

## TRT-RS nega vínculo de emprego entre motorista e Uber

Se os autos do processo revelam que a relação mantida entre reclamada e reclamante foi de parceria civil, não se pode falar em vínculo empregatício. Por isso, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) [reformou sentença](#) da 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma eletrônica Uber.

Divulgação



Divulgação

Ao contrário do decidido no juízo de origem, os desembargadores da Corte trabalhista entenderam que o autor não conseguiu comprovar, no processo, que a empresa exercia poder diretivo sobre ele e, por conseguinte, que havia subordinação jurídica na relação. Este segundo requisito é considerado fundamental para a caracterização do vínculo empregatício.

### Ação reclusatória

Ao ajuizar o processo judicial, o motorista alegou ter sido empregado da Uber entre novembro de 2016 e maio de 2017, com ruptura do contrato sem justa causa. Diante da alegada relação de emprego, pleiteou o pagamento das verbas trabalhistas, tais como aviso prévio, décimo terceiro salário e férias.

A Uber, por sua vez, negou a existência da relação de emprego. Sustentou, dentre outros argumentos, que não é uma empresa de transporte, mas de tecnologia. Ou seja, apenas disponibiliza uma plataforma digital para conectar motoristas e clientes, sem nenhuma ingerência sobre o trabalho prestado. Assim, o contrato entabulado entre o motorista e a empresa tem natureza civil e não trabalhista.

### Primazia da realidade

Ao julgar o caso na primeira instância, a juíza Sheila dos Reis Mondin Engel discordou das alegações da empresa. Segundo o entendimento da magistrada, o que o cliente busca, ao procurar a Uber, é o transporte, não a tecnologia, que é apenas um meio para a execução desse serviço. Para a juíza, caso não existisse o trabalho efetivado pelos motoristas, a Uber seria apenas um aplicativo de celular.

"O serviço ofertado é o transporte de passageiros; e o meio em que isso é operacionalizado é via plataforma digital (tecnologia da informação). A reclamada, por conseguinte, deve ser entendida como



uma empresa de transporte de passageiros", afirmou na sentença.

Quanto à existência de trabalho subordinado ou autônomo, a julgadora entendeu que restou caracterizada a primeira modalidade. Conforme a juíza, não há autonomia, porque, dentre outros aspectos, o motorista não pode fixar os preços do serviço prestado, definidos por algoritmos conforme a demanda ou ao local e repassados ao cliente de forma automática. Destacou que, embora as avaliações do serviço sejam feitas pelos usuários, é a empresa que tem o poder efetivo de punir disciplinarmente o motorista, por meio de suspensão ou bloqueio na plataforma. Em síntese: é a plataforma que define as condições para a execução do serviço.

"Registro, por derradeiro, que a caracterização do vínculo de emprego, diante do princípio da primazia da realidade, independe da vontade dos contratantes, mas decorre da forma como o trabalho é prestado, que, no caso, se deu com a presença dos requisitos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º CLT. Portanto, concluo que a contratação se deu em flagrante fraude à legislação trabalhista, incidindo no caso as disposições do artigo 9º da CLT, que torna nulos os atos praticados com tal objetivo", concluiu na sentença.

Nesse sentido, a juíza determinou a anotação do período trabalhado na Carteira de Trabalho do motorista e o pagamento das verbas respectivas. Descontente com a decisão, a empresa recorreu ao TRT-RS.

### **Preponderância da autonomia**

Para o relator do processo na 11ª Turma, juiz convocado Carlos Alberto May, o fato da Uber ser uma empresa de transporte ou de tecnologia e a possibilidade de o motorista utilizar outros aplicativos para oferta de serviços similares não são aspectos relevantes, já que a relação de emprego não tem como requisitos a exclusividade e a inserção do trabalhador na atividade-fim da empregadora.

Segundo o relator, o fato de haver a possibilidade do cadastramento de pessoas jurídicas na plataforma não afasta o requisito da pessoalidade, uma vez que é um motorista pessoa física que estará prestando o serviço e sendo avaliado de forma individual posteriormente. Já quanto à onerosidade, o magistrado considerou evidente a presença do requisito, uma vez que o objetivo do motorista, ao utilizar a plataforma, é ser remunerado pelo seu trabalho. O juiz convocado também considerou presente a não eventualidade ou habitualidade, pela frequência no uso da plataforma por parte do motorista.

Entretanto, quanto à subordinação ou autonomia, o relator entendeu que as provas do processo indicam a preponderância da autonomia. É que, dentre outros aspectos, o trabalhador não conseguiu provar que a empresa tinha o direito de puni-lo, a não ser pela suspensão da plataforma, caso a média de avaliações baixasse. E isso, a seu ver, pode ser considerado "controle de qualidade" e como um distrato comum, previsto também noutros contratos de natureza civil.

May ressaltou, ainda, que o motorista não apresentou provas de que não podia negociar o preço das corridas, e que essa possibilidade estava presente no contrato com a empresa. A aplicação de suspensão, caso ficasse sem utilizar a plataforma por algum período, também, conforme o relator, foi rechaçada por uma testemunha.

"Por outro lado, eventuais mensagens que a ré expeça aos motoristas cadastrados, incentivando-os a



---

retornarem ao uso do aplicativo, inclusive mediante incentivo financeiro, não se confundem com a efetiva cobrança de trabalho típica da relação de emprego", finalizou o juiz convocado.

O acórdão foi proferido por unanimidade de votos. Também participaram do julgamento a desembargadora Vania Mattos e o juiz convocado Ricardo Fioreze. As partes ainda podem recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Com informações da assessoria do TRT-RS.*

Clique [aqui](#) para ler a sentença

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

**0020937-96.2017.5.04.0002**

**Date Created**

11/12/2020