



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0101291-19.2018.5.01.0015

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 02/03/2020

**Valor da causa:** R\$ 92.938,43

**Partes:**

**RECORRENTE:** ERICA ABADE RODRIGUES

ADVOGADO: JOAO PAULO VITAL LEAO

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

ADVOGADO: DOMINGOS ANTONIO FORTUNATO NETTO

ADVOGADO: CLEBER VENDITTI DA SILVA

ADVOGADO: VILMA TOSHIE KUTOMI

**RECORRIDO:** UBER INTERNATIONAL B.V.

ADVOGADO: DOMINGOS ANTONIO FORTUNATO NETTO

ADVOGADO: CLEBER VENDITTI DA SILVA

ADVOGADO: VILMA TOSHIE KUTOMI

**RECORRIDO:** UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

ADVOGADO: DOMINGOS ANTONIO FORTUNATO NETTO

ADVOGADO: CLEBER VENDITTI DA SILVA

ADVOGADO: VILMA TOSHIE KUTOMI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0101291-19.2018.5.01.0015 (ROT)**

**RECORRENTE: ERICA ABADÉ RODRIGUES**

**RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V.,  
UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.**

**RELATORA: CARINA RODRIGUES BICALHO**

## EMENTA

**RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA.** O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor 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*" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

## RELATÓRIO

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** (0101291-19.2018.5.01.0015), provenientes da **MM. 15ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO**.



**O Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. FRANCISCO MONTENEGRO NETO**, pela r. sentença do ID. 36c2b8d, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados pela autora.

Inconformada, a autora, **ERICA ABADE RODRIGUES**, se insurge. Interpôs o recurso ordinário no ID. d2609f7, pretendendo a reforma da decisão de origem em relação ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, intervalo intrajornada e dano moral.

Contrarrazões pelas rés no ID. a28e9eb.

Arguida a suspeição da relatora por meio da Exceção de Suspeição de ID 8bb1a57, a qual foi rejeitada pela decisão de ID 73f84bc.

Na sequência, foram os autos remetidos ao E. Órgão Especial do TRT da 1ª Região que, a unanimidade, rejeitou a exceção de suspeição, nos termos do acórdão de ID a420027.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

#### DA ALEGADA INOVAÇÃO RECURSAL

A ré pugna pelo não conhecimento do recurso ordinário interposto ao argumento de que a autora teria inovado em sede recursal alterando a causa de pedir.

Aduz que *"para tentar justificar a existência do vínculo empregatício, a Recorrente inova em seu Recurso Ordinário (fls. 829 e ss.), mencionando no tópico II (DO MODUS OPERANDI DA "UBERIZAÇÃO" DO CONTRATO DE TRABALHO) da peça, que as Recorridas praticavam "política de estímulos" (fls. 830) com os motoristas parceiros, pautada na lógica dos carrots and sticks. 8. Da mesma forma, nas razões recursais, a Recorrente fez referência a argumento do jurista português Davi Carvalho pela primeira vez nos autos, o que indica, claramente, inovação recursal. Importante ressaltar que as alegações trazidas em seu Recurso Ordinário (fls. 829) não haviam sido sequer ventiladas durante a fase instrutória, seja na petição inicial seja nas manifestações apresentadas pela Recorrente"*.



Conclui dizendo que a autora não abordou a questão dos estímulos na inicial, o que impediu a produção de defesa e comprometeu a instrução processual.

Verifico que a autora não inovou em seus pedidos ou na causa de pedir ao tempo que observo que o termo "*carrots and sticks*" não é estranho aos autos, constando tanto de vários documentos anexados à inicial (ID. 3e5c408 - Pág. 8, ID. 6fa83af - Pág. 6 e D. 57208ce - Pág. 2) com os quais a peça inicial dialoga, quanto do depoimento da testemunha ouvida a rogo da própria ré (ID. e41ba3a - Pág. 3).

Portanto, quando a autora, em seu recurso ordinário, argumenta em torno da técnica "*carrots and sticks*" e transcreve a doutrina do jurista Davi Carvalho, não vai além de reforçar elementos já trazidos, desde a inicial, a indicar formas de controle da atividade da autora que seriam característicos da subordinação, reforçando a tese jurídica sustentada, em respeito à necessária dialética processual, razão pela qual não vislumbro razão para desconsiderá-los.

Dessa maneira, satisfeitos os pressupostos recursais formais, conforme certidão de ID. a28e9eb, conheço do recurso ordinário da reclamante.

Dessa maneira, satisfeitos os pressupostos recursais formais, conforme certidão de ID. a28e9eb, conheço do recurso ordinário da reclamante.

## **MÉRITO**

### **DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Pugna a ré pela declaração de incompetência da Justiça do Trabalho ao argumento de que a relação que se estabeleceu com a autora tem natureza cível tendo por objeto a contratação da ré, pela autora, para intermediação digital.



A aferição da competência como requisito de validade do processo deve realizar-se segundo juízo hipotético de veracidade dos fatos narrados, importando haver uma correspondência lógica entre a relação jurídica alegada na inicial e a relação processual formada em sua decorrência.

No caso dos autos, a autora narra que a relação da vida se desenvolveu nos moldes do art. 2º e 3º da CLT estando regulada, portanto, pelo Direito do Trabalho, pretendendo consectários legais do contrato de trabalho.

Não é a tese defensiva que define a medida da jurisdição. A não acolhida da tese inicial - de que a relação da vida deve ser regulada pelo Direito do Trabalho - importa a improcedência do pedido e não, o reconhecimento da incompetência.

Isto porque a Constituição Federal de 1988 em seu art. 114, na esteira das Constituições anteriores, faz opção por uma jurisdição especial para cuidar dos conflitos entre capital e trabalho, sendo que o clássico conflito é o trazido no presente processo: o reconhecimento da condição de empregado ao trabalhador.

À Justiça do Trabalho foi entregue a exclusividade do julgamento das relações de emprego, inicialmente, já com pontos de aproximação com o trabalho, como a competência para a pequena empreitada (mesmo sem reconhecer ao pequeno empreiteiro a condição de empregado), tendo sido ampliada para acolher todas as relações de trabalho a partir da EC 45/2004.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, ainda que o vínculo empregatício, pela alegação inicial, tenha ficado encoberto, mascarado ou disfarçado no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal do empregado.

No caso em análise, estamos diante de um clássico processo trabalhista: pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, cujo julgamento, desde os primórdios, não há dúvida, compete à Justiça do Trabalho.

**Afasto a preliminar a incompetência renovada em contrarrazões.**

**DA IMPOSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DA GRATUIDADE DE**

**JUSTIÇA**



A ré se opõe a concessão à autora da gratuidade de justiça, sob argumento de que ela não comprovou a insuficiência de recursos.

**Sem qualquer razão.**

Como bem se sabe, o art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, assegura a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

O artigo 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, por sua vez, estabelece que é facultado aos juízes concederem a gratuidade de justiça a todos aqueles que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Nesse sentido, se a parte requerente estiver desempregada ou se na condição de empregado receber até aquele limite, logo terá direito à gratuidade de justiça, sem necessidade de qualquer comprovação, diante da presunção legal de sua hipossuficiência.

Todavia, se o requerente estiver empregado e receber mais do que aqueles 40% do limite do teto dos benefícios da previdência social, então a gratuidade de justiça somente será deferível se houver a comprovação da insuficiência, conforme previsão inserida no citado artigos 5º, LXXIV, da CF/88 e no artigo 790, § 4º, da CLT. Tal requisito foi atendido pela parte autora, bastando, para isso, a declaração de pobreza para se admitir a concessão de gratuidade de justiça. Inteligência da súmula 463, item I, do C. TST.

Dessa forma, verifica-se que o conceito de miserabilidade jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho é compatível com a regra contida no artigo 99 do CPC, bastando, portanto, a afirmação de miserabilidade, o que ocorreu no caso, conforme declaração de hipossuficiência juntada no ID. df22285, razão pela qual não há que se falar em impossibilidade de concessão dos benefícios da justiça gratuita.

**Rejeito.**

**DA LEGITIMIDADE PASSIVA**



Alegam as rés 2ª e 3ª sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da ação argumentando que *"a 2ª e 3ª Reclamadas não figuram como contratantes dos motoristas nos termos e condições."*

A legitimidade é a pertinência subjetiva da ação e guarda dependência com necessária relação entre o sujeito e a causa e se traduz na relevância que do resultado desta advirá para sua esfera de direitos, seja para favorecê-los ou para restringi-la.

São partes legítimas, pois, os titulares da relação jurídica deduzida no processo ou o responsável pelas obrigações desta decorrentes sendo que a verificação desta condição se dá em abstrato à luz do apontado na inicial.

Da análise destes fatos, conclui-se que, em que pese não serem apontados os réus 2º e 3º efetivamente como empregadores da autora são indicados como responsáveis solidários pelo adimplemento dos valores pleiteados em razão do grupo econômico, o que os torna titulares de legítimo interesse em se oporem à pretensão, legitimando-os passivamente para a causa.

## **DO VÍNCULO DE EMPREGO**

Pugna a autora pela reforma da decisão de origem para que seja reconhecida a existência de vínculo empregatício com a ré.

Em síntese, alega que a ré *"estimula" disponibilidade de trabalhadores em determinada localidade e em determinado horário ao mesmo tempo que "descredencia" trabalhadores que recusam viagens de forma contumaz. Ou seja: ainda que de forma subliminar, o poder diretivo está presente".* Sustenta a existência de monitoramento eletrônico dos motoristas, com utilização de política de estímulos e punições, denominada *"carrots e sticks"*, visando garantir a maior disponibilidade de motoristas em períodos em que seriam considerados por ela *"rentáveis"*, sob pena de ser excluído o trabalhador do aplicativo.

Discorre sobre diversas condutas proibidas pela ré, como a entrega de cartões aos clientes, a fim de manter a dependência do cliente em relação à plataforma. Dessa maneira, assegura que *"o motorista dependente da plataforma está totalmente submetido a uma direção por objetivos a partir da programação e comandos preordenados, aos quais o trabalhador deve reagir a cada sinal que lhe é emitido pelo "programador" central. Se assim não o fizer, será desconectado da plataforma, ou seja: DEMITIDO!"*.



Conclui que a realidade fática indica prestação pessoal de serviços da reclamante em favor da reclamada, não eventual, de forma onerosa e subordinada a indicar a necessidade de reforma da decisão primeira.

O juízo de origem julgou improcedente o pedido nos seguintes termos:

#### **"VÍNCULO DE EMPREGO**

*Na inicial, alega a reclamante que após despender seus recursos com a compra de veículo enquadrado nos padrões de qualidade das reclamadas, foi admitida na ré em 01.03.2016, sendo desligada imotivadamente em 10.06.2018, sem ter seu vínculo reconhecido e, tampouco, suas verbas pagas; que trabalhava sem autonomia, posto que a ré, assumindo os riscos do empreendimento, realiza processo seletivo admissional, assalaria os condutores e dirige a prestação pessoal do serviço ditando todo o modus operandi, nos moldes do art. 2º da CLT.*

*A reclamada nega o vínculo de emprego, alegando que foi a reclamante quem contratou a 1ª reclamada, a fim de, por meio da utilização da Plataforma Uber, prospectar clientes e desenvolver sua atividade de transporte de pessoas.*

*Portanto, o ponto essencial da lide reside na investigação da natureza da relação jurídica havida entre as partes, para se estabelecer se houve, ou não, relação de emprego.*

*No Direito do Trabalho, busca-se a realidade contratual no terreno dos fatos pelo princípio da primazia da realidade. É irrelevante que outra denominação seja emprestada à figura jurídica que envolve a prestação pessoal de serviços, quando demonstrada a presença dos elementos que a tipificam, à existência da relação de emprego.*

*Conforme o art. 3º da CLT, o empregado "é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, a empregador, sob a dependência deste, e mediante salário."*

*Por sua vez, o art. 2º da CLT considera como empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços."*

*Quem sustenta a existência de um negócio jurídico deverá provar os fatos dos quais ele resulta. Assim, para a caracterização da relação de emprego, necessário se faz a prova robusta e eficaz daqueles elementos que por lei definem o contrato de trabalho: subordinação, salário, prestação pessoal, não eventualidade, sendo certo que os fatos impeditivos constituem matéria de exceção, cabendo a prova à parte que os alega.*

*Na hipótese dos autos, diante das alegações constantes da contestação, cabia à reclamada o ônus probatório quanto à inexistência de vínculo de emprego, nos moldes do artigo 818 da CLT e do inciso II do artigo 373 do NCPC.*

*Confira-se a prova oral.*

*Em seu depoimento pessoal, a autora afirmou:*

*"que na época em que a depoente ingressou na reclamada, o cadastro era feito presencialmente, na rua Uruguaiana, no centro desta cidade, mediante apresentação de certidão criminal, comprovante de residência, seguro obrigatório para passageiro, CNH com previsão de atividade remunerada; **que o pagamento era semanal, às quartas, mediante** , isto até junho de 2016 **depósito em conta** aproximadamente, lembrando-se de tal marco por força das Olimpíadas; que antes das Olimpíadas a forma de pagamento mudou, passando-se a aceitar pagamento em dinheiro, corrida na modalidade POOL (vários passageiros que estivessem na rota), além de padronagens dos carros para efeito de aceitar veículos diferentes em modelo sedan; que a depoente recebia por meio de*





*depósito em conta desde o início; que na rua Uruguaiana funcionava um centro de atendimento aos motoristas, cujo endereço atualmente é outro; que a depoente passou por procedimento que classifica como entrevista, na medida em que recebeu toques e dicas de como se comportar; que, nesta ocasião, a depoente forneceu os documentos acima referidos; que espontaneamente*

*informa que os documentos foram fornecidos em duas etapas; que a depoente teve acesso ao termo de uso do aplicativo, espontaneamente acrescenta que, no caso de discordância, o aplicativo não permanece online; que a depoente não tinha um chefe, mas a plataforma contém "tópicos" que devem ser cumpridos; que a cada condução, a plataforma julga inapropriada, o motorista tem a obrigação de enviar informações, resposta dada quando o patrono da ré perguntou se havia obrigação de envio de relatório; que não existia nenhuma avaliação além da feita pelo usuário; que a depoente podia deixar o aplicativo desligado por tempo indefinido; que a rota era definida pelo aplicativo, não pelo motorista; que não havia liberdade para recusar corrida, caso contrário, receberia e-mail e arcaria com taxa de cancelamento; que perguntada se todas as taxas estavam descritas no termo de adesão, responde que "confessa que nunca leu o termo de adesão"; que a depoente cancelou corridas e teve bloqueios na plataforma em decorrência do que a Uber considerou excesso de cancelamento; que em tais ocasiões, o aplicativo ficava bloqueado 48 horas; que a depoente desligou-se da Uber por iniciativa da empresa; que o desligamento ocorreu depois que, numa corrida de Copacabana até a Glória, tão logo o passageiro desceu, a depoente recebeu um e-mail da Uber afirmando que o cliente reclamou não ter sido feita a rota que ele queria, resultando em redução do valor pago à depoente, em procedimento do qual a depoente discordou e, na sequência, a reclamada descadastrou-a, alegando conduta inapropriada; que a depoente não sofreu queixas de passageiros em decorrência de infrações de trânsito, "até porque seu veículo não tinha infrações"; que o motorista pode seguir o trajeto sugerido pelo passageiro; que a depoente recebia 75% do valor de cada viagem; que a depoente tinha liberdade para dirigir para aplicativos concorrentes, inclusive de forma simultânea, não sabendo se a Uber monitorava tal simultaneidade; cadastrada para o seu veículo, não sabendo se um veículo poderia ter mais de um motorista cadastrado; que o motorista arca com os custos de combustível, IPVA e manutenção." (grifou-se)*

O preposto da ré declarou, verbis:

*"que a vinculação do motorista ao UBER dá-se pelo site, inclusive podendo ser pelo celular, com o envio da documentação pertinente; que o motorista não pode ser descadastrado apenas por avaliação baixa dos usuários; que costumam ser levadas em contas as últimas 500 avaliações do motorista, se o resultado for muito abaixo da média da cidade, o motorista pode ser descadastrado, assim como o passageiro; que o usuário avalia o motorista segundo critérios subjetivos, sem participação da Uber; que o ingresso da reclamante no aplicativo não foi diferente dos demais, ninguém da reclamada a chamou para trabalhar; que o motorista contrata a intermediação digital da Uber sobre cada viagem, recebendo a reclamada percentual de 20 a 25% sobre o valor da corrida; a reclamante era uber X (categoria padrão), nunca tendo sido uber black, categoria na qual a Uber recebe percentual de 20%; que o motorista, ao fazer o cadastro, escolhe a conta corrente na qual serão depositados os valores; que o motorista tem liberdade para conceder descontos ou receber valores superiores ao da corrida; que o preço é fixado mediante condições de "tempo/distância", com valor sugerido; que a desativação da conta da reclamante deu-se por mau uso da plataforma, não tendo a mesma seguido os termos de uso, mediante relatos reiterados os passageiros acerca de infrações de trânsito por conta da reclamante, a qual também se negou a fazer corridas com passageiros cadeirantes; que a reclamante não passou por entrevistas e nem treinamento; não havia uso de uniforme obrigatório; que não há envio de relatório; que o motorista pode deixar ligado ou desligado o aplicativo conforme vontade própria, inclusive podendo manter desligado por meses, tendo feito apenas 1 corrida ou até mesmo nenhuma; que pode o motorista fazer uso de aplicativo de concorrente de forma simultânea, sem nenhum tipo de controle da reclamada; que não há punição em caso de uso de aplicativo concorrente; que a reclamada não interfere nas avaliações dos motoristas feitas pelos usuários e nem o contrário; que não há punição por cancelamentos de viagem por parte do motorista, nem mesmo reiterados; que todas as despesas mecânicas e de combustível correm por conta do próprio motorista; que a Uber emite nota fiscal do serviço prestado pela empresa; que não houve mudança no procedimento para cadastramento após 2016; que não é imposto padrão de conduta aos motoristas inscritos; que a diferença entre o uber black e uber X reside apenas nas*



características (cor e modelo) do carro; que cada cidade emite lei municipal acerca da questão da idade dos veículos; que, sendo um veículo do ano de 2014, por exemplo, acredita que possa rodar na cidade do Rio de Janeiro como uber black, ressaltando que depende de cidade para cidade; que a idade do veículo não importa para a diferenciação entre uber black e uber X; que a empresa não tem controle da localidade onde estão os motoristas por meio do aplicativo; que quando a corrida é paga em dinheiro, existe a retenção do valor do seu crédito pelo motorista, incumbindo-se a empresa de aferir a taxa pelo uso da plataforma posteriormente; que, quando a corrida é paga em cartão de débito, a empresa direciona ao reclamante o valor referente ao seu percentual (75%), o mesmo ocorrendo quando o pagamento dá-se por cartão de crédito; que a empresa não pode e nem consegue verificar infrações de trânsito eventualmente cometidas pelos motoristas; que o motorista pode começar a viagem com o passageiro e depois cancelar."

A única testemunha ouvida nos autos declarou, textualmente: **"que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; que não sabe se a reclamante passou por alguma entrevista presencial, espontaneamente acrescentando que não existe tal procedimento, não sabendo se existia no início da operação do aplicativo; que existem alguns vídeos sugeridos para o candidato assistir, mas não é obrigatório; que os vídeos explicam como funciona o aplicativo, somente; que não há qualquer orientação para uso de uniforme; que o parceiro não se reporta a ninguém na UBER; que o parceiro não precisa enviar relatórios ou realizar qualquer tipo de prestação de contas; que o motorista não precisa responder e-mails, informando que os e-mails referem-se a promoções e novidades do aplicativo; que não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line"; que o motorista não é obrigado a dar água ou bala aos clientes; que o parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro, embora os cadastros sejam individuais, isto desde o início do aplicativo; que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro ou outros carros; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um; que o parceiro pode usar aplicativos concorrentes como o Cabify, por exemplo, inclusive simultaneamente; que a avaliação dos parceiros é feita pelo usuário no final da viagem, apontando de uma a cinco estrelas para o parceiro; que quem faz a avaliação dos usuários é o próprio motorista no mesmo sistema; que não há qualquer interferência da UBER nestas avaliações, nunca houve; que a escolha do caminho a ser seguido é do usuário, embora exista uma sugestão no GPS dentro do aplicativo da UBER; que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; que o motorista pode não aceitar uma viagem; que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; que a plataforma existe para que seja o mais eficiente possível, se houver cancelamento de viagens de forma repetida e extrema (num curto período de tempo, de minutos, cerca de 10 cancelamentos), a plataforma entende que o motorista pode ter se enganado, e deixa ele "off line" (mediante sugestão, perguntando ao motorista se não prefere permanecer "off line"), o fazendo para preservar a saúde da "plataforma"; que isso acontecendo, contudo, o motorista pode por si mesmo ficar "on line" novamente; que o motorista pode dar desconto na viagem; que quem custeia os gastos com o veículo, IPVA, gasolina, é o motorista; a UBER emite nota fiscal para o motorista; que não há imposição de padrão de conduta aos motoristas, mas há uma sugestão na qual a UBER informa aos motoristas qual o padrão de comportamento dos motoristas mais bem avaliados; que caso as avaliações dos usuários dadas aos motoristas sejam baixas (abaixo de 4,6 de média), ele pode ser "desassociado" da plataforma; que é possível por meio da plataforma saber onde e por quanto tempo os motoristas estão operando; que a Uber não controla o local onde os motoristas estão; que a UBER sugere um valor para viagem, mas o motorista pode dar desconto, se quiser; que o motorista pode até aumentar o valor, mas nenhum usuário vai querer pagar; que em cartão não dá para conceder descontos, embora isso seja possível nas viagens pagas em dinheiro; que a taxa de aceitação é a medida entre quantas viagens o motorista aceita sobre quantos chamados de viagens são recebidos por ele; que no caso específico do cancelamento de viagens por conta de usuários suspeitos, não impacta na taxa de aceitação, porque já**



*houve a aceitação, mas, no entanto, pode impactar na taxa de cancelamento; que não há possibilidade de "desassociação" por taxa de cancelamento altas ou de aceitação baixas; que o aplicativo da UBER não consegue detectar infrações de trânsito ou direção inapropriada; que o depoente não sabe se a reclamante foi notificada por eventuais infrações no trânsito; que nunca ouviu falar de advertência por SMS nestes casos; que no passado, via SMS eram remetidas mensagens indagando dos motoristas há muito tempo afastado, o porque de tal condição e incentivando o retorno, mas hoje não existe mais isso, espontaneamente crescendo que isso não é advertência; que não existe qualquer método de premiação "carrots and sticks"; que há centros de atendimento físico para dirimir dúvidas dos motoristas, acreditando que tais centros existam desde o início da operação do aplicativo; que os valores pagos pelos passageiros com cartão de crédito tem desde o início repassados os percentuais à Uber e ao motorista." (grifou-se)*

*Da análise da prova oral produzida não restou configurada a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego.*

*O requisito primordial da relação de emprego, a subordinação jurídica, restou confessada pela própria reclamante ao afirmar, em depoimento pessoal, "que a depoente não tinha um chefe, mas a plataforma contém "tópicos" que devem ser cumpridos"; declarando que "não existia nenhuma avaliação além da feita pelo usuário; que a depoente podia deixar o aplicativo desligado por tempo indefinido". A inexistência de uma chefia, imediata ou mediata que fosse, insere elemento que conduz à conclusão da falta de ingerência da reclamada na forma da execução do contrato.*

*Extrai-se a autonomia total no exercício do labor quando o depoimento pessoal afirma "que a depoente tinha liberdade para dirigir para aplicativos concorrentes, inclusive de forma simultânea, não sabendo se a Uber monitorava tal simultaneidade". A possibilidade aberta de poder trabalhar, concomitantemente, em qualquer outro ramo, inclusive para o concorrente, fazendo uso de outros aplicativos de conexão com usuários do serviço para oferecer seu ofício de transporte, evidencia que a forma de atuação apurada não se coaduna com uma relação de emprego.*

*No mesmo sentido, a prova testemunhal ao afirmar que "existem alguns vídeos sugeridos para o candidato assistir, mas não é obrigatório"; "que não há qualquer orientação para uso de uniforme; que o parceiro não se reporta a ninguém na UBER; que o parceiro não precisa enviar relatórios ou realizar qualquer tipo de prestação de contas"; "que não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line"; que o motorista não é obrigado a dar água ou bala aos clientes;" e "que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; que o motorista pode não aceitar uma viagem; que o motorista pode cancelar viagens já aceitas".*

*Calha registrar que é fato notório, dentre os usuários mais constantes do Uber, que a praxe de oferta de mimos pelos motoristas, frequente no início, se não se extinguiu, teve sua prática bastante reduzida, não havendo direcionamento que pudesse se confundir com imposição subordinativa in casu.*

*A possibilidade da reclamante trabalhar no horário que lhe aprouver e da forma que lhe fosse mais conveniente, possuindo liberdade e autonomia para fixar sua jornada de trabalho, inclusive podendo suspender as atividades sem sequer comunicar à reclamada e sem sofrer qualquer tipo de consequência, não permite vislumbrar, sequer, o animus contrahendi, ou seja, a intenção de ser empregado.*

*Não fosse o bastante, impende salientar que a prestação de serviços se dava por conta própria da reclamante, posto que, conforme a própria autora afirma, "o motorista arca com os custos de combustível, IPVA e manutenção", o que é corroborado pela prova testemunhal.*

*Poder-se-ia alegar a existência de subordinação estrutural, alicerçada na constatação de que o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte.*



*Entretanto, os documentos apresentados nos IDs 6850559 e 700a01c, combinados com a prova oral, afastam a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte. O só fato da empresa reclamada orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação.*

*Ora, existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. Respeitados os entendimentos em contrário, a subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.*

*Nesse diapasão, não há como vislumbrar-se subordinação, tampouco levando em conta alteração introduzida pela Lei 12.551/11 no artigo 6º da CLT, segundo o qual "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". De flui, pois, do conjunto probatório, a procedência da tese de defesa, segundo a qual a reclamante nunca foi empregada, mas parceira comercial, trabalhando de forma autônoma, com absoluta independência e autonomia no uso do aplicativo, podendo recusar passageiros e ligar o desligar o "app" como lhe aprouvesse, decidindo quando, como e a forma de utilização da plataforma.*

*A tese de defesa encontra ressonância nas declarações da própria reclamante e no único testemunho, segundo o qual "não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line", ou seja, além de informar que o próprio motorista tinha liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on line e off line), expressamente externa que o motorista define seus horários.*

*Nessa toada, a definição da jornada, extensa ou não - na verdade, tempo com a utilização do aplicativo - ficava a critério da própria reclamante que, obviamente, arcava com os ônus de tal escolha, sendo notório que, na atividade em apreço, ganha mais quem trabalha mais.*

*Quanto à pessoalidade, a testemunha ouvida foi clara ao afirmar que "o parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro" os quais "seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro ou outros carros; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal", saltando aos olhos a inexistência de vinculação rígida da reclamada em relação ao motorista cadastrado.*

*Inegável, outrossim, que o cadastramento dos motoristas, tal como posto na defesa, se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, até porque se os motoristas pudessem compartilhar contas, tornar-se-ia inviável sua identificação, colocando em risco o sistema, sua própria segurança e a dos usuários. À toda evidência, a existência desse cadastramento não interfere no requisito da pessoalidade - importa é que o veículo da reclamante era dirigida por ela e poderia ser por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse a reclamante e apenas ela a conduzir o veículo.*

*De toda sorte, considerando que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, quiçá detentor de frota de veículos - como se vê do documento intitulado "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital" (ID 6850559) - não há como se vislumbrar o menor resquício de pessoalidade.*

*No contexto da farta prova coligida, conquanto presentes a habitualidade e a onerosidade, não é possível atribuir-se roupagem empregatícia a uma relação jurídico-contratual absolutamente desprovida de subordinação e pessoalidade.*

*Este julgado não deixa de sopesar os precedentes judiciais sobre a matéria, notadamente os que -- de modo aprofundado e substancial -- situam a questão tratada nos autos na conjuntura dos sistemas produtivos contemporâneos, fazendo referência ao fenômeno da "uberização" como novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, no contexto da*



*autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. De outra banda, não há como se fecharem os olhos às novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, fomentando a oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, através de um novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Assim é que se enxerga o crescimento de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, estabelecendo-se contato direto entre consumidores e fornecedores, com ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários.*

*Assim sendo, do cotejo da prova oral e documental produzidas, restou evidente a ausência do vínculo de emprego narrado na inicial.*

*Diante do exposto, julga-se improcedente o pedido principal, caindo por terra todos os seus consectários".*

E, por oportuno, transcrevo conclusão do parecer do Ministério Público do Trabalho, apresentado no processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067:

*"A relação jurídica entre a UBER e os motoristas de sua plataforma digital é a de trabalho subordinado, o que enseja o reconhecimento dos direitos sociais previstos no art.7º da Constituição da República. É o mais coerente, diante da nova situação criada pela empresa. Note-se que mesmo em relação aos trabalhadores avulsos, cuja realidade é bem diversa da vivenciada pelos motoristas da UBER, são assegurados os citados direitos. Ademais, em face da ausência de plena identificação com alguma modalidade específica de contrato de trabalho, ao caso em concreto devem ser aplicados, pela maior aproximação, e por analogia, o §3º do art.443 e o 452-A da CLT, que dispõem sobre o contrato de trabalho intermitente, no que for cabível. Por conseguinte, opina pelo julgamento de procedência do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Considerada a única questão jurídica que justifica a intervenção ministerial no feito, não será proferido parecer sobre as demais pretensões".*

### **Analiso.**

A controvérsia posta é, portanto, quanto à natureza jurídica da relação entre a trabalhadora Erica Abade Rodrigues e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, cujo vínculo empregatício teria sido mascarado por um contrato cível de intermediação digital consubstanciado na adesão da autora aos "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL" (ID 6850559) e ao "ADENDO DE MOTORISTA" (ID. 700a01c).

A investigação do enquadramento de um trabalhador como empregado percorre a análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego que se extraem da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.



Exaure-se, quando há alegação de que o vínculo empregatício esteve encoberto, mascarado ou disfarçado no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal do empregado, ao levantar-se o véu da forma para alcançar o fato, requalificando-o juridicamente.

Tem-se que o elemento distintivo da subordinação se configura ainda que o poder de controle comando se deem por meio dispositivos eletrônicos, como é o caso de comandos inseridos no algoritmo do software utilizado por plataforma, pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica por expressa dicção legal (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

Importa ressaltar esse aspecto para o qual o legislador atentou há alguns anos, a partir da lei 12.551/2011, uma vez que as transformações na realidade dos processos de trabalho têm promovido reiteradamente a migração das formas pessoais de controle para formas de controle informatizadas, inclusive mediante o uso de aplicativos digitais geridos por inteligência artificial.

Se as formas de gestão do trabalho incorporam cada vez mais essas novas tecnologias, daí não decorre que o Direito do Trabalho deva se autoexcluir desses novos cenários tecnológicos e organizacionais.

Ao revés, sendo o modelo jurídico do emprego o padrão básico de regulação do trabalho humano no Brasil, incumbe manter atualizado o conceito de emprego sob pena de, em caso contrário, aí sim, o Direito do Trabalho perder relação com o mundo do trabalho e sua razão de ser.

À luz da primazia da realidade, é essencial manter a atualidade do padrão jurídico de proteção do emprego, notadamente quanto ao conceito de subordinação.

A definição de emprego tem transcendente importância no sistema constitucional brasileiro. A Constituição brasileira, no art. 7º, prevê uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores. Embora diversos deles sejam aplicáveis a qualquer relação de trabalho humano, é certo que muitos desses direitos fundamentais são específicos das relações de emprego. Isto porque é, no direito brasileiro, o regime de emprego aquele que consubstancia o padrão jurídico de proteção do trabalho humano. Note-se que mesmo quando a Constituição previu regimes jurídicos diferenciados de trabalho, como avulso e doméstico, tratou de equipará-los essencialmente ao regime de emprego. Daí que sequer o legislador tem plena liberdade para definir o regime de emprego, ainda que a constituição não o tenha feito, pois tal conceito é o pressuposto da incidência de direitos fundamentais, não podendo o legislador excluir arbitrariamente hipóteses fáticas desse conceito, falando a doutrina, aí, de limites



materialmente constitucionais ao legislador. (WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo, LTr, 2012, p. 303-304).

Assim também o próprio intérprete judicial, ao concretizar as normas legais relativas à definição de emprego deve ter em conta o papel central que essa definição cumpre no sistema constitucional de proteção do trabalho humano. Ainda que as formas não empregatícias de trabalho também mereçam proteção jurídica, o direito humano e fundamental ao trabalho implica o direito a um padrão jurídico de proteção do trabalho que deve se manter hígido diante das transformações da realidade das relações de trabalho.

Nesse sentido, o relatório apresentado pelo Alto Comissário em Direitos Humanos da ONU ao Conselho de Direitos Humanos, sobre o direito ao trabalho, em 2016, ao sustentar a extensão da proteção do trabalho humano às formas não assalariadas de trabalho, estabeleceu, como condição necessária, não se permitir o esvaziamento do conceito de trabalho assalariado juridicamente protegido:

*53. O direito ao trabalho abrange todo o tipo de trabalho, por conta própria ou por conta de outrem mediante salário. O trabalho humano é digno de reconhecimento social em suas diferentes formas. Embora alguns direitos, como férias remuneradas, sejam específicos dos trabalhadores assalariados, os trabalhadores autônomos ou cooperados também têm direito a condições de trabalho justas e favoráveis. A valorização de outras formas de trabalho depende de duas condições: a) **que isso não esvazie a definição ou a proteção do trabalho assalariado**; e b) **que, independentemente dos diversos esquemas de proteção aplicáveis aos trabalhadores não assalariados, esses trabalhadores gozem de condições de trabalho equitativas e satisfatórias equivalentes às dos assalariados.** (Human Rights Council, Realização do Direito ao Trabalho. 2016. A/HRC/31/32, disponível em [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/31/32](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/32)).*

A importância dessa diretriz há de pautar a interpretação do conceito de emprego diante das transformações tecnológicas e de mercado, mormente considerando-se que, no Brasil, inexistem esquemas suficientes de proteção das formas não assalariadas de trabalho.

É esta a trilha de *indícios qualificadores* que o voto pretende percorrer valendo-se da técnica que o orienta o Juiz a fazer uma valoração global da relação de trabalho que está sendo qualificada aplicada à análise dos elementos fáticos dos autos, orientada pelos conceitos e princípios expostos.

#### **Da personalidade.**



O requisito da pessoalidade exige que o empregado **exerça suas atividades pessoalmente**, sem se fazer substituir, a não ser de forma esporádica e com a anuência de seu empregador.

A defesa não nega que a Erica tenha se cadastrado na plataforma e prestado serviços de transporte individual dos usuários clientes, justificando que cada motorista deve se identificar na plataforma por questões de segurança. Afirma que o "usuário motorista" cadastrado deve ser aquele que irá prestar os serviços ao "usuário passageiro".

Resta incontroverso, portanto, que Erica estava identificada na plataforma e quando era conectada para realizar a atividade de transporte de um usuário, por segurança, **Erica e apenas Erica poderia se apresentar para realizar a tarefa junto ao cliente.**

A Uber, desta forma, exigia que a atividade fosse prestada pela trabalhadora, pessoalmente, restando evidente o requisito da pessoalidade. E mais, Erica não poderia se fazer substituir.

Argumenta a defesa que *"a Plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo. Portanto, um determinado veículo de propriedade de um Motorista, pode ser utilizado por diversos Motoristas Parceiros, desde que, tais Motoristas se identifiquem na Plataforma."*

O veículo utilizado poderia ser compartilhado - o que em nada interfere na análise da pessoalidade, pois cada motorista deve estar identificado na plataforma permitindo que a UBER e seus usuários clientes saibam quem irá se apresentar para realizar a atividade humana intermediada - transporte do passageiro "usuário cliente" do ponto A ao ponto B. A cada motorista corresponde uma identificação pessoal junto a UBER ainda que o objeto - veículo - possa ser comum ou compartilhado.

Não se pode confundir o objeto - veículo - com o sujeito - a pessoa humana - que o conduz. O compartilhamento do veículo entre motoristas não afasta a exigência de que aquele trabalhador, chamado pela defesa de "usuário motorista", e somente ele, naquele veículo ao qual se vinculou junto a UBER, **exerça suas atividades pessoalmente.**

A propósito da exigência de que a atividade seja exercida pessoalmente pelo trabalhador cadastrado diz o contrato de adesão nominado ADENDO DE MOTORISTA AOS TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL (ID. 700a01c):





2.1. ID de motorista. **O(A) Motorista receberá de um ID de Motorista para a prestação de Serviços de Transporte para permitir que o(a) Motorista acesse e use o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com esse Adendo. O(A) Motorista manterá seu ID de Motorista em sigilo, não o compartilhará com terceiros(as) e notificará imediatamente o(a) Cliente caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista. (grifo nosso)**

A definição de motorista, por sua vez, traz o elemento **pessoa física como essencial** indicando o que qualifica a pessoa física como motorista: "(a) que **atenda os requisitos então vigentes da Uber para ser um(a) motorista ativo(a)** que utiliza os Serviços da Uber; (b) a quem a **Uber autorizou** a acessar os Serviços da Uber para **prestar Serviços de Transporte** em favor do(a) Cliente; e (c) que, no caso de um(a) representante, funcionário(a) ou prestador(a) de serviços do Cliente, tenha assinado o Adendo de Motorista."

A testemunha ouvida a rogo da ré confirma a necessidade de que a pessoa candidata a obter **autorização para prestar serviços de transporte** por meio da Uber passe por uma "investigação interna", o que reforça a ideia de que somente essa pessoa aprovada poderá colocar-se em contato com o cliente usuário passageiro não podendo se fazer substituir por terceiro estranho ao empregador.

Nas palavras da testemunha Vitor da Silva: "*que existe uma **verificação interna, uma análise de segurança interna**, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna*". (ID. e41ba3a)

Quanto a Erica, essa esclarece em seu depoimento: "*que na época em que a depoente ingressou na reclamada, o cadastro era feito presencialmente, na rua Uruguaiana, no centro desta cidade, mediante apresentação de certidão criminal, comprovante de residência, seguro obrigatório para passageiro, CNH com previsão de atividade remunerada*".

A preposta, por sua vez, diz "*que a vinculação do motorista ao UBER dá-se pelo site*", nada sabendo dizer quanto a Erica, especificamente.

O TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL indica no item 3.1 que o motorista poderá sofrer verificações de segurança e histórico de direção e no item 3.3 está consignada a possibilidade da UBER verificar de forma independente a documentação do motorista, a qualquer momento.

O trabalhador precisa ser aprovado e, portanto, o fato de ter se cadastrado no site em muito se assemelha à manifestação de interesse do candidato à vaga para trabalho, não levando à conclusão de que é o trabalhador quem contrata a Uber, como repisa a defesa.



Aliás, um contrato é sempre bilateral sendo falacioso o argumento de que "foi a reclamante quem contratou a 1ª reclamada" mormente quando se evidencia que a trabalhadora precisava ser previamente aprovada, indicando que é a UBER quem escolhe quem pode **aderir** ao contrato e não, que é a escolhida. E mais, estamos diante de um contrato de adesão com cláusulas pré-definidas e não modificáveis pela parte aderente, a trabalhadora, que nem mesmo tem seu nome grafado no documento de ID 700a01c. **É feita invisível, em que pese imprescindível.**

**O ID de Motorista é pessoal e intransferível o que, por si só, amolda-se perfeitamente ao elemento fático jurídico da personalidade, evidenciando-se que a relação jurídica é *intuitu personae* com relação ao trabalhador.**

E, ainda que a ré argumente em sua defesa a inexistência da exigência de ser pessoa física aquele que assina o TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL - o que, a propósito, é irrelevante para análise do presente processo pois Erica é uma pessoa física e nessa condição se vinculou à Uber - da análise do TERMO extrai-se que cada pessoa física que irá dirigir um veículo utilizado para o transporte de passageiro deverá assinar um documento denominado "Adendo de motorista". Apenas após ser avaliado, atender aos requisitos e, se aceito para Uber, é que será autorizado a prestar serviços de transporte.

Quando a defesa diz que não há falar em personalidade pois "*Usuário pode ser atendido por qualquer um dos Motoristas Parceiros disponíveis na Plataforma naquele momento, sendo impossível escolher algum Motorista Parceiro em especial*" está invisibilizando a Erica, como faz durante todo o processo em que seu nome não é referido, valendo a defesa de termos genéricos como usuário motorista e motorista parceiro, pois seu modelo de negócio só percebe que os motoristas são serem humanos quando esses deixam de seguir os regulamentos e protocolos.

**O tipo de personalidade do trabalho não importa**, desde que não saiam do trilho traçado: atendam ao usuário passageiro como indicado no TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL. Importa que seja uma pessoa física, que seja aprovado, esteja identificado por um ID de motorista e que  **siga o roteiro**: o negócio não pode parar.

Concluo, portanto, que a relação jurídica entre Erica e Uber foi marcada pela personalidade característica de um contrato de trabalho.

**Da não eventualidade e os "fins do empreendimento" econômico da UBER.**



Defendem as réas a inexistência de habitualidade no trabalho prestado pela autora, pois "*não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro*", que utilizam a plataforma para exercer uma segunda atividade.

A flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade humana pelo Direito do Trabalho. Há diversos tipos de contratos de trabalho que permitem jornadas flexíveis e são essas passíveis de fiscalização e controle pelo empregador.

A não-eventualidade como pressuposto fático jurídico da relação de emprego emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível.

A teoria mais tradicional acolhida pela doutrina e jurisprudência brasileiras é a que considera não eventual o trabalho que se insere nos "fins do empreendimento" econômico da empresa.

Nos termos do contrato social, defende a ré se dedicar a "**intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital**", tendo declarado junto ao CNAE sua classificação sob o código 74.90-1-04: Atividades de **intermediação** e agenciamentos **de serviços** e negócios em geral, exceto imobiliários.

Dúvida não há de que a **intermediação é instrumentalizada** por uma **plataforma tecnológica digital**, como, aliás, está dito em seu contrato social, cláusula 4<sup>a</sup>, alínea *d*(ID 112af5f), o que já indica que este não é o serviço ofertado, mas o meio utilizado para ofertar.

**Quais os serviços sob demanda intermediados pela UBER?**

No item 1.16 do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL descreve que os "serviços da Uber" são "intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte" e no item 1.13 esclarece que "serviços de transporte" significa "a prestação de serviços de Transporte de passageiros a usuários(as) por meio de serviços da Uber no Território pelo Cliente e seus motoristas usando os veículos".

A operacionalização é esclarecida no item 2.2 do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL:



2.2. **Prestação de Serviços de Transporte.** Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuários(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao (à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas informações de Usuário(a) ao (à) Motorista por meio do aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. Para aumentar o nível de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O(A) motorista obterá destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como or meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que uma vez que o (a) Motorista aceitar uma solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber poderão disponibilizar certas informações sobre o (a) Motorista ao Usuário(a), incluindo o primeiro nome e informações de contato do(a) Motorista, nome social do Cliente, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do(a) Motorista. O(A) Cliente não contatará, e garante que os(as) Motoristas não contatarão, os(as) Usuários(as), nem usarão nenhum dado pessoal de nenhum(a) Usuário(a) por qualquer motivo que não seja a prestação de Serviços de Transporte. Entre a Uber e o (a) Cliente, o(a) Cliente reconhece e concorda que: (a) o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas (quando aplicável) são os(as) únicos(as) responsáveis por determinar a forma mais eficaz, eficiente e segura para executar cada etapa dos Serviços de Transporte; e (b) exceto em relação aos Serviços da Uber ou quaisquer Dispositivos da Uber (se aplicável), o(a) Cliente deve fornecer todos os equipamentos, ferramentas e outros materiais necessários para a prestação dos Serviços de Transporte, sob sua conta e risco

Em que pesem os cuidados na escolha das palavras e os esforços semânticos da UBER, que podem levar a incertezas aos intérpretes mais apressados, a **plataforma é o instrumento** para intermediar a atividade de motorista essencial aos serviços de transporte entregue ao "usuário passageiro" e, enquanto a UBER não dominar a **tecnologia dos carros autônomos** e sem motoristas como promete para futuro breve, o que oferta ao mercado é **trabalho sob demanda via aplicativo**, que se adequa perfeitamente ao conceito doutrinário de "work on-demand via apps":

*"Work on-demand via apps", instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b)."*

(DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Janeiro, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)> Acesso em 30.jun.2020.

*"Trabalho sob demanda por aplicativos, por outro lado, é uma forma de trabalho em que a execução de atividades de trabalho tradicionais, como transporte, limpeza e execução de tarefas, mas também formas de trabalho administrativo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas, as quais também intervêm em estabelecimento de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho" (tradução livre e negritada)*



E, neste ponto, convêm lembrar, que a "não mercantilização do trabalho" é princípio constitutivo e fundamental da OIT, sendo ilícito o marchandage em todo mundo civilizado. A exploração do trabalho humano deve estar intermediada pelo Direito para garantia do mínimo ético devido a pessoa humana que só tem a força de trabalho para ofertar no mercado.

A UBER DO BRASIL, UBER INTERNACIONAL E UBER INTERNACIONAL HOLDING B.V são empresas que reproduzem seu modelo de negócios pelo globo, são empresas globais. O Poder Judiciários de vários países já se debateu sobre o tema dos "fins do empreendimento econômico" da Uber sendo recorrente o reconhecimento de que é uma **empresa de transporte individual de passageiros**.

A decisão judicial do Central London Employment Tribunal é paradigmática. Faz uma minuciosa análise das provas produzidas, em especial do contrato entre a Uber e o passageiro (UK Rider Terms) e do contrato entre Uber e o motorista, no tópico "Terms between Uber and the driver", os quais são bastante similares ao TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL/ADENDO DO MOTORISTA, e conclui tanto pelo enquadramento dos motoristas na categoria de "Works", afastando a alegação de trabalhadores autônomos, quanto concorda com a conclusão alcançada por outra paradigmática decisão proferida pela Corte Distrital da Carolina do Norte no processo *O'Connor-v-Uber Technologies Inc* que, no mesmo sentido, rejeita a afirmação da empresa de que é uma empresa de tecnologia e que seu negócio não é o transporte de passageiros. Merece destaque:

*"Uber does not simply sell software: it sells rides. Uber is no more a 'technology company' than Yellow Cab is a 'technology company' because it uses CB rádios to dispatch taxi cabs." (case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr . J Farrar v . Uber B .V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd. - <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>, acesso em 30.jun.2020, às 19:23)*

*"A Uber não vende apenas software: vende passeios. A Uber não é uma 'empresa de tecnologia' mais do que a Yellow Cab é uma 'empresa de tecnologia' porque usa rádios da CB para despachar táxis." (Tradução livre)*

Nós, aqui, respeitosamente, também concordamos.



As decisões acima citadas não são isoladas. A **comunidade jurídica internacional reiteradamente reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros** assim como nega a condição de trabalhador autônomo, ora enquadrando-os como empregados, ora em categoria intermediária entre autônomo e empregado.

Cito, a título de exemplo, Decisão da Cour de Cassation Francesa - Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20 .079) - Cour de cassation - Chambre sociale (Demandeur(s): M . David Y ...; et autres; Défendeur(s): Mme Valérie E . . . , en qualité de mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy; et autres).

Ainda, o Tribunal de Justiça Europeu, firmou recentemente o entendimento em caso envolvendo a empresa Uber de que:

"[...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado **indissociavelmente ligado a um serviço de transporte** e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do art. 58, n. 1, TFUE" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C 434/15- ECLI:EU:C:2017:981).

O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento, como se observa no documento de ID. 948ab27.

O legislador não utilizou o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura.

E, assim, o fato de Erica poder vincular-se a outras plataformas para prestar idênticos serviços de transporte de passageiros não caracteriza o trabalho como eventual, o que, ademais, não foi comprovado nos autos. A autora informa, em depoimento, que: "***tinha liberdade para dirigir para aplicativos concorrentes, inclusive de forma simultânea, não sabendo se a Uber monitorava tal simultaneidade***", donde não se pode concluir que, efetivamente, a prestação de serviços para outros aplicativos ocorria, era simultânea ou comprometia a prestação pessoal e não eventual em favor da UBER.



Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade da Erica, como motorista, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes.

#### **Da onerosidade.**

Seguramente, a relação jurídica entre autora e 1ª ré não é gratuita, havendo intenção onerosa. A controvérsia é quanto ao enquadramento jurídico como salário, enquanto prestação devida e paga pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho, como argumenta a autora, que narra receber por produção como comissionista pura ao passo que a defesa pretende convencer que "*é a autora quem remunera a ré e não, o contrário, afastando, de pronto, a onerosidade.*"

Para definir salário, *Olea* integra a sua natureza alimentar, vinculando à atividade por conta alheia em atividade econômica produtiva, esclarecendo que, se o fruto do trabalho é entregue a outrem (empregador) esse deve retribuir garantindo-lhe os meios para subsistência que substituirão os frutos do trabalho. Diz:

*"Do trabalho produtivo, por definição, resultam os frutos com que o trabalhador acorre à sua subsistência e à de sua família; no trabalho por conta alheia também por definição os frutos se atribuem imediatamente à pessoa diferente do trabalhador. Se o trabalho é, conjuntamente produtivo e por conta alheia, a atribuição dos frutos a pessoa diferente do trabalhador forçosamente há de estar acompanhada pela entrega do primeiro ao segundo de meios de subsistência, substitutivos dos frutos do trabalho."* (OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Ed, 1968, p. 42 apud Viana, Marcio Tulio. *Salário. Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá*. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 20)

São caracteres do salário do empregado, definidos pela doutrina: a) **essencialidade**, sendo o contrato de trabalho oneroso, sem intenção de perceber remuneração não há contrato de trabalho; b) **reciprocidade**, já que se justifica o pagamento pelo tomador quando há atuação em seu favor; c) **sucessividade**, pois há uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) **periodicidade**, em intervalos curtos, dada a sucessividade, para que o trabalhador provenha a si e a sua família; e) **determinação heterônoma**. (Nascimento, Amauri Mascaro. *O Salário*. Apud: Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, P. 751.)

Lembrando a definição de salário de *Olea*, trazida acima, destaco que: o autônomo não recebe salário do tomador de serviços porque **o tomador de serviços não se apropria dos**



**frutos do seu trabalho para colocá-los no mercado, mas já recebe desse o produto ou serviço em si,** de interesse do tomador e objeto do contato. O autônomo, em contrapartida, **recebe do tomador diretamente os frutos de seu trabalho.**

Entendo que, do ponto de vista da onerosidade da relação entre prestador de serviços autônomo o que o distingue do trabalhador assalariado é o fato de que **o fruto do trabalho do autônomo (a) não é entregue a outrem; (b) não é inserido na organização produtiva de outrem; (c) o preço do serviço é fixado livremente pelo autônomo.**

A partir da análise do conceito de autônomo, indico que são caracteres do pagamento feito pelo tomador ao trabalhador em relação de trabalho autônomo: a) **essencialidade**, assim como no contrato de trabalho, sem pagamento não há relação de trabalho autônomo; b) **reciprocidade**, tal como no contrato de trabalho, somente se justifica o pagamento pelo tomador ao autônomo quando há atuação em seu favor; c) **descontinuidade**, pois não há, como regra, uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) **aperiódico**, pois só há pagamento quando há contratação do trabalho autônomo, ainda que possa ser parcelado o valor acordado pela peça ou obra; e) **determinação negocial** entre os contratantes, com influência da concorrência de outros autônomos que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, sem interferência da lei ou de norma coletiva.

O pagamento pelo trabalho, por si só, não é elemento que distinga o trabalho assalariado das demais formas de relação de trabalho, como a prestação de trabalho autônomo, na qual também há pagamento. A partir, portanto, do conceito de salário e seus caracteres e da distinção traçada com relação ao pagamento feito pelo tomador ao trabalhador autônomo, passo a analisar os elementos da onerosidade presentes na relação entre as partes.

Os "termos financeiros" estão indicados no "ADENDO DO MOTORISTA" de onde destaco os seguintes trechos:

#### **"4. Termos Financeiros**

**4.1. Cálculo do Preço e Pagamento ao(à) Cliente.** O(A) Cliente tem o direito de cobrar um preço por cada etapa dos Serviços de Transporte encerrada, prestados aos(às) Usuárias(as) que forem identificados através dos Serviços da Uber ("Preço"), e **tal Preço é calculado com base em um preço básico acrescido da distância (conforme determinado pela Uber com o uso de serviços baseados em localização ativados por meio do Dispositivo) e/ou quantidade de tempo, conforme detalhado em [www.uber.com/cities](http://www.uber.com/cities) para o Território aplicável ("Cálculo do Preço").** O(A) Cliente também tem o direito de cobrar do(a) Usuário por quaisquer Pedágios, impostos ou taxas incorridas durante a prestação de Serviços de Transporte, quando aplicável. O(A) Cliente: (i) nomeia a Uber como agente limitado de cobrança de pagamento do(a) Cliente unicamente com a finalidade de aceitar o Preço, Pedágios aplicáveis e, dependendo da região e/ou se solicitado pelo(a) Cliente, impostos e taxas do(a) Usuário em nome do(a) Cliente através da funcionalidade de processamento de pagamentos facilitada pelos Serviços da Uber; e (ii) concorda que o pagamento feito pelo(a) Usuária para a Uber será considerado como um pagamento feito diretamente pelo(a) Usuário(a) ao(à) Cliente. Além disso, as partes reconhecem e concordam que entre o(a) Cliente e a Uber





*o preço é um valor recomendado e o objetivo principal do Preço pré-estabelecido é servir como um valor padrão caso o(a) Cliente não negocie um valor diferente. O(A) Cliente terá sempre o direito de: (i) cobrar um Preço inferior ao Preço pré-estabelecido; ou (ii) negociar, a pedido do(a) Cliente, um Preço que seja mais baixo do que o Preço pré-estabelecido (cada um dos casos (i) e (ii) supra descritos, um "Preço Negociado"). A Uber considerará todas as solicitações do(a) Cliente de boa-fé. A **Uber concorda em transferir para o(a) Cliente, em uma periodicidade pelo menos semanal: (a) o Preço deduzido da Taxa de Serviço aplicável; (b) os Pedágios; (c) dependendo da região, certos impostos e taxas suplementares. Na hipótese do(a) Cliente ter algum acordo em separado, outros montantes poderão ser deduzidos do Preço antes da remessa ao(a) Cliente (por exemplo, pagamentos de financiamento de veículos, pagamento de locação; tarifas de uso de dispositivos móveis, etc.), a ordem de tais deduções do Preço será determinada exclusivamente pela Uber.***

**4.3. Pagamentos.** *A Taxa de Serviço que o(a) Cliente deve à Uber pelo Serviço de Transporte prestado pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas, e quaisquer outros valores devidos à Uber (por ex. reembolso por serviços optativos), deverão ser pagas à Uber mediante compensação e dedução pela própria Uber dos pagamentos realizados via cartão de crédito pelos Serviços de Transportes realizados pelo(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (conforme aplicável). (...)*

**4.4. Alterações no Cálculo do Preço.** *A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(à) Cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no Preço recomendado. O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração.*

**4.5. Ajuste de Preço.** *A Uber reserva o direito de: (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável.*

**4.6. Taxa de Serviço.** *Em contraprestação pela prestação dos Serviços da Uber pela Uber, o(a) Cliente concorda em pagar à Uber uma Taxa de Serviço com base em uma transação de Serviços de Transporte calculada como uma porcentagem do Preço, independentemente de qualquer Preço negociado que será comunicada ao(à) Cliente por e-mail ou outra forma oportunamente disponibilizada eletronicamente pela Uber para o Território aplicável ("Taxa de Serviço"). A menos que as regulamentações aplicáveis ao Território do(a) Cliente exijam o contrário, os impostos serão calculados e cobrados sobre o Preço e a Uber calculará a Taxa de Serviços com base no Preço, incluindo os respectivos tributos. A Uber reserva o direito de ajustar a Taxa de Serviços (tanto o percentual aplicável como a forma pela qual a Taxa de Serviço é calculada) a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber com base nas condições e fatores do mercado local; a Uber fornecerá um aviso ao(à) Cliente na ocorrência de tal mudança. O uso continuado dos Serviços da Uber após qualquer mudança no cálculo da Taxa de Serviços constituirá a concordância por parte do(a) Cliente em relação a tal mudança. Para que não reste dúvida, tal como previsto na cláusula 4.1, sem prejuízo do fato de que a Uber receberá o Preço, a Uber fará jus apenas à Taxa de Serviço (na forma ajustada, se aplicável)".*

**O preço do transporte do "usuário passageiro" é definido pela UBER, calculado com base em um preço básico acrescido da distância e/ou quantidade de tempo, a chamada "tarifa dinâmica" e poderá ser alterado, a critério exclusivo da UBER, a qualquer momento, sendo pago**



*pelo "usuário passageiro" que retira uma porcentagem do preço, a qual também poderá ser ajustada - tanto em seu percentual quando a forma de cálculo - a critério exclusivo a UBER e a qualquer momento.*

Ainda que o motorista possa negociar o preço para valor inferior ao fixado pela UBER, na excepcionalidade de haver pagamento em dinheiro - se e quando disponibilizada essa modalidade pela UBER, a taxa de serviço será calculada com base no preço fixado pela UBER.

Essa "possibilidade negocial" encerra uma falácia em si que pressupõe um prejuízo exclusivamente ao motorista.

Ademais, há de se ter em conta que, se autorizado o pagamento em dinheiro, o motorista não fará o "pagamento" pela intermediação digital. É a própria UBER que, na medida em que já se apropriou da totalidade do fruto do trabalho prestado pelo motorista em outros serviços, fará a retenção da "taxa de serviços", valendo-se de suas próprias razões.

Qual o contratado que tem acesso ao patrimônio do contratante/prestador para destacar desse patrimônio o valor que entende devido, senão a UBER?

Essa "compensação" somente é possível porque a integralidade do fruto do trabalho do motorista é entregue a UBER, o que, aliado a fixação do preço pelo tomador (e não pelo prestador autônomo), indica que a onerosidade característica da prestação de serviços autônomo não está presente.

Sendo o preço calculado e fixado pela UBER sem qualquer interferência da Erica, a motorista autora, **não se vislumbra qualquer possibilidade de concorrência entre os motoristas que ofertam o mesmo produto no mercado** a partir do preço e tampouco de eventual diferencial de qualidade dos serviços, pois a escolha do motorista que irá atender ao cliente é feita, como já visto, por critérios de geolocalização, de forma que não é possível que o motorista fidelize o passageiro.

A competição de que se tem notícia nos autos é a que a UBER estimula entre os motoristas para que trabalhem mais e mais, evidenciada por mensagens tais como *"você cancelou mais corridas que a maioria dos parceiros nos últimos 7 dias. Complete mais viagens para ganhar mais! Veja seus e-mails com dicas"* (ID. 8b9b923 - Pág. 3) ao mesmo tempo em que impede que os motoristas apresentem preços e condições diferentes de serviços e fidelize diretamente o cliente, pois preço e condições são rigidamente fixadas pela ré.



Por outro lado, a prova dos autos evidencia um **ajuste de preço entre UBER e "usuário passageiro"**, a critério exclusivo da UBER sem oitiva ou anuência da Erica, a motorista, que resultou em expressivo prejuízo, conforme demonstram os documentos de ID. 948ab27 - Pág. 2 e ID. 948ab27 - Pág. 67.

Importa esclarecer a situação comprovada:

*Erica conduziu um passageiro da **Rua Xavier da Silveira para a Ladeira da Glória**, em viagem com duração de **18min14s** percorrendo **11,33km**, tendo sido fixado o **preço de R\$ 22,86**, acrescido do preço dinâmico de **R\$ 4,57**. O passageiro fez uma reclamação, acolhida pela UBER, que reduziu, a seu exclusivo critério **R\$ 15,22** do preço do transporte e, por fim, cobrou a **taxa UBER sobre o valor do preço acrescido do preço dinâmico** no importe de **R\$ 6,86**, restando para a Erica, pelo trabalho, **R\$ 5,35**.*

Erica não se apropriou dos frutos de seu trabalho, que é rotineiramente entregue a UBER; não teve oportunidade de negociar o preço do trabalho com o passageiro e tampouco teve a oportunidade de gerir a insatisfação.

Aquele que recebeu os frutos do trabalho da Erica foi a UBER, que deu razão ao passageiro e definiu a prestação do trabalho como ruim e, por fim, quem decidiu unilateralmente a remuneração da trabalhadora.

É nesse sentido que se posiciona a pesquisadora Ana Carolina Reis Paes Leme, em livro fruto de dissertação de mestrado junto a UFMG:

*"a Uber consegue ser remunerada por todos os componentes da equação do seu sistema produtivo: é paga pelo cliente e pelo motorista. Ambos e a própria sociedade exercem trabalho gratuito à Uber. O cliente, porque desempenha parcela importante do poder diretivo, ao avaliar o serviço e o motorista; avaliação esta que resulta em advertências, suspensões e até extinção do contrato de trabalho digital por iniciativa unilateral da Uber, que impede que o trabalhador faça login no aplicativo. O motorista, pelo seu tempo à disposição e por atrair novos trabalhadores para ingressar no leilão de oferta de serviços de transporte pelo menor preço. E a comunidade, por fazer pressão política para barrar qualquer esforço regulatório do Estado" (LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 88).*

A partir dessa passagem da história da Erica com a Uber, é possível inferir que não era Erica quem fixava ou geria os frutos do trabalho prestado. Por outro lado, evidencia-se o óbvio: é a UBER quem faz a gestão das reclamações dos passageiros, inclusive reclamação sobre o próprio motorista, exercendo unilateralmente seu poder diretivo e sancionatório de acordo com sua exclusiva deliberação ou mediante critérios inseridos nos comandos automatizados.



Constato que não está presente a determinação negocial entre o motorista e o passageiro, prestador de serviços e usuário. Constato, também, que a definição e manipulação do preço exclusivamente pela UBER impede qualquer influência sobre o preço que pudesse advir da concorrência de outros motoristas que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, como é caractere do pagamento ao prestador de serviços autônomo pelo tomador.

Não há negociação entre motoristas e a UBER, que fixa unilateralmente o preço do transporte e a porcentagem desse preço que lhe cabe.

Por outro lado, as características do salário estão presentes: a) essencialidade, sendo o contrato de trabalho oneroso, sem salário não há contrato de trabalho - o motorista é remunerado por produção; b) reciprocidade, já que se justifica o pagamento pelo tomador quando há atuação em seu favor; c) sucessividade, pois há uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) periodicidade, em intervalos curtos - semanais, dada a sucessividade, para que o trabalhador provenha a si e a sua família; e) determinação heterônoma, que, no caso do Uber, deixa de ser heterônoma e passa a ser unilateral.

Quanto a forma de pagamento, observa-se a importância desse elemento para exercer controle, direção, gestão sobre o trabalhador, influenciando sua suposta gestão sobre seu tempo e capacidade para o trabalho. Nesse sentido, importantes considerações são trazidas pela pesquisadora Viviane Vidigal:

*O processo é combinado com o sistema de pagamento por peça. Uma tentativa de inculcar nos trabalhadores os imperativos de gestão. O controle vai além da supervisão dos trabalhadores, o controle está relacionado à superação de resistência do trabalhador. (...) Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (CHAVES JUNIOR, 2017). Byung-Chul Han, ressalta que "psicopolítica" neoliberal precisou descobrir formas cada vez mais refinadas de exploração.*

*A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. No "O Capital" (Marx, 1982, Livro I, tomo II) pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento. A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:*

*[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, p. 141).*



*A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade. Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador:*

*Com salário por tempo prevalece com poucas exceções salário igual para as mesmas funções, enquanto com salário por peça, ainda que o preço do tempo de trabalho seja medido por determinado quantum de produtos, o salário diário ou semanal, ao contrário, varia com a diferenciação individual dos trabalhadores, dos quais um fornece apenas o mínimo do produto num período dado, o outro a média e o terceiro mais do que a média. Quanto à receita real aparecem aqui, portanto, grandes diferenças conforme a habilidade, força, energia, persistência etc. dos trabalhadores individuais. (...) a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores;(Marx, p. 142)*

*(CASTRO, Viviane Vidigal) As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)*

Concluo, portanto, que a força de trabalho da Erica e o produto desse trabalho não permaneciam em seu domínio, sendo entregue à UBER. O correto nome jurídico para o pagamento feito pela Uber ao motorista é **salário por obra ou serviço**, que tal como as comissões, são modalidade de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada.

### **Da subordinação jurídica subjetiva clássica por meios telemáticos e informatizados de comando: subordinação algorítmica.**

A subordinação jurídica é o coração do contrato de trabalho, elemento fático jurídico sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive.

A trabalhadora Erica sente que a UBER observava a forma como era realizado o seu trabalho como motorista; que a incentivava a permanecer conectada ao aplicativo; controlava o número de corridas canceladas; que era advertida caso não cumprisse à risca as orientações da empresa e, por fim, poderia ser dispensada, como o foi, em razão da elevada taxa de cancelamento e do questionamento quanto ao ajuste de preço de uma corrida.

Para a UBER, os motoristas são prestadores autônomos de serviços de transporte que contratam a intermediação digital que os conecta ao usuário passageiro, sendo que todas as orientações contidas no TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL e ADENDO DO MOTORISTA visam a garantir segurança e satisfação dos clientes - motoristas e passageiros - com os serviços por si prestados.



A controvérsia está assim posta: o trabalho indubitavelmente realizado pela Erica seguia aos comandos tais da UBER - a plataforma que detêm o algoritmo - capaz de caracterizar a subordinação jurídica ou era livremente realizados pela Erica, que se autogeria, conduzindo uma atividade de natureza econômica própria?

A subordinação, como conceito estruturante do vínculo de emprego, por ser de natureza instrumental, traz consigo a maleabilidade da vida e acompanha a construção e a evolução da sociedade, observando-se tendências expansionistas e reducionistas ao longo do tempo, capitaneados pela doutrina e pela jurisprudência e, então, albergado pela lei.

A concepção clássica de subordinação compreendida como feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho atende, inicialmente, aos operários, que são os primeiros trabalhadores protegidos pelo Direito do Trabalho, tendo ocorrido, progressivamente, uma ampliação do conceito para incluir os trabalhadores em domicílio - inicialmente pela jurisprudência e então, pela lei -, os trabalhadores intelectuais e os altos empregados.

Explica Lorena Porto:

*"No processo de ampliação, destaca-se a abrangência de determinadas categorias de obreiros, que antes eram excluídas do âmbito do Direito do Trabalho ou cuja inclusão era bastante controversa (como os trabalhadores em domicílio, os altos empregados e os trabalhadores intelectuais). Nesse contexto, assumiu grande importância a formulação de novos conceitos e fortalecimento de conceitos antigos, que têm em comum o objetivo de ampliar o campo de abrangências das normas justralhistas. Refiro-me à subordinação objetiva, à dependência econômica, à potencialidade do poder empregatício, à assunção dos riscos do empreendimento, ao fortalecimento do princípio da primazia da realidade, entre outros.*

*A jurisprudência, estimulada pela doutrina, passa a aplicar esses critérios, notadamente por meio da técnica do 'conjunto de indícios' para a identificação da subordinação no caso concreto, o que contribuiu notavelmente para a ampliação do conceito. Em alguns países, o legislador acabou intervindo e contribuiu para essa expansão." (Porto, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 48)*

Ao conceito clássico de subordinação agrega-se a dimensão da subordinação objetiva, caracterizada pela realização de funções em adequação do trabalhador aos objetivos empresariais e a subordinação estrutural, indicada pela inserção do trabalhador no ambiente, estrutura, cultura empresariais, cumprindo o trabalhador um papel na empresa e partindo-se da ideia de que é estrutural ao capitalismo da organização da empresa, na medida em que **o trabalhador está integrado à organização produtiva alheia por não possuir uma organização produtiva própria.**

A lei 12.551/2011 vem como contribuição do legislador pátrio à expansão do conceito de subordinação para equiparar *"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."*

O uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio de redes de telecomunicações propicia tanto o envio das ordens ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho quanto a fiscalização do local e da forma do desenvolvimento da atividade, mediante o uso de, por exemplo, ferramentas de geolocalização, capazes de precisar a localização e velocidade de cada veículo da frota.

Permite, também, registrar, armazenar e tratar todos os dados da prestação de serviços captados pelo aplicativo da plataforma, com uma capacidade de memória, controle e precisão que nenhum chefe pessoalmente é capaz de ter e sem a necessidade do envio de qualquer relatório. E mais, esse grande conjunto de dados tratados sobre os motoristas, passageiros, trajetos, horários, preços, aceitações, cancelamentos, acessos, avaliações, não só propicia ampla exploração econômica dos próprios dados captados e tratados, como permite disparar comunicações, comandos e condutas de parte da ré, em grande parte automatizada nos comandos algorítmicos, como também mediante a intervenção humana, que consubstanciam seu alargado poder de gerenciamento não só da atividade de cada motorista, como de toda a atividade de transporte por ela promovida.

Mediante a associação dessa capacidade altamente controladora dos meios digitais, com rígidas regras que predeterminam toda a estrutura da prestação laboral e especialmente com estratégias de indução de conduta mediante o uso simultâneo de prêmios (majorações de preço, nudges, mensagens de incentivo, fomento de expectativas de ganho) e sanções (mensagens de admoestação, manipulação do medo mediante ameaças veladas ou concretização de suspensões, restrições ou mesmo cancelamento do credenciamento e outras sanções difusas) - a conhecida metodologia *carrots and sticks* - **permite-se obter um grau de fiscalização, controle e comando da prestação de serviços, tão ou mais intenso e eficiente que aquele exercido de modo presencial.**

É esse poder controlador, fiscalizador e de comando que permite à ré exercer uma atividade contando com prestação de trabalho humano altamente estabilizada e controlada, mesmo em uma organização baseada no trabalho sob demanda em regime de crowdworking (contratação individualizada de trabalhos de uma grande massa de trabalhadores disponíveis).

Desta forma, a ausência de um chefe com olhos postos sobre o trabalhador da fábrica a lhe dar ordens e a fiscalizar o modo de realizar as atividades determinadas pode ser substituído por meios telemáticos de controle sem prejuízo ao conceito de subordinação. **Ao revés de mitigado, aqui, o poder de controle, fiscalização e comando é, no essencial, potencializado exponencialmente.**



Neste sentido, afirma Ana Carolina Paes Leme que "a Uber faz controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem". Os motoristas, portanto, fazem "parte da engrenagem, comandados por uma espécie de esteira digital"(LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 90).

No que tange à intensidade dessas ordens é que a doutrina contribui agregando o conceito de **controle por programação**, explicado pelo Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli apoiado na obra de Alain Supiot:

*"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. (SUPIOT, Alain. La gouvernance par les nombres. Paris: Fayard, 2015, p. 257)*

(...)

*No novo regime, a organização do trabalho - e conseqüentemente 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. (Ob. Cit, p. 354.)*

*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. (Ob. Cit., p. 355.) Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.*

(...)

*Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.*

(...)

*Supiot nos traz interessante caso julgado pela Cour de cassation francesa que demonstra como isso se dá na gestão por programação. Pela participação em um reality show televisivo que se chamava "Île de la tentation", no qual casais passavam doze dias em uma ilha participando de atividades recreativas com pessoas solteiras, passando por testes de "fidelidade", cada pessoa recebeu 1500 euros. A questão chegou à Justiça francesa porque vários participantes demandaram à Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação por fim reconheceu a condição de empregados, porque estes "**deveriam seguir as regras do programa definidas unilateralmente pelo produtor, que eles [os trabalhadores] eram orientados a partir da análise de sua conduta, (...) e estipulava-se que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a sua dispensa**". A corte considerou que "a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico." (SUPIOT, Alain. Ob. Cit, p. 353-354) Conforme Supiot, a grande novidade do julgado foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprime à subordinação, troncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de **liberdade programada**. Assim, a autonomia concedida é uma "**autonomia na subordinação**". Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a "regras do programa". Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem "reações esperadas". (grifei) (Carelli, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle*





*por programação: de carona para o Século XIX In: Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. Ana Carolina Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Junior. São Paulo, LTR, p. 130-146).*

Em resumo, o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista.

**O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado, mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo:**

*"O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de "trabalhar quando e como quiser". No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos." (LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 97).*

Assim, qualquer trabalhador que está integrado à organização produtiva de outrem - que a detêm e organiza, por não ser possuidor de sua própria organização produtiva - recebendo ordens ou programações, ainda que por meio telemático, é objeto de proteção pelo Direito do Trabalho na medida em que é estrutural ao próprio capitalismo a organização da empresa.

A análise do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL e ADENDO DE MOTORISTA permite extrair alguns dos programas que devem ser seguidos pelos motoristas, como a Erica, sob pena de serem suspensos ou bloqueados em definitivo.

*"2.2. Prestação de Serviços de Transporte. Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuários(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao (à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. **Para aumentar o nível***



*de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O(A) motorista obterá destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como por meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. (...)"*

*"2.4. **Relacionamento do(a) Cliente com a Uber.** O(A) Cliente reconhece e concorda que a disponibilização do Aplicativo de Motorista e dos Serviços da Uber ao(à) Cliente pela Uber cria uma relação jurídica e comercial direta entre a Uber e o(a) Cliente. A Uber não administra, nem controla, nem será considerada administradora ou controladora do(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (quando aplicável) de forma geral ou em relação ao cumprimento dos termos deste Contrato especificamente, incluindo o que diz respeito à operação do negócio do(a) Cliente, à prestação de Serviços de Transporte, os atos ou omissões do(as) Motoristas, ou a operação e manutenção de qualquer Veículo. O(A) Cliente e seus(suas) Motoristas detêm o direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo cada um(a) deles(as) utilizará o Aplicativo de Motorista ou Serviços da Uber. **O(A) Cliente e seus(suas) Motoristas manterão a faculdade, através do Aplicativo de Motorista, de aceitar, recusar ou ignorar a solicitação de um(a) Usuário para Serviços de Transporte através dos Serviços da Uber, ou cancelar um pedido aceito para Serviços de Transporte, através do Aplicativo de Motorista, sujeito às políticas de cancelamento da Uber vigentes na ocasião. O(A) Cliente não irá, e assegurará que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) não irão: (a) exibir nomes, logotipos ou cores da Uber ou de quaisquer de suas Afiliadas em nenhum veículo(s); (b) usar um uniforme ou qualquer outra peça de vestuário que apresente os nomes, logotipos o cores da Uber ou de qualquer uma de suas Afiliadas. O supramencionado não se aplicará na hipótese do(a) Cliente e a Uber terem acordado de outra forma ou se assim for exigido por lei. O(A) Cliente reconhece e concorda que tem total liberdade para conduzir seu negócio independentemente e orientar seus (suas) Motoristas (quando aplicável), a seu critério, inclusive em relação à possibilidade de prestar serviços a qualquer momento para quaisquer terceiros(as) separadamente e aparte dos Serviços de Transporte. Para fins de clareza, o(a) Cliente entende que tem o pleno direito de prestar serviços de transporte aos seus atuais consumidores e usar outros serviços de aplicativos de software, além dos serviços da Uber. A Uber reserva o direito de, a qualquer momento, a seu exclusivo critério, desativar ou restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso ocorra uma violação do presente Contrato, violação do Adendo de Motorista, difamação da Uber ou qualquer uma de suas Afiliadas por parte do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável), qualquer ato ou omissão do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável) que cause dano à marca, reputação ou negócios da Uber ou suas Afiliadas, conforme determinado pela Uber a seu exclusivo critério. A Uber também reserva o direito de desativar ou ainda restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista (quando aplicável) de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber, por qualquer outra razão, a critério exclusivo e razoável da Uber."***

O motorista deve se apresentar em um local determinado pela UBER para atender a um passageiro que não conhece e cujo nome apenas será disponibilizado após aceitar a corrida, devendo aguardar 10 minutos pelo passageiro. O motorista não pode utilizar qualquer indumentária que faça referência à marca UBER. O motorista deve se portar bem, ser profissional e cortês:

### *"3. Motoristas e Veículos*

*3.1. **Requisitos do(a) Motorista.** O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista sempre deverá: (a) possuir e manter (i) uma carteira de motorista válida com o nível adequado de certificação para operar o Veículo designado para tal Motorista, e (ii) todas as licenças, permissões, aprovações e autorizações aplicáveis ao(à) Cliente e/ou Motorista requeridas para a prestação dos Serviços de Transporte de passageiros a terceiros(as) no Território; (b) possuir um nível de formação, treinamento e*



*conhecimento apropriado e atualizado para prestar Serviços de Transporte de forma profissional com a devida competência, zelo e diligência; e (c) manter padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista poderá ser submetido(a) a determinadas verificações de segurança e histórico de direção, de tempos em tempos, para que esse(a) Motorista esteja elegível a prestar, e permaneça elegível a prestar, Serviço de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda que a **Uber reserva o direito de, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, desativar ou ainda restringir um(a) Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso o(a) Cliente ou referido Motorista deixe de cumprir os requisitos fixados no presente Contrato ou no Adendo de Motorista**".*

O motorista pode até cancelar uma corrida, desde que esteja disposto a se sujeitar às políticas de cancelamento estabelecidas pela UBER a seu critério exclusivo.

No entanto, como adverte a testemunha ouvida a rogo da UBER, não é aconselhável que o motorista faça sucessivos cancelamentos porque isso compromete o sistema, sob pena de sofrer uma desativação temporária: *"que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; que a plataforma existe para que seja o mais eficiente possível, se houver cancelamento de viagens de forma repetida e extrema (num curto período de tempo, de minutos, cerca de 10 cancelamentos), a plataforma entende que o motorista pode ter se enganado, e deixa ele "off line" (mediante sugestão, perguntando ao motorista se não prefere permanecer "off line"), o fazendo para preservar a saúde da "plataforma";"*

Para que a *"plataforma seja o mais eficiente possível"* é recomendável evitar cancelamentos, o que justifica o envio de mensagens alertando sobre a taxa de cancelamento (ID. e75ebd2 - Pág. 1), com a advertência de que isso poderia conduzir à desativação, como propõe a regra acima citada.

A propósito, a defesa admite que **importa um reduzido número de cancelamentos para a eficiência da plataforma**: *"o bom funcionamento da plataforma depende de um encontro efetivo entre consumo e demanda. É com base neste equilíbrio que um motorista parceiro poderá encontrar um usuário no menor tempo possível, gerando, neste ciclo, satisfação a ambos"*.

E esclarece que: *"É justamente em razão deste contexto que sucessivos cancelamentos geram a sobrecarga do sistema: se uma determinada viagem foi sugerida àquele parceiro, é porque ele tinha a melhor localização naquele momento; cancelando-a, ele aumenta o tempo de espera do usuário e faz com que outro parceiro, mais distante daquele ponto, venha a ser acionado; dependendo do tempo transcorrido entre o aceite e o cancelamento, será cobrada uma taxa do usuário, que, provavelmente, abrirá uma reclamação junto à equipe interna da demandada."*



Na mesma linha, admite a defesa que uma alta taxa de cancelamento tem por consequência o descredenciamento: *"O descredenciamento por alta "taxa de cancelamento" é aplicável apenas para casos de mal-uso da plataforma, ou seja, quando o Motorista gera sobrecarga desnecessária à plataforma, prejudicando os outros Motoristas Parceiros e os passageiros da Plataforma, ou em casos de fraude."*

**A regra é:** esteja disponível para anteder ao cliente, aguarde-o por 10 minutos, nunca permita que outro motorista dirija o carro utilizando o seu ID de motorista, utilize indumentária adequada e sem referência à marca UBER, seja profissional, cortês, gentil, dirija com cuidado e atenção, não cancele corridas aceitas, seja prudente em seus atos e palavras, não difame a UBER ou quaisquer de seus motoristas ou clientes. Se não seguir as regras, o que será avaliado exclusivamente pela UBER sem qualquer direito a contraditório, você poderá ser desativado ou ter seu acesso restringido. *Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado.*

A plataforma detém um algoritmo que é "um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões" e é alimentado por pessoas humanas que o programam para tomar decisões, dentre as quais: **advertir o motorista que faz sucessivos cancelamentos em prejuízo ao negócio** - atender o passageiro o mais rapidamente possível e com qualidade. (HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.)

Este padrão "invisível" é muito mais controlador do que o capaz da fábrica. Importa nos familiarizarmos com o conceito de algoritmo trazido por matemáticos dada a importância que detém no atual quadrante histórico para a interpretação e aplicação do conceito de subordinação:

*"As plataformas são "alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos" (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018). Segundo Kleinberg "pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema" (KLEINBERG, 2008. p. 1). Ele transforma "dados em resultados desejados" (GILLESPIE, 2018).*

*Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, "também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos" (GROHMANN, 2020). É criado pelas empresas que constroem e determinam as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, aparece como executor da vontade e valores das empresas, um intermediário entre a plataforma e o trabalhador. Em tempos de arquitetura da informação (WURMAN, 1997) (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa do controlador, podendo portanto, compreender a técnica como neutra.*

*Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do*



*escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Isso gera ar de falsa liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade. (CASTRO, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)*

Neste cenário, vê-se claro que **a Erica tem um chefe**, como ela própria relata: *"que **a depoente não tinha um chefe**, mas a **plataforma contém "tópicos" que devem ser cumpridos**; que a cada conduta que a plataforma julga inapropriada, o motorista tem a obrigação de enviar informações, resposta dada quando o patrono da ré perguntou se havia obrigação de envio de relatório".*

Importa compreender, portanto, diferente do que fez o juiz de origem, a frase da Erica de que *não tem um chefe* no contexto da contemporaneidade, ou seja, retirada do contexto da fábrica e da organização produtiva do tipo fordista/taylorista e inseri-la no contexto neo-fordista, da estrutura empresarial algorítmica e da organização do trabalho no curso da Revolução Digital, mediante a utilização de plataformas digitais que apropriam e organizam o trabalho em sistema de Crowdsourcing.

**O chefe da Erica, ou seja, aquele que sintetiza todos os comandos inseridos pela ré, é o algoritmo!**

E ainda lembrar que o algoritmo é nutrido por dados e elaborado para atingir resultados no interesse daquele que o detém, ou seja, a UBER. O algoritmo não é neutro. E, melhor elaborando, tendo a concluir que o chefe da Erica é o dono do algoritmo, a UBER.

E as regras devem ser cumpridas, a conduta deve ser retilínea, as palavras devem ser adequadas para que você, motorista, seja bem avaliado. Ou você poderá ser desativado. *Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado. Você poderá ser desativado.*

A tecnologia, nestes termos, induz o comportamento, predefinindo as condutas prováveis e, mais que isso, delimita antecipadamente o próprio uso da vontade livre pelo trabalhador, para que este haja estritamente segundo a vontade da empresa. O essencial do poder não é exercido contra a vontade do outro.

Ao contrário, o ápice do poder é obter e controlar a vontade alheia, para que o assujeitado antecipe a vontade do poderoso como sua própria vontade. **"O poder do poder consiste justamente no fato de induzir sem precisar ordenar expressivamente por meio de decisões e ações"** (HAN, Byung-Chul. O que é poder. Petrópolis, Vozes, 2019, p. 33.)



Daí que a subordinação laboral, como relação de poder, se efetiva, muito mais que na emissão de ordens expressas, na obtenção silenciosa e eficiente da conduta desejada pelo poderoso, que é assumida pelo assujeitado da relação como se fosse a sua vontade. Como explicitado pelo magistrado Leonardo Wandelli em aula proferida no Curso Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais, promovido pela ANAMATRA/ENAMATRA, em 26/10/2020:

*O essencial do poder ocorre no silêncio. Se tudo está de acordo, se as expectativas de conduta do poderoso são atendidas voluntariamente pelo assujeitado, como se fosse a sua própria vontade, os objetivos do poderoso estão sendo alcançados e este não precisa interromper o silêncio para emitir uma ordem, uma sanção, ainda que positiva ou muito menos para dizer: "eu mando". Quando o poder precisa se mostrar como poder, ou emitir alguma ordem expressa, é porque algo já não deu certo. É o início de uma crise no poder. Portanto, as ordens expressas são exceções e muitas vezes o início de uma crise na relação de subordinação, não a sua essência.*

Ainda, assim, como visto, uma série de elementos de usos comunicativos advertindo o cumprimento das regras e mesmo acenando com sanções e premiações, é praticado pela ré.

Sobre a fiscalização da atividade e avaliação, dizem os TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL:

#### "2.6. Avaliação

2.6.1. O(A) Cliente reconhece e concorda que: (i) após prestar Serviços de Transporte, o aplicativo móvel da Uber solicitará ao(à) Usuário(a) que faça uma avaliação desse Serviço de Transporte, do(a) Motorista e, opcionalmente, comente esse Serviço de Transporte e o(a) Motorista; e (ii) após a prestação de Serviços de Transporte, o aplicativo solicitará ao(à) Motorista que faça uma avaliação do(a) Usuário e, opcionalmente, comente sobre esse(a) Usuário(a). O Cliente deverá instruir todos(as) os (as) Motoristas a fazerem avaliações e comentários de boa-fé.

2.6.2. O(A) Cliente reconhece que a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. **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(à) 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.**

2.8. Serviços Baseados em Localização. O(A) Cliente reconhece e concorda que todas as informações de geolocalização do(a) Motorista devem ser fornecidas aos Serviços da Uber através de um Dispositivo para a prestação dos Serviços de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda, e deverá informar e obter o consentimento de cada



*motorista (quando aplicável), que: (a) As informações de geolocalização do(a) Motorista serão monitoradas e acompanhadas pelos serviços da Uber quando o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista e disponível para receber solicitações de Serviços de Transporte, ou quando o(a) Motorista estiver prestando Serviços de Transporte; e (b) a localização aproximada do Veículo de Motorista será exibida para o(a) Usuário(a) antes e durante a prestação de Serviços de Transporte para esse(a) Usuário(a). Além disso, a Uber poderá monitorar, acompanhar e compartilhar as informações de geolocalização do(a) Motorista obtidas pelo Aplicativo de Motorista e pelo Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, inclusive para disponibilizar e aprimorar produtos e serviços da Uber".*

*O monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", para utilizar o termo da testemunha ouvida nesses autos, ou o algoritmo tome a decisão de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente"- incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador.*

O monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", para utilizar o termo da testemunha ouvida nesses autos, ou **o algoritmo tome a decisão** de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente" - incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador.

O envio das mensagens de "incentivo" está demonstrado nos documentos de ID. 6e1337c, onde se lê: "Você está apenas a 8 minutos de dirigir para ganhar 2 horas. Você quer mesmo ficar offline?". "Chegue a 10 viagens. Você está a 5 viagens de fazer 10 viagens hoje. Você quer mesmo ficar offline?". "Tem certeza? Se ficar offline, você deixará de ganhar."

Manifestando-se sobre esses documentos, diz a defesa: "Trata-se de mensagens de texto, não anexadas com as respectivas e necessárias atas notariais, cujos destinatários foram "cortados". Não é possível saber se as mensagens foram de fato encaminhadas à Reclamante. Estes documentos não fazem prova de subordinação e, tampouco, de controle da 1ª Reclamada, haja vista que nenhum deles contém obrigações, e, portanto, não comprovam a tese obreira de existência de vínculo."

Não há, portanto, impugnação específica ao conteúdo dessas ou de outras mensagens anexadas à inicial, que servem para provar que a ferramenta de geolocalização é utilizada para fiscalizar o tempo e modo do desenvolvimento da atividade do motorista e o algoritmo, a partir



desses dados processados, toma a decisão de enviar mensagens ao motorista para que ele siga "online" ou advertindo-o quanto à taxa de cancelamento.

As mensagens disparadas ao motorista são agregadas ao programa e às regras pré-definidas condicionando o comportamento do motorista e restringindo sua liberdade.

A defesa interpreta *"que a 1ª Reclamada não realiza qualquer tipo de avaliação do desempenho da Reclamante, cabendo tal avaliação apenas e tão somente ao seu cliente, o Usuário (passageiro)"*.

Contudo, admite que utiliza a avaliação para descredenciar motoristas mal avaliados pelo Usuário, assim como envia mensagens orientando o motorista sobre como melhorar seu desempenho e voltar a ter boa avaliação: *"as mensagens e e-mails enviados pela Uber aos Motoristas Parceiros foram apenas e tão somente orientação para a melhoria do transporte prestado pela Reclamante aos Usuários, baseado em dicas de "Motoristas 5 Estrelas", bem avaliados, ou em melhores práticas para utilização da plataforma, não havendo, portanto, ordem ou obrigação para que a Reclamante, enquanto Motorista Parceiro, tivesse que adotar esta ou aquela conduta."*

#### Sobre o tema Viviane Vidigal:

*A avaliação baseada no feedback dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela.*

*O fato de os trabalhadores terem de se comportar conforme as diretrizes da empresa, esforçando-se para fazer do transporte uma experiência agradável para o usuário da Uber - o que se denomina por trabalho emocional -, é colocado como invisível pela estrutura posta.*

*CASTRO, Viviane Vidigal de. As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 1 recurso online (303 p.) Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.*

A defesa argumenta que a avaliação é bilateral e que poderia descredenciar usuários passageiros, na mesma medida. Não traz qualquer prova de que o faça, contudo.

Ao passo que ter a Erica se desviado das regras definidas unilateralmente pela UBER, fiscalizada por meio do algoritmo e das avaliações, cujo conteúdo foi analisado exclusivamente pela UBER a partir a oitiva de seus clientes passageiros, importou na rescisão do contrato, como está confesso:





*"que a desativação da conta da reclamante deu-se por mau uso da plataforma, não tendo a mesma seguido os termos de uso, mediante relatos reiterados os passageiros acerca de infrações de trânsito por conta da reclamante, a qual também se negou a fazer corridas com passageiros cadeirantes".*

É irrelevante que não seja a UBER quem produz o conteúdo das avaliações na medida em que **demanda de seu cliente usuário passageiro informações sobre a qualidade do serviço prestado**, que insere tais dados no sistema para conhecimento, análise e deliberação, utilizando o exato mesmo fluxo de que se vale um prestador de serviços a terceiros ou um empregador quando colhe informações de clientes externos.

O que é relevante é que é a ré quem define os critérios para o uso do conteúdo das avaliações, assim como dos dados de geolocalização, para o exercício do poder disciplinar aplicando sanções, como a suspensão, aos trabalhadores, tal qual narrado pela testemunha ouvida a rogo da ré.

O contrato, aliás, reiteradamente prevê a desativação ou restrição de uso da plataforma aos motoristas que não cumprem as regras elaboradas exclusivamente pela UBER, que podem ser alteradas unilateralmente e ditadas pela UBER, o que se traduz, em direito, como **poder diretivo** - faculdade de ditar as regras - e **poder disciplinar**- capacidade de aplicar sanções.

O exercício de poder diretivo e disciplinar da UBER sobre ÉRICA está exaustivamente demonstrado como presente, característico e central na relação jurídica entre UBER e a motorista Erica.

Da prova dos autos, extraio, em síntese:

a) As regras para o desenvolvimento da atividade de motorista estão rigidamente fixadas no contrato de adesão, reservando-se a UBER a alterá-las unilateralmente, em verdadeiro *jus variandi*;

b) As regras para o comportamento do motorista estão rigidamente fixadas no contrato de adesão;

c) Cada regra fixada está acompanhada da consequência pelo seu não cumprimento que é a suspensão temporária ou desativação, ou seja, a ruptura do contrato;

d) A UBER, pelo algoritmo, suspende temporariamente o motorista que faz sucessivos cancelamentos;



e) A ferramenta de geolocalização fiscaliza o tempo e o modo de realização da atividade de motorista;

f) A UBER, pelo algoritmo, decide pelo envio de mensagens para os motoristas para que não cessem o trabalho;

g) O algoritmo decide pelo envio de mensagens para o motorista para que o motorista reduza sua taxa de cancelamento;

h) A UBER adverte os motoristas de que sua taxa de avaliação está abaixo da "média" da região;

i) A UBER envia mensagens e e-mails com orientação sobre como melhorar sua avaliação;

j) O descumprimento das regras conduz a ruptura do contrato, após advertência e suspensão;

k) A UBER avalia unilateralmente e sem qualquer possibilidade de manifestação do motorista, decidindo a seu exclusivo critério, pela ruptura do contrato.

Outrossim, considero que o fato de o trabalhador concorrer com o seu veículo e arcar com os custos da manutenção do carro, que é a ferramenta para o seu trabalho, não o torna detentor dos meios de produção.

O motorista só tem a oferecer no mercado a sua força de trabalho. E a oferece a UBER que organiza, pelas inúmeras regras ditadas no contrato, as quais são fiscalizadas rigorosamente, a produção dos serviços de transporte que o usuário passageiro contrata com UBER.

O veículo, que acresce à prestação, é apenas uma das ferramentas de trabalho, mas está longe de ser o principal meio de produção ou de lhe assegurar qualquer domínio sobre a atividade econômica.

Os principais meios de produção da Uber estão na propriedade do aplicativo, na enorme estrutura de processamento de informações, sem a qual esse modelo de negócio seria inviável, nos vultosos investimentos em marketing e tecnologia e no domínio da base de clientes e dos dados captados.

Diante da magnitude desses ativos, que a ré controla intensamente, cujo valor atinge estimativas de dezenas de bilhões de dólares, a mobilização dos veículos que a ré poderia



fazer sob qualquer outra forma, é menos relevante. E, principalmente, a propriedade ou a locação do veículo pelo trabalhador não assegura a este qualquer domínio autônomo sobre a atividade, que não é possível sem aqueles meios mantidos pela ré. Note-se que sequer acesso à base de dados da sua clientela o motorista pode ter. Isto porque os clientes são da ré, não do motorista, como já destacado em tópico anterior.

Sobre a detenção dos meios de produção, explica Viviane Vidigal:

*É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Os entrevistados citam expressamente dois meios de produção: o automóvel e o celular (smartphone). Não é necessário ter a propriedade legal de **todos** os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos **principais** meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?*

*Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas "o" meio de produção. Um trabalhador com um carro e um smartphone não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produções citados pelos entrevistados, destacamos a existência de um terceiro meio de produção: o **aplicativo/ algoritmo**. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e smartphones. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.*

*A princípio, não parece haver um secundarismo do aplicativo em comparação ao automóvel, tendo em vista o controle da relação exercido por aquele, todavia, podemos alegar que na Uber, o meio de produção mais **evidente** é o automóvel. E não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado. E esse entendimento é encontrado também nos julgados do judiciário trabalhista: "o reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas" (BRASIL, 2017 a).*

*Nesse sentido, alertamos para o perigo de uma análise supérflua da propriedade do meio de produção mais aparente, feita de forma isolada. A mera propriedade do automóvel não gera autonomia. É necessária uma análise conjunta, pois o algoritmo é de propriedade da empresa, sendo a propriedade desse meio de produção suficiente para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções. (grifos nossos)*

*(CASTRO, Viviane Vidigal) As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS.)*



Nesta relação em que regras são ditadas, o cumprimento dessas regras é fiscalizado e punições são aplicadas, de advertências a suspensões, com ameaças de ruptura do contrato, não há espaço em autonomia. Erica está inserida na organização produtiva de outrem.

Peço licença para citar trecho da sentença inglesa acima referida:

*"It seems to us that the respondents' general case and the written terms on which they rely do not correspond with the practical reality. the notion that uber in London is a mosaic of 30.000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous. in each case, the "business" consists of a man with a car seeking to make a living by driving it. Ms Bertram spoke of Uber assisting the drivers to "grow" their businesses, but no driver is in a position to do anything of the kind, unless growing his business simply means spending more hour at the wheel. Nor can Uber's function sensibly be characterised as supplying drivers with "leads". That suggests that the driver is put into contact with a possible passenger with whom he has the opportunity to negotiate and strike a bargain. But drivers do not and cannot negotiate with passengers (except to agree a reduction of the fare set by Uber). They are offered and accept trips strictly on Uber's terms."*

*"Parece-nos que o caso geral dos demandados e os termos escritos nos quais eles se baseiam não correspondem à realidade prática. A noção de que Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenas empresas vinculadas por uma plataforma comum é um pouco ridícula para nossas mentes. Em cada caso, o "negócio" consiste em um homem com um carro que procura ganhar a vida dirigindo-o. o Sr. Bertram falou em ajudar os motoristas a "expandir" seus negócios, mas nenhum motorista está em posição de fazer algo desse tipo, a menos que expandir seus negócios signifique simplesmente passar mais horas no volante. A função da Uber também não pode ser caracterizada como fornecedora de "vanagens" aos motoristas. Isso sugere que o motorista é colocado em contato com um possível passageiro com quem ele tem a oportunidade de negociar e fazer uma pechincha. Mas os motoristas não negociam e não podem negociar com os passageiros (exceto para concordar com uma redução da tarifa estabelecida pela Uber). Eles são oferecidos e aceitam viagens estritamente nos termos da Uber. (tradução livre)*

Nós, aqui, respeitosamente, novamente concordamos.

Vale, na oportunidade, o registro de que, em 19/02/2021 - recentemente, portanto - a Suprema Corte do Reino Unido confirmou decisão de que os **condutores da Uber devem ser considerados empregados**, e não prestadores de serviço independentes, decisão que pode ser consultada, em sua integralidade: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

Os elementos dos autos demonstram inequívoca subordinação de Erica a UBER caracterizada por feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho por meios telemáticos (algoritmos) com rigorosa fiscalização do cumprimento das ordens **característicos** do poder diretivo com aplicação de sanções próprias do poder disciplinar.



A Recomendação nº 197 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - relativa à Relação de Trabalho, com a valorização do Trabalho Decente -, **determina o combate às relações de trabalho disfarçadas** no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal - como no caso sob exame, em que, por meio de um contrato cível de intermediação digital consubstanciado na adesão da autora aos "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL" (ID 6850559) e ao "ADENDO DE MOTORISTA" (ID. 700a01c), pretendeu-se mascarar um vínculo empregatício.

### **Conclusão**

Por todo o exposto, verificando-se na prova dos autos a presença de todos os elementos da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo entre a Erica e a Uber, provejo o recurso, para reconhecer e declarar a relação de emprego.

Em sentido análogo, acórdão deste Regional e desta E. 7ª Turma, da lavra do Exmo. Desembargador Rogério Lucas Martins, publicado em 14/04/2021, do qual consta a seguinte ementa:

UBER. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Restando caracterizado pelos elementos dos autos que por meio da plataforma digital através da qual conecta os seus usuários a Ré controla o serviço realizado pelos motoristas por ela credenciados para a exploração da atividade econômica de transporte, não se revestindo a força de trabalho empenhada por tais trabalhadores das características de autonomia, impõe-se a declaração da existência da relação de emprego para todos os efeitos legais previstos na legislação consolidada.

Tendo sido reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, necessário se faz analisar os demais pedidos decorrentes.

No tocante ao período de prestação de serviços, observo que a autora informa o período de 01/03/2016 a 10/06/2018, o que sequer foi impugnado pela ré, tampouco havendo prova em sentido contrário nos autos. Dessa maneira, considero como sendo de 01/03/2016 a 10/06/2018 o período de prestação de serviços.

Quanto à remuneração da autora, variável, reconheço como válido o documento de ID. aaa674b, não impugnado, devendo ser registrada a CTPS como salário por ordem de serviço, garantido o salário mínimo.



Em relação à modalidade de dispensa, a autora afirma ter sido imotivadamente dispensada. Por sua vez, a ré invoca a justa causa como modalidade de rescisão contratual, sob argumento de que a conduta da autora estaria enquadrada na hipótese da alínea "b" do artigo 482 da CLT.

A justa causa é a pena mais grave que o empregador pode imputar ao empregado, cuja aplicação dar-se-á em virtude da prática de ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que existem entre trabalhador e seu empregador. Por isso, exige prova robusta e incontestável de fato que impeça a continuidade da relação de emprego, por quebra do elemento fidúcia, intrínseco ao vínculo formado e por gerar inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do empregado.

Para que a falta se insira adequadamente nos limites legais caracterizadores da justa causa, imperiosa a presença dos seguintes requisitos, a saber: a) previsão da conduta dentre aquelas consideradas justo motivo para término do vínculo, taxativamente previstas em lei (artigo 482 CLT); b) gravidade da falta, de forma tal que impossibilite a continuidade do vínculo; c) proporcionalidade entre a falta e a punição; **d) imediatidade, assim entendida a atualidade, entre a falta e a punição;** e) ausência de perdão, tácito ou expresso; f) ausência de outra punição pelo mesmo fato, sob pena de bis in idem; g) configuração de nexos causal entre a falta e o rompimento; h) análise das condições objetivas e subjetivas do ato, assim entendidas as primeiras como os fatos e circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato faltoso, e as segundas as características pessoais do empregado.

Uma vez que constitui exceção ao princípio da continuidade da relação do emprego e fato impeditivo do direito às verbas decorrentes da dispensa imotivada, **incumbe ao empregador o ônus de provar a falta grave atribuída ao empregado, a teor dos artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC.**

*In casu*, a ré afirma ter recebido "*reiteradas mensagens de diferentes usuários relatando informando que a reclamante estava a fazer mau uso da plataforma e até possivelmente infringindo a legislação de trânsito, usando o celular durante as viagens e se recusando a realizar o transporte de cadeirantes*".

Assim, traz aos autos mensagens relatando três situações (fls. 471/472 do PDF - ID. ce5f05b - pág. 31 e 32): *que a autora teria ficado "mexendo várias vezes no celular durante a viagem" (recebida em 24/05/2018); que a autora teria cancelado a viagem após o usuário informar que a placa não era a mesma constante no aplicativo (recebida em 20/03/2018); que a autora se recusou a levar um passageiro sob argumento de que "só levava pessoas no carro" (recebida em 04/02/2017).*



Como se observa, ficou comprovado a ausência de imediatidade entre o suposto ato ilícito cometido pela autora e a imposição da penalidade por parte da ré, eis que, a rescisão do contrato ocorreu apenas em 10/07/2018, sendo as mensagens mencionadas acima datadas de 04/02/2017, 20/03/2018 e 24/05/2018, o que autoriza concluir que houve, no particular, perdão tácito.

Pelo exposto, entendo que a reclamada não observou os requisitos necessários para o legítimo exercício do poder empregatício disciplinar, razão pela afasto a alegação de justa causa.

Desse modo e, considerando o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que imputa uma presunção favorável ao empregado, considero que a rescisão contratual se deu de maneira imotivada.

Tendo em vista o reconhecimento da dispensa sem justa causa como modalidade aplicada ao caso e, inexistindo prova da quitação das verbas rescisórias, condeno a ré no pagamento do saldo salarial (10 dias), aviso prévio de 30 dias, 13º salário proporcional de 2016 (9/12), 13º salário integral de 2017, 13º salário proporcional de 2018 (06/12), férias integrais mais 1/3 dos períodos de 2016/2017 e 2017/2018, férias proporcionais mais 1/3 (04/12), FGTS com multa fundiária de todo o período contratual.

A jurisprudência deste Regional consagrou o cabimento da multa do art. 477, § 8º, da CLT nos casos de reconhecimento de vínculo, a teor da Súmula nº 30.

Fica declarada a existência do vínculo no período de 01/03/2016 a 10/06/2018, com remuneração salário por ordem de serviço, garantido o salário mínimo, no importe mensal médio constante no documento de ID. aaa674b, devendo a ré proceder à anotação da CTPS, no prazo de 10 dias a contar da intimação, sob pena de multa diária de R\$ 300,00.

Diante do exposto, **dou provimento** para reconhecer o vínculo de emprego entre reclamante e reclamada, no período de 01/03/2016 a 10/06/2018, condenando a ré ao pagamento do aviso prévio (30 dias), 13º salário proporcional de 2016 (9/12), 13º salário integral de 2017, 13º salário proporcional de 2018 (06/12), férias integrais mais 1/3 dos períodos de 2016/2017 e 2017/2018, férias proporcionais mais 1/3 (04/12), FGTS com multa fundiária de todo o período contratual e multa do artigo 477, § 8º, da CLT.

#### **DO INTERVALO INTRAJORNADA**



Pretende a parte autora a reforma da sentença para que a ré seja condenada ao pagamento de 1 hora extra por dia laborado em virtude da supressão do intervalo intrajornada.

**Passo ao exame.**

Narra a inicial a ocorrência do labor de segunda a sábado, por 8 horas diárias, sem qualquer pausa para fruição do intervalo para descanso e refeição.

Em defesa, a UBER assegura que a autora não faz jus ao intervalo intrajornada sob argumento de que o labor era realizado externamente, sem qualquer controle de horário, bem como que a autora possuía total liberdade para escolher os horários das viagens.

Pois bem.

Trata-se de reclamatória trabalhista relativa a contrato de trabalho iniciado em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/17.

Com efeito, mencionada lei, vigente desde 11 de novembro de 2017, alterou substancialmente o § 4º do art. 71 da CLT passando a considerar que a concessão parcial do intervalo intrajornada "*implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido*", modificando de forma radical as questões relacionadas com o tempo de trabalho e descanso, normas essas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Contudo, há de se ter em conta as peculiaridades do direito material trabalhista e do princípio da irretroatividade das leis, previsto no art. 5º, XXXVI da CR/88, ao ser fazer a análise de direito intertemporal para a hipótese dos autos, em que o trabalhador foi contratado antes da vigência da lei 13.467/2017.

A nova lei, nos termos do art. 6º da lei de introdução as normas do Direito Brasileiro, possui efeito imediato.

Nesse mesmo sentido, nos orienta o artigo 912 da CLT que impõe a aplicação imediata da norma celetista aos contratos de trabalho em curso, ao dispor que "*os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação*".

Todavia, consoante art. 5º, XXXVI da CR/88, a nova lei deve respeito ao ato jurídico perfeito, o direito adquirido e à coisa julgada.





Além disso, o próprio artigo 912, aqui já citado, consagra que o efeito imediato nas relações jurídicas em curso não é indiscriminado, encontrando limites nas normas de caráter imperativo.

E, para correta compreensão do que seriam normas de caráter imperativo, o artigo 444 do texto consolidado vem esclarecer seu conceito ao estabelecer que "*as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*"

Assim sendo, urge concluir que normas de caráter imperativo na CLT são justamente aquelas que não contravenham às disposições de proteção ao trabalho.

Outrossim, pela exegese do texto consolidado, observa-se que, embora as regras de direito intertemporal tenham sido genéricas, o legislador ordinário buscou, ao manter a vigência do artigo 919, tutelar muito mais que o direito adquirido do trabalhador, ao proteger até mesmo o seu status jurídico.

A Jurisprudência do TST consolidada pela Súmula 191, em sentido idêntico, somente autoriza a redução da base de cálculo do adicional de periculosidade para os novos contratos.

**Assim, na presente hipótese, as situações jurídicas já consolidadas sob a égide da lei anterior não podem ser atingidas por nova lei prejudicial ao trabalhador na medida em que o pacto contratual foi firmado tendo, dentre as condições, o pagamento integral, de natureza salarial, do intervalo intrajornada parcialmente usufruído.**

É o que orienta o princípio da condição mais benéfica que, segundo Plá Rodrigues, enuncia "*a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável*".(in Princípios de direito do trabalho, Américo Plá Rodrigues. 3ª ed. Atual, São Paulo: LTr, 2000, pág. 131).

Conclusão inarredável, portanto, é de que a norma posterior mais favorável se incorpora imediatamente ao contrato em vigor, respeitadas as situações jurídicas consolidadas, **ao passo que a norma posterior que contravenha às disposições de proteção ao trabalho e, por isso, seja menos favorável, não se aplica aos contratos de trabalho em curso, sob pena de afronta ao princípio da vedação ao retrocesso (art. 7º, caput da CR/88).**



O artigo 62, I, da CLT excepciona a obrigatoriedade do registro de controle de jornada **aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.**

Extrai-se do referido dispositivo que **a simples existência de prestação externa dos serviços não afasta, por si só, a obrigatoriedade de registro da jornada. Assim, uma vez constatada a possibilidade de fiscalização pela empregadora, é seu o ônus de controlar a jornada do empregado, consoante o disposto no artigo 74, §2º, da CLT.**

No caso em comento, noto que o controle de jornada era perfeitamente possível. Conforme já tratado no tópico acerca da existência do vínculo empregatício, é certo que a UBER realiza controle absoluto das viagens realizadas pelos trabalhadores, possuindo também controle dos momentos em que os motoristas estão disponíveis no aplicativo.

Cumprе ressaltar que os empregados que devem ser inseridos na exceção do artigo 62 da CLT são aqueles que executam suas atividades de forma tal que o empregador não tem, efetivamente, como saber em que horários estão ou não trabalhando, o que não se confunde com aquelas situações em que, apesar de dispor de meios para controlar a jornada do empregado, o empregador opta pela ausência de controles de horário, não pela impossibilidade de mantê-los, mas, na maiores das vezes, por conveniência, com o escopo de se desonerar do pagamento de horas extraordinárias.

Não há qualquer dúvida de que a UBER não só poderia monitorar os horários como efetivamente o fez, inexistindo a incompatibilidade alegada por ela entre a natureza do serviço e o controle do horário de trabalho.

Ademais, também não merece prosperar a alegação de que a autora possuía ampla liberdade na escolha dos horários laborados. Conforme exaustivamente debatido no tópico relativo ao vínculo empregatício, é indubitável a existência não só de controle da ré, como também de incentivo e exigência que os motoristas trabalhem cada vez mais e mais, a fim de serem beneficiados e não sofrerem punição por parte da UBER. Além disso, sob o falso pretexto de liberdade, a UBER transfere, em verdade, ao motorista a responsabilidade por seus ganhos, assim, conforme já transcrito anteriormente, *"A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade"* (CASTRO, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas uber.. In: 44º Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44º Encontro Anual da ANPOCS).



Nesse contexto, considero ser da UBER o ônus da prova acerca da carga horária cumprida pela recorrente, encargo do qual não se desincumbiu - atraindo a aplicação da Súmula 338 do TST, razão pela qual reputo verdadeira a alegação da autora no sentido de que cumpria 8 horas por dia, de segunda a sábado, e de que não usufruía o intervalo intrajornada de 1 hora.

Dessa maneira, considerando a jornada descrita e a não concessão do intervalo, faz jus a autora ao pagamento de 1 hora extra por dia laborado.

Destarte, diante de todo o exposto, e considerando a forma de remuneração da autora, condeno a ré ao pagamento do adicional de 50% relativo à 1 hora por dia, sendo remunerada na forma da Súmula 340 do C. TST, inclusive no tocante ao divisor.

O valor relativo às horas extras reconhecidas deverá refletir no repouso semanal remunerado, 13º salários, nas férias, acrescidas de 1/3, aviso prévio, FGTS + 40%, conforme se apurar em liquidação.

## **DO DANO MORAL**

A autora pretende a reforma da decisão de origem em relação ao pedido de dano moral. Sustenta que *"o comportamento malicioso e contraditório da UBER mina a confiança legítima dos motoristas contratados, que muitas vezes compram seus veículos e investem recursos próprios acreditando que teriam condições de amortizá-los e usufruir com dignidade dos frutos de seu trabalho"*.

### **Examino.**

O instituto jurídico da reparação dos danos morais se apresenta no Direito do Trabalho como a resposta à necessária tutela da dignidade, protegendo não só a pessoa em sua integridade psicofísica, mas também a solidariedade, a igualdade e a liberdade humanas. Afinal, o Direito existe para proteger as pessoas e inúmeras situações jurídicas subjetivas demandam proteção, exigindo garantias imediatas e tutela.

A reparação por danos morais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou abuso do direito praticados pelo empregador ou seu preposto, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano, nos moldes da legislação vigente (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CRFB/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/02).



O entendimento que se tem sobre o tema é que o dano moral, ao contrário do dano material, não depende necessariamente da ocorrência de algum prejuízo palpável. O dano moral, em verdade, na maior parte das vezes, resulta em prejuízo de ordem subjetiva, cujos efeitos se estendem à órbita do abalo pessoal sofrido pelo ato que lhe ensejou. Nessa esteira, a prova do dano há que ser analisada de acordo com o contexto em que se insere a hipótese discutida, sendo que o resultado varia de acordo com a realidade havida em cada situação específica. Assim, apenas havendo elementos suficientes nos autos para que se alcance o efetivo abalo produzido pelo ato danoso é que se pode cogitar em dano moral.

Com efeito, na hipótese vertente, a conduta antijurídica está configurada, eis que as obrigações contratuais e rescisórias, concebidas para tutela do hipossuficiente, não cumpridas pela empregadora, são de suma relevância, especialmente a anotação do vínculo de emprego e suas repercussões na vida do trabalhador.

Ora, não há dúvida de que o não cumprimento das obrigações trabalhistas conduz o trabalhador-credor ao desamparo ao tempo em que denotada um completo descompromisso do empregador com o cumprimento da lei.

E, a esse respeito, importante destacar que toda a estrutura de negócio da UBER é pensada para fugir da aplicação das regras básicas de regulação da relação capital versus trabalho, propondo-se como um sistema universal de superexploração do trabalho à margem da proteção nacional e internacional da relação de trabalho digna, concedendo aos motoristas parte ínfima dos frutos advindos da atividade econômica, mesmo sendo eles quem, frise-se, exercem a atividade principal e da qual todo o negócio das rés depende.

Incontestável que o desamparo legal e previdenciário decorrente de procedimento da UBER evidencia que a autora efetivamente foi vítima de dano moral, sendo devida a respectiva reparação extrapatrimonial.

Por outro ângulo, não importa perquirir se a trabalhadora está, de fato, sofrendo psicologicamente, porque o dano moral é aferido em comparação com o que sentiria o homem médio, se submetido à situação em tela. Em outras palavras, o dano moral é aferido *in re ipsa*, de acordo com as regras comuns de experiência.

Ante a manifesta ilicitude na conduta, em evidente violação aos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, considero, pois, cabível a indenização por danos morais postulada.



Para fixação do quantum indenizatório, deve-se reconhecer a extensão do dano, o bem jurídico violado e as condições econômico-financeiras do causador do dano, observando-se os critérios da proporcionalidade e do caráter pedagógico da indenização. De acordo com tais premissas, bem como o constante no § 1º do artigo 223-G da CLT, fixo a indenização por danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

**Dou provimento** para condenar a ré ao pagamento da indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00.

Quanto ao dano moral, aplica-se o disposto 439/TST, no que couber.

### **DO GRUPO ECONÔMICO**

A autora intenta o reconhecimento da existência do grupo econômico entre as rés, com a conseqüente condenação solidária.

#### **Passo ao exame.**

Impõe-se destacar que para a configuração de grupo econômico não é necessário que uma empresa seja a administradora da outra ou que possua grau hierárquico ascendente, bastando a relação de coordenação dos entes empresariais envolvidos, conceito obtido por uma evolução na interpretação meramente literal do artigo 2º, §2º, da CLT.

Saliento que a doutrina e jurisprudência admitem a existência de grupo econômico independentemente do controle e da fiscalização de uma empresa sobre a outra, restando configurada e admitida a figura do grupo econômico familiar, por coordenação ou até mesmo na hipótese de empresas que trabalham em prol de um objetivo comum, em regime de cooperação recíproca.

*In casu*, observo que as rés não impugnam de forma específica o pedido, arguindo apenas ilegitimidade passiva da 2º e 3º reclamadas, o que já tornaria incontroversa a alegação autoral de existência de grupo econômico. Como se não bastasse, apresentaram contestação única e nomearam apenas um preposto para representá-las em audiência, confirmando a tese inicial de que há administração única entre as empresas reclamadas.



E a CLT, em seu art. 2º, § 2º, dispõe que as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico respondem, solidariamente, pelas obrigações trabalhistas. Trata-se de relevante norma de cunho social que tem por objetivo a proteção do crédito trabalhista, via de regra de natureza alimentar.

Por todo o exposto e com fundamento do parágrafo 2º do art. 2º da CLT, **dou provimento** para acolher a existência de grupo econômico entre as reclamadas UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., a fim de condená-las solidariamente pelas verbas deferidas à na presente ação.

## DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Mero corolário, ante a inversão da sucumbência ora estabelecida, a apreciação da matéria relativa aos honorários sucumbenciais.

O julgador de origem assim decidiu:

### **"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

*A presente ação foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).*

*Incide, portanto, o art. 791-A, caput, da CLT, razão pela qual a reclamante será considerada devedora de*

*5% (cinco por cento) do valor fixado na inicial para os pedidos julgados improcedentes, a título de honorários advocatícios devidos ao advogado do reclamado (CLT, art. 791-A, §3º).*

*Contudo, como a reclamante é beneficiária da gratuidade de justiça, o débito fica sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (CLT, art. 791-A, §4º).*

*Conforme precedentes de lavra do eminente Juiz do Trabalho Felipe Bernardes, cumpre esclarecer que assim se decide "em interpretação conforme a Constituição com redução de texto, de modo a reconhecer, incidentalmente, a inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa" do art. 791-A, §4º, da CLT. Com efeito, o mero fato de a reclamante vir a receber créditos em Juízo não faz com que deixe de ser hipossuficiente, pois o valor da condenação não é tão significativo a ponto de mudar a situação econômica do reclamante.*

*Ratifica-se, pois, a declaração incidental de inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do art. 791-A, §4º, da CLT.*



*Na esteira da fundamentação retro, cobrar despesas processuais de pessoa hipossuficiente contraria o art. 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição da República, pois a assistência judiciária deve ser integral e gratuita para os que comprovarem insuficiência de recursos, sob pena de violação do princípio do acesso à justiça.*

*Além disso, pensar diferentemente geraria grave incongruência no ordenamento processual, já que no Processo Civil (que regula lides entre partes niveladas) o beneficiário da gratuidade de justiça jamais paga despesas processuais, ainda que receba créditos em juízo - lá, se dá a suspensão de exigibilidade durante 5 (cinco) anos (CPC, art. 98, §3º). No Processo do Trabalho, que regula lides entre partes desniveladas sob o ponto de vista socioeconômico, o regramento não pode ser mais gravoso para a parte hipossuficiente.*

*Logo, a interpretação lógico-sistemática também referenda a solução aqui adotada".*

### **Passo à análise.**

Tratando-se de ação ajuizada após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios sucumbenciais são cabíveis por qualquer dos vencidos entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, calculados sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, nos moldes do art. 791-A da CLT.

Ante a sucumbência total da parte ré, excludo os honorários fixados em seu favor. Por outro lado, considerando o grau de zelo do advogado, o local da prestação de serviços, a importância da causa, uma estimativa do tempo, além da qualidade do serviço, condeno a parte reclamada a pagar aos advogados da parte autora honorários advocatícios que ora fixo no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

### **DETERMINAÇÕES FINAIS**

A atualização monetária e os juros de mora serão determinados pelo juiz no momento oportuno, observando-se critérios vigente à época.

Os recolhimentos previdenciários deverão ser efetuados e comprovados na forma da Lei nº 11.941/09 e dos Provimentos CGJT nºs 01/96 e 02/93 e da Súmula 368 do TST, sob pena de execução direta pela quantia equivalente (artigo 114, inciso VIII, da CR/88).



Autoriza-se, também, a retenção do Imposto de Renda na fonte, sendo que os descontos fiscais deverão ser recolhidos e comprovados conforme a Lei nº 12.350/10 e Instrução Normativa n. 1.500/14, observada a OJ 400 da SDI-I do TST, sob pena de expedição de ofício à Receita Federal.

Declara-se, em atendimento ao artigo 832, § 3º, da CLT, que a natureza das parcelas deferidas seguirá o critério estabelecido nos arts. 28 da Lei 8.212/91 e 214 do Decreto 3.048 /99, bem como no Decreto 6.727/2009.

Desde já, recomendo às partes que observem a previsão contida no art. 1.026, §2º do CPC, uma vez que o interesse público impõe ao órgão jurisdicional o dever de coibir e de reprimir o abuso do direito de ação em práticas contrárias à dignidade da justiça.

## ACÓRDÃO

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região conhecer o recurso interposto pela autora ERICA ABADE RODRIGUES e, no mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para: a) reconhecer a existência de vínculo empregatício entre reclamante e reclamada, no período de 01/03/2016 a 10/07/2018, devendo a ré proceder à anotação da CTPS, no prazo de 10 dias da intimação, sob pena de multa diária de R\$ 300,00; b) reconhecer a existência de grupo econômico entre as rés, condenando-as solidariamente ao pagamento: i) do saldo salarial (10 dias), aviso prévio de 30 dias, 13º salário proporcional de 2016 (9/12), 13º salário integral de 2017, 13º salário proporcional de 2018 (06/12), férias integrais mais 1/3 dos períodos de 2016 /2017 e 2017/2018, férias proporcionais mais 1/3 (04/12), FGTS com multa fundiária de todo o período contratual, multa do artigo 477 da CLT; ii) do adicional de 50% relativo à 1 hora por dia, sendo remunerada na forma da Súmula 340 do C. TST, inclusive no tocante ao divisor; iii) da indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00; iv) dos honorários sucumbenciais em favor dos advogados da parte autora no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, tudo nos termos da fundamentação do voto da Exma. Desembargadora Relatora.





Custas de R\$1.800,00 face ao valor ora fixado para condenação em R\$90.000,00, pela ré, diante da inversão da sucumbência, ficando as partes, desde já intimadas do teor da Súmula nº 25 do C. TST.

**CARINA RODRIGUES BICALHO**  
**Desembargadora Relatora**

abt/crb

**Votos**

