, em decisão recente, foi firmado o mesmo entendimento, ora adotado, para reconhecer o *status* de empregado a motorista da demandada, ao fundamento de que o trabalhador não pode definir os próprios preços, bem como ter a sua própria clientela. Segundo a revista:

O tribunal superior da França reconheceu o direito de um motorista da Uber de ser considerado como funcionário da empresa, em uma decisão que pode prejudicar o modelo de negócios da companhia ao abrir brecha para que seja obrigada a pagar mais impostos e benefícios trabalhistas.

[...]

A Cour de Cassation confirmou uma decisão anterior de um tribunal de apelação, dizendo que o motorista da Uber não poderia se qualificar como contratado autônomo,



porque ele não podia ter sua própria clientela ou definir seus próprios preços, fazendo dele um subordinado da empresa.

"Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa", afirmou o tribunal em comunicado. "Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário.

(<https://exame.abril.com.br/negocios/tribunal-da-franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-da-uber/>, acesso em 13/04/2020, às 15h53).

O teor da decisão pode ser acessado por meio do sítio oficial da corte:
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html.

Ante todo o exposto, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, como restaram preenchidos, no plano fático e jurídico, os elementos configuradores da relação de emprego, impõe-se o seu reconhecimento, nos termos do art. 2º e 3º ambos da CLT.

Ocorre que o autor postulou o reconhecimento da relação de emprego, na modalidade de contrato intermitente (item 115 do rol inicial - . e3f2597 - Pág. 25).

O contrato de trabalho intermitente foi incluído na legislação celetista com a edição da Lei 13.467/2017 e encontra-se disciplinado no art. 452-A, *in verbis*:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

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

§4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.



§7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.

§8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Cabe pontuar que, nos termos do §3º do artigo retro transcrito, nessa modalidade contratual, o trabalhador pode recusar a convocação para a prestação dos serviços, sem que isso descaracterize a relação empregatícia.

Assim, o autor poderia não atender aos chamamentos, desligando o aparelho celular, ou recusar as chamadas que não restaria afastada a subordinação para fins de reconhecimento do contrato de trabalho intermitente.

Em estrita observância aos limites da lide (arts. 141 e 492 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho), declara-se a existência do vínculo de emprego, na modalidade do contrato intermitente.

A ré não impugnou a data de início da prestação dos serviços apontada pelo autor, de **04.06.2016**, bem como não colacionou aos autos o histórico de viagens do autor ou os dados do seu cadastro pessoal, para comprovar realidade diversa, motivo pelo qual se acolhe a data de início do pacto laboral apresentada na exordial.

Assim, dou provimento ao recurso do autor, para declarar a existência de relação de emprego entre o autor e a ré, **na modalidade de contrato intermitente**, a partir de **04.06.2016** e ainda em vigor, na função de motorista. A fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos ao juízo de origem, para que seja proferida nova sentença, com exame dos demais pedidos formulados na exordial, decorrentes do liame empregatício reconhecido entre as partes. Prejudicado o exame das demais matérias recursais.

PAULA OLIVEIRA CANTELLI

Desembargadora Relatora



Tomaram parte neste julgamento as Exmas.: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães (Presidente) e Desembargadora Denise Alves Horta.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Julgamento adiado em Sessão Virtual ocorrida entre os dias 3 e 5 de março de 2021.

Sustentação Oral: Dr. Rafael Alfredi de Matos e Dr. Marccone Rodrigues Vieira da Luz, pelo recorrido.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da Sessão

PAULA OLIVEIRA CANTELLI
Desembargadora Relatora

POC10/2

VOTOS

