



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

# Recurso Ordinário Trabalhista 0010806-62.2017.5.03.0011

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 15/05/2019

**Valor da causa:** \$100,000.00

**Partes:**

**RECORRENTE:** EUSTAQUIO DA PAIXAO DIAS

**ADVOGADO:** FELIPE MAURICIO SALIBA DE SOUZA

**RECORRIDO:** UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

**ADVOGADO:** MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
11ª Turma

**PROCESSO nº 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO)**

**RECORRENTE: EUSTÁQUIO DA PAIXÃO DIAS**

**RECORRIDA: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

**RELATOR: LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO**

**REDATORA: JUÍZA CONVOCADA ANA MARIA ESPI CAVALCANTI**

## EMENTA

**EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA.** Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.

## RELATÓRIO

O d. Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de ID. 4820889, rejeitou o pedido inicial.

O reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 5de0f15), pretendendo o reconhecimento de vínculo de emprego com a reclamada e o deferimento das demais pretensões correlatas ao reconhecimento da referida relação jurídica.

Contrarrazões da ré no ID. f38d92a.



Assinado eletronicamente por: Ana Maria Espi Cavalcanti - 18/07/2019 17:15:12 - c83a0f9  
<https://pje.trt03.redejt/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19053118352755300000039959801>  
Número do processo: 0010806-62.2017.5.03.0011  
Número do documento: 19053118352755300000039959801

Procuração do reclamante sob o ID. 03fae92.

Procuração da reclamada sob o ID. 749177f.

É, em síntese, o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso ordinário interposto pelo autor, porquanto presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Conheço também das contrarrazões da ré, porque ofertadas a tempo e modo.

### **MÉRITO**

### **VÍNCULO DE EMPREGO**

O reclamante não se conforma com a decisão de origem que julgou improcedente a ação, ante o não reconhecimento da existência de vínculo de emprego entre as partes. Defende, em síntese, que as provas produzidas nos autos evidenciam a presença dos requisitos necessários à caracterização do liame empregatício.

Na peça de ingresso, o autor narrou que foi contratado pela empresa reclamada em junho de 2016 para laborar prestando serviços de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG. O contrato se encerrou em fevereiro de 2017 sem prévio aviso ao reclamante, de forma unilateral e abusiva por parte da empresa reclamada.



Na defesa apresentada a demandada negou a relação de emprego, afirmando que o vínculo jurídico existente entre as partes se dava por meio de contratação pelo reclamante da plataforma da reclamada para a prestação de serviços aos usuários.

A i. sentenciante rechaçou o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego, sob os seguintes fundamentos:

"(...) Alega o autor que prestou serviços à ré, como motorista, estando presentes os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, na forma do art. 3º, da CLT.

Por sua vez, a reclamada alegou que trata-se de empresa que explora plataforma tecnológica, em parceria com motoristas independentes, intermediando o acesso de clientes ao transporte individual privado, sem atuar de forma direta no segmento de transportes, já que não fornece veículos aos motoristas.

Sendo assim, negou a contratação do autor para a prestação de serviços, no período informado na exordial.

Em face da controvérsia acerca de relação de emprego, torna-se imprescindível a constatação dos requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, consoante previsto no art. 3º, da CLT, cabendo ao autor o ônus de demonstrar que o vínculo era empregatício, nos termos do art. 818/CLT e art. 373, I, do CPC/2015.

Não há dúvida de que os serviços têm caráter oneroso e se revestem de pessoalidade.

Todavia, ainda que o trabalho desenvolvido pelo autor, como motorista, fosse realizado com pessoalidade e onerosidade, a prova dos autos não permite verificar que houvesse com a ré relação de subordinação e controle, ainda que de forma indireta.

Observa-se, do modelo de instrumento contratual acostado às fls. 956 e ss do PDF, que a intermediação firmada com a ré tem por finalidade específica viabilizar plataforma digital para prospecção de clientes aos prestadores de serviços de transporte, não se verificando, que a referida empresa esteja inserida diretamente na atividade de transporte de passageiros. Portanto, não se comprovou que os serviços prestados pelo autor se integrem à dinâmica organizativa e operacional da ré, o que a doutrina moderna denomina subordinação estrutural.

Necessário observar, de início, que o reclamante mantinha vínculo de emprego com outras empresas, concomitantemente com o período de trabalho ora pleiteado, o que se comprova às fls. 1100/1106.

Ainda que tal fato, isoladamente, não impeça o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário observar que, em depoimento pessoal, fl. 1125, o autor asseverou que, como motorista da UBER, "não tinha chefe" e escolhia os horários de iniciar e finalizar a prestação de serviços, trabalhando o tempo que quisesse, já que não tinha um número mínimo de horas a cumprir. Disse, também, que não teve que fazer treinamento prévio.

Em ata de audiência do processo n. 0011359.34.2016.5.03.0112, às fls. 529/533 dos presentes autos, o então reclamante Rodrigo Leonardo Silva Ferreirareconheceu, em seu depoimento pessoal, que tinha motoristas auxiliares cadastrados junto à ré, contrariando o que o autor declarara a este Juízo, quanto à impossibilidade de cadastramento de motoristas auxiliares na plataforma.

A testemunha ouvida naqueles autos, Sr. Charles Soares Figueiredo, afirmou que "virou parceiro Uber" e que, apesar de não atender corridas há pelo menos três meses, sua



plataforma continuava aberta, à época de seu depoimento àquele Juízo. Assim como o reclamante Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, o depoente reconheceu que poderia colocar um motorista cadastrado, em sua plataforma. Afirmou, também, que existe uma recomendação da Uber para que o motorista fique offline quando não quiser pegar corrida. A testemunha relatou que a Uber envia semanalmente gráficos mostrando onde haveriam shows e eventos com grande público, para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria oportunidade de demanda. Relatou, ainda, que ele próprio escolhia as suas folgas (fls. 531/532).

Por sua vez, na ata de audiência relativa ao processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137, acostada pela ré às fls. 1129/1134, a prova oral emprestada permite verificar que havia absoluta liberdade dos motoristas na aceitação de corridas e horários de trabalho.

Naqueles autos, a testemunha trazida pela ré, Sr. Norival Oliveira Silva, afirmou que contratou a Uber para intermediar os serviços que presta, como motorista, mediante o pagamento de um percentual sobre o faturamento, incidente sobre as corridas captadas por meio do aplicativo. O depoente possui cinco veículos, todos dirigidos por parceiros da Uber. Afirmou, ainda, que não atende apenas a clientes captados pela Uber, mas também outros clientes contratados diretamente, tais como Petrobrás, JSL Logística, TJMG, TV Globo e outros. Apesar da relação comercial, nunca compareceu presencialmente a qualquer sede ou filial da Uber, não estando subordinado a ninguém e nem recebe ordens da Uber. O depoente reconheceu que ficou clara a importância de receber boas notas dos clientes. Afirmou que os seus veículos não são vistoriados pela Uber e esta não controla o horário trabalhado e nem o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida - fls. 1132/1133.

A segunda testemunha da ré, Sr. Daniel Botelho Mandil afirmou que o sistema da Uber consiste em uma plataforma de economia compartilhada por clientes, que querem pedir uma corrida, e por motoristas, com cadastros ativos. Asseverou que o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não - fl. 1133.

A prova produzida nos autos permite verificar que o autor detinha plena autonomia para escolher o modo e a forma de execução do labor, dias e horários de trabalho e mesmo clientes a serem atendidos, já que o sistema de acesso permite ao motorista negar solicitações de viagem.

O fato de a ré manter sistema de avaliação de motoristas e de descadastrá-los, em caso de avaliações insatisfatórias, não implica em controle das atividades, mas apenas em manutenção dos padrões exigidos para utilização da plataforma digital, o que é perfeitamente aceitável, em face dos critérios estabelecidos para manutenção da parceria digital.

Portanto, o autor não se desincumbiu cabalmente do ônus probatório que lhe competia, pois não produziu prova a demonstrar que tivesse qualquer subordinação à plataforma digital.

A par de tais considerações, não se verificam, no caso em tela, os elementos previstos no art. 3º, da CLT, necessários ao reconhecimento de relação de emprego pretendida entre o autor e a ré.

Conclui-se, pois, que as condições de prestação de serviço eram pautadas pela autonomia e empreendedorismo, sem relação de emprego.

Sendo assim, em atenção ao princípio da primazia da realidade, declara-se inexistente o alegado vínculo de emprego entre as partes, sendo improcedentes todos os pedidos declinados na exordial, dele decorrentes. (...)" (ID. 4820889 - Pág. 5 a 7)

Examino.



Como é de conhecimento notório, a UBER converteu-se, atualmente, em uma opção de transporte utilizada por milhões de pessoas em diversos países pelo mundo, e se apresenta como uma empresa estabelecida nos Países Baixos, especificamente em Amsterdam, que fornece os serviços da UBER, "com a finalidade de viabilizar a angariação e prospecção de clientes para prestadores de Serviços de Transporte" (contrato de prestação de serviços, ID. eaf73db - Pág. 1).

No item 1.17 do contrato de prestação de serviços "Serviços da Uber" é assim definido: "significa os serviços de intermediação digital da Uber prestados por meio de plataforma tecnológica, intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte independentes busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte; os Serviços da Uber incluem o acesso (assim entendido o direito de uso) ao Aplicativo de Motorista, softwares, websites, serviços de pagamento (na forma descrita na Cláusula 4 abaixo) e sistemas de serviços de suporte relacionados que poderão ser atualizados ou modificados pela Uber, a critério desta, a qualquer momento." (ID. eaf73db - Pág. 3).

O contrato de prestação de serviços firmado entre a Uber e o motorista, denominado "cliente", prevê que o "cliente" é obrigado a aceitar os termos e condições nele estipulados (ID. eaf73db - Pág. 1). Típico contrato de adesão, portanto.

Resta saber se a UBER é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim.

Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor.

A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos.

Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda



corrente dos usuários. E nem se diga que o autor "pagava" à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços, intitulado "Termos Financeiros" e seus subitens 4.1 ("Cálculo do Preço e Pagamento"), 4.2 ("Custo Fixo"), 4.3 ("Viagens pagas em dinheiro"), 4.4 ("Pagamento"), 4.5 ("Alterações no Cálculo do Preço"), 4.6 ("Ajuste de Preço"), 4.7 ("Taxas de Serviços") e 4.8 ("Taxas de Cancelamento") (ID. eaf73db - Pág. 11 a 13).

Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente. E, para fundamentar, passo a destacar fundamentos de artigos de autores que se aprofundaram na análise do tema, os quais adoto como razões de decidir.

No artigo "O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdssourcing 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.

Destaco recente decisão proferida pela 15ª Turma do TRT-2ª Região, de relatoria da Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, em que foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a UBER (processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038).

Peço venia, para adotar, também como razões de decidir, os fundamentos expostos em referido acórdão:

"A Origem, considerando especialmente os depoimentos das partes, acolheu a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação, contra o que se insurge o demandante, conforme as longas razões de fl. 1515/1558.

E de razão se assiste. Vejamos.

As demandadas, em apertada síntese, se opuseram à pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transporte, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Contudo, os elementos de prova existentes nos autos não autorizam, no caso, com a devida vênia da Origem, seja alcançada tal conclusão.

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013: "A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros (...) o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte."

E a confirmação dessa conclusão também pode ser extraída da confissão das demandadas de que contratam seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, ou seja, aqueles que se utilizam do transporte, o que, em última instância, revela assumirem a responsabilidade pela integridade física dos usuários (fl. 616/617).

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.



Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.

Exemplo genuíno dessa prática é a Oficina da Mesa, em São Paulo, que, com a instalação de uma cozinha industrial, possibilita o atendimento de empreendedores individuais no ramo de fornecimento de alimentos que antes, em regra, confeccionavam as refeições ou os alimentos comercializados nas dependências das cozinhas de suas residências. Pela utilização da cozinha industrial pagam um aluguel por hora independentemente do produto comercializado, não havendo, ainda, nenhuma ingerência do "dono" da cozinha industrial sobre o valor a ser cobrado pelo serviço prestado.

Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata de modelo de economia compartilhada.

Resta, assim, examinar a natureza da relação existente entre as demandadas e o demandante, no caso dos autos.

As demandadas, como já mencionado anteriormente, negam a existência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Contudo, os elementos de prova existentes nos autos sinalizam em direção diversa.

A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual.

A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do empregado pode ser paga por terceiros. A propósito, vale citar a lição do saudoso Magistrado, Dr. Aluysio Sampaio, na página 118 da obra "Contrato Individual do Trabalho em sua vigência" (Editora dos Tribunais - 1982), de acordo com a qual:

"Salário ou remuneração é, pois, a contraprestação devida pelo empregador - seja diretamente paga por ele ou por terceiros, como a gorjeta.

À primeira vista, dada a compreensão corrente do instituto, a afirmativa poderá causar estranheza. Mas, desde que aceita a sinonímia entre salário e remuneração, espancam-se quaisquer dúvidas. Dir-se-á que aquilo pago por terceiros não pode constituir obrigação do empregador. Ledo engano: o que o empregador proporciona ao empregado não é estritamente a paga pelos serviços prestados, mas a oportunidade de ganho. Sabe-se, por exemplo, que são comuns os casos de garçons que pouco percebem diretamente do empregador, mas ganham quantias expressivas a título de gorjetas. Em certos casos, os garçons não se importam com o valor do salário pago diretamente pelo empregador, pois a parte substancial de seu ganho resulta das gorjetas pagas por terceiros.

A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos."

Na espécie, os mesmos documentos antes citados revelam que as demandadas concentravam em seu poder, em regra, os valores pagos pelos usuários, realizando posteriormente o repasse ao demandante.



Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.

A personalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a personalidade. Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo.

Por fim, resta examinar a alegação de ausência de subordinação. Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regra de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários.

Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade.

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta "...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...". Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada.

Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista /usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas "...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite..." (fl.1101).

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

"...que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média" (fl. 1012).



É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único "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 trabalhado alheio."

E a respeito desses novos modelos, indispensável mencionar o "Relatório Conclusivo" do Grupo de Estudos "GE UBER" do Ministério Público do Trabalho, juntado aos autos às fl. 1245/1285.

**"A MUTAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO - AS CONSTANTES REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS** O direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador. A subordinação do estilo militar surge como nota característica da organização industrial, que logo se espraia por todos os setores empresariais como ideal-tipo. Com o avanço da tecnologia, a forma com que se apresentava a subordinação sofreu mutação. Inicialmente, na reestruturação produtiva do tipo toyotista ou pós-fordista, iniciada nos anos 1970, a subordinação já se apresenta de forma mais sutil, na forma de integração na estrutura produtiva. O "dar ordens" passa a menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas. A organização do trabalho, atualmente, conhecida como Revolução Digital ou Crowdsourcing, tem a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle dos trabalhadores. Não é mais concebida como uma engrenagem - na imagem de Charles Chaplin em Tempos Modernos -, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada - nos moldes previstos por George Orwell em 1984 e pela distópica série do Netflix Black Mirror. No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia "força de trabalho", com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela "organização científica do trabalho". O contrato de trabalho deu a forma jurídica à dissociação do sujeito pensante, reduzido à figura do contratante, e de um trabalho desubjetivado, reduzido a uma quantidade de tempo subordinado. O contrato de trabalho - e o direito do trabalho -, por garantirem o mínimo de segurança física e econômica necessária à manutenção de sua capacidade de trabalho no tempo longo da vida humana, possibilitaram a instituição do mercado de trabalho e tornaram caducas as figuras da escravidão e da corporação de ofício. O modelo organizacional da cibernética - e, portanto, da governança -, tenta bagunçar essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua propriedade, e que se pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o "sujeito objetivo", movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o "trabalhador flexível". Desenha-se, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador. Temos que lembrar sempre, por outro lado, que cibernética vem de direção, controle, governo. O controle da massa de trabalhadores para a realização de atividade econômica sempre vai ser necessário, alterando-se somente a forma. Enquanto o taylorismo /fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. Segundo Supiot, sob o regime fordista, o contrato de trabalho, de uma forma geral, apresenta-se como uma troca quantificada: em contrapartida a



uma quantidade de horas de trabalho, o trabalhador recebe uma parcela de dinheiro. Isso somente foi possível pela legitimação dada pelo direito do trabalho, que colocou a subordinação jurídica no ponto central: o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador, estando pronto a obedecer às ordens do contratante. Neste ponto há de se fazer um parêntese para explicar que essa é a forma mais usual de formatação do trabalho, não sendo jamais questionada a condição de empregado daquele que se coloca à disposição de um contratante para realizar trabalho, sendo-lhe quantificado o seu salário pela sua produção, e não pelo tempo à disposição do empregador, como é comum e ordinário no comércio (comissões) e mesmo na indústria (confecção, por exemplo). O ponto em comum, então, seria a colocação de tempo - determinado ou não - à disposição do empregador com a definição pelo contratante dos métodos de trabalho e aquisição por este do resultado final. No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente o seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados...".

"...A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por "stick"(porrete) e "carrots" (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos. Próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros - e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas - para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados. A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento. Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação, que é a avaliação da realização dos objetivos, corolária da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado. A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance. Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador. Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma".

Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes (...)"





Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o modus faciendi da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica.

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da personalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10/06/2016 e 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista.

Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito.

## **Conclusão do recurso**

Conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10/06/2016 a 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista. Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito.

## **ACÓRDÃO**



Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10/06/2016 a 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista; em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos à origem para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito; vencido o Exmo. Desembargador Relator.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti (Redatora vinculada), Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente e Relator).

Designada Redatora do Acórdão a Exma. Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti.

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Lutiana Nacur Lorentz.

Belo Horizonte, 17 de julho de 2019.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

**LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO**

**Relator**

**10**

