

## Horário de trabalho livre impede vínculo de motorista com a Uber

A possibilidade de o motorista que presta serviço por meio do aplicativo Uber trabalhar apenas quando quiser impede o reconhecimento do vínculo de emprego. Assim entendeu o juiz Giovane da Silva Gonçalves, 86ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao [negar pedido](#) de um homem que queria o reconhecimento de relação de trabalho com a empresa norte-americana.

Reprodução



Escolha de horário e ritmo de trabalho impede vínculo de emprego com a Uber, segundo a Justiça do Trabalho.  
Reprodução

Para o julgador, mesmo que o objeto social da Uber seja a prestação de serviços de transporte, e não o fornecimento de plataforma para conectar motoristas e passageiros, não há subordinação. Ele explicou que isso ocorre porque o trabalhador, mesmo atuando como prestador de serviço, sem receber ordens diretas, pode escolher quando prestar o serviço sem avisar a empresa.

“Dito de outra forma, a reclamada, ainda que fosse a tomadora dos serviços (e isso é controvertido nos autos), não podia contar com o trabalho do reclamante, o qual poderia simplesmente desligar o aplicativo, deixando de trabalhar por uma hora, um dia, uma semana etc.”, exemplificou o magistrado.

Ele detalhou que não há como haver subordinação se o prestador do serviço não está, pelo menos remotamente, subordinado à empresa, conforme determina o artigo 4º da CLT: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Sobre as imposições feitas pela Uber aos motoristas que usam o aplicativo, o julgador ressaltou que pedidos nesse sentido são “da própria relação espontaneamente contraída, como é comum em qualquer contrato”.

“O fato de a reclamada estabelecer unilateralmente o preço da corrida, sugerir a oferta de água e balas aos passageiros, sugerir o trabalho em determinados horários, rescindir o contrato no caso de avaliação abaixo de determinado índice, reter os valores pagos no aplicativo e repassá-los semanalmente ao

reclamante, exigir o uso de veículo seminovo, etc., não é suficiente, por si só, para caracterizar a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício”, complementou.

Citou ainda a Lei dos Representantes Comerciais (Lei 4.886/1965), que permite a definição de regras contratuais pelo tomador do serviço, como preço, modelo de pagamento, exclusividade na prestação do serviço e modelo de rescisão do contrato. “Não havia, ao contrário do alegado na inicial, qualquer imposição, ainda que indireta, para que o reclamante trabalhasse em jornadas determinadas pela reclamada, muito menos em desrespeito às possibilidades humanas.”

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

**Date Created**

07/06/2017