



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000775-10.2022.5.14.0008**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/10/2022

Valor da causa: R\$ 90.164,69

Partes:

RECLAMANTE: FABIO NOBRE DE LIMA

ADVOGADO: STELA RIBEIRO DE AQUINO

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
8ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO
ATOrd 0000775-10.2022.5.14.0008
RECLAMANTE: FABIO NOBRE DE LIMA
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Trata-se de ação trabalhista onde motorista de aplicativo ajuizou ação em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, postulando declaração de vínculo de emprego e, como corolário, os haveres rescisórios decorrentes de um distrato contratual dado por iniciativa do suposto empregador, além de indenização por danos morais. Atribuiu à causa o valor de R\$ 90.164,69. Juntou instrumento procuratório e documentos.

Vencida a proposta conciliatória, a reclamada apresentou defesa escrita, com documentos, sobre os quais o reclamante se manifestou.

Deferida a utilização, como prova emprestada, do depoimento de testemunhas dos Autos n. 1001906-63.2016.5.02.0067, ata de ID a803411, e dos autos n. 0100776-82.2017.5.01.0026, ata de ID 5f64d1e.

Colhidos os depoimentos do reclamante e da preposta.

Sem outras provas além daquelas já colacionadas aos autos, encerrou-se a instrução processual.

As Razões finais foram remissivas às respectivas alegações da petição inicial e da contestação.

Rejeitada a segunda tentativa conciliatória, foram os autos conclusos para sentença.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

DO DIREITO INTERTEMPORAL

A presente ação foi ajuizada quando já vigente a Lei n. 13.467 /2017 e o suposto contrato de trabalho alegado é posterior à entrada em vigor da referida Lei.

Portanto serão aplicadas integralmente os termos da Reforma Trabalhista ao presente feito.

DAS INTIMAÇÕES E NOTIFICAÇÕES

O autor requereu sejam suas intimações dirigidas a advogada STELA RIBEIRO DE AQUINO TEIXEIRA, inscrita na OAB/RJ sob o n. 217.045.

A reclamada pretende suas intimações encaminhadas ao advogado RAFAEL ALFREDI DE MATOS, inscrito na OAB/SP 296.620.

Os advogados se encontram regularmente habilitados nos autos.

Sendo assim, defere-se o requerimento das partes para que as publicações sejam dirigidas aos aludidos causídicos, em atenção ao disposto no art. 272, §5º, do CPC, Súmula 427 do TST, art. 16 da IN n. 39 do TST e Art. 47 do Provimento Geral Consolidado deste TRT.

DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A reclamada suscitou preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente demanda sob os seguintes argumentos:

“(…) a presente demanda é de cunho puramente civil, de modo que a competência para o seu processamento e julgamento não é da Justiça do Trabalho. Como já é público e notório, a relação jurídica travada entre o Reclamante e a Uber é unicamente comercial, decorrente da prestação de serviços de intermediação digital pela Uber ao motorista autônomo.”

A competência material deve ser fixada com base nos elementos constantes na petição inicial, precisamente partes, pedido e causa de pedir

O art. 114 da CRFB estabelece que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”, assim como “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”.

No caso sob análise, tem-se pleito declaratório da existência de contrato de emprego havido na noticiada relação, questão essa de atribuição constitucional desta Justiça Especializada.

Declarada a competência material, rejeita-se a preliminar.

DA INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DETERMINAR O RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

A reclamada arguiu preliminar de incompetência material argumentando que a Justiça do Trabalho não pode "determinar o recolhimento de verbas previdenciárias que não sejam decorrentes das suas próprias decisões".

A Justiça do Trabalho detém competência para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias decorrentes das verbas trabalhistas integrantes do salário de contribuição expressamente indicadas na condenação ou no acordo judicial, conforme previsão na Súmula n.º 368 do C. TST e na Súmula Vinculante n.º 53 do STF, à luz do que dispõe o art. 114, VIII, da CF/88.

Considerando que a competência material deve ser aferida levando-se em conta o pedido e a causa de pedir, as pretensões referentes à comprovação do recolhimento da contribuição previdenciária do período de trabalho não se inserem na competência da Justiça do Trabalho.

Contudo, o autor não formulou pedido neste particular.

Portanto, rejeita-se a preliminar.

DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A reclamada requereu a pronúncia da prescrição em relação às pretensões anteriores a 06/10/2017, tendo em vista ter o protocolo da presente no dia 06/10/2022.

No entanto, constata-se que o contrato de trabalho debatido teve início em 21/03/2018. Pelo exposto, não há prescrição quinquenal a ser declarada.

Rejeita-se, portanto, a prejudicial de mérito.

DA NATUREZA CONTRATUAL

Trata-se de ação trabalhista onde trabalhador que se utilizava da plataforma eletrônica disponibilizada pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA postula seja declarado empregado da referida pessoa jurídica.

Consta da petição inicial que, ao se vincular à plataforma, precisou aderir aos termos e condições da reclamada, que continha exigências quanto ao veículo, que seria de sua propriedade e condições da atividade a ser desenvolvida, com imposição de regras de execução do trabalho, preço da tarifa, além da advertência de exclusão na hipótese de não atendimento do desempenho desejado.

Informou que é a reclamada "quem determina quais as corridas o motorista irá realizar, quais clientes irá atender e também é a Reclamada quem recebe diretamente o pagamento do cliente, retendo parte do montante para si e repassando o que entende devido para o motorista", além de ressaltar que seu cadastro era pessoal e intransferível, estando alertado de punição em caso de repassar o cadastro para terceiros.

Mencionou que cumpria jornada média de 12 horas diárias, com uma folga semanal, alcançando um rendimento mensal aproximado de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), estando proibido de fazer corridas fora da plataforma.

Concluiu declinando que "a Reclamada, longe de ser um mero instrumento para prestação de serviços, na realidade, é a detentora do controle de toda a atividade, desde a escolha dos motoristas, do veículo, do valor da tarifa, da forma de prestação, dos caminhos a serem utilizados, até mesmo da escolha de qual motorista encaminhar para cada passageiro e a retenção dos valores efetuados pelos clientes".

Insurgiu-se contra seu desligamento da plataforma no dia 29/7/2022 sem o recebimento de justificativa ou indenização.

Em sua defesa, a reclamada invocou veneráveis acórdãos do colendo Tribunal Superior do Trabalho, que negaram a configuração do liame obrigacional pretendido pelo autor, sob o fundamento, em resumo, que inexistente subordinação jurídica pela "ampla autonomia do motorista e escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário"; inexistência de habitualidade pela falta de frequência predeterminada; permanecer o motorista com 75 ou 80% do valor da corrida e não ser possível ao poder judiciário ampliar os conceitos de subordinação estrutural.

Ainda na defesa, consta transcrição de decisão em sede Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de onde se destaca a seguinte assertiva: "A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego."

No mesmo julgado há a seguinte conclusão: "Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da

relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.”

Ainda em sua defesa, a reclamada esclarece não explorar atividade empresarial de transporte, mas está inserida na economia de compartilhamento, especificamente da espécie “on-demand economy”, na qual “através de uma plataforma conectada à internet (aparelho celular), apresenta um grande número de consumidores (demanda) cadastrados na plataforma digital, à trabalhadores independentes (oferta), que também encontram-se cadastrados na mesma plataforma” sendo ela um “verdadeiro agrupador de solicitações de viagens, as quais são compartilhadas com os motoristas parceiros (trabalhadores independentes), que se cadastram (...) com o intuito de maximizar os seus ganhos e, assim, prospectar os seus empreendimentos individuais”.

Por ocasião da publicação desta sentença, 07/5/2023, o tema ainda se mostra controverso perante o colendo Tribunal Superior do Trabalho.

A egrégia 8ª Turma do TST, em recente decisão (acórdão publicado no dia 03 de fevereiro de 2023), apresentou conclusão diversa, concluindo, em resumo:

"(...) a Uber não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital, mas de comercializar transporte, em troca de um percentual sobre as corridas por meio de um aplicativo próprio.

Se fosse apenas uma plataforma digital, segundo Agra Belmonte, não estipularia preço das corridas; não receberia o dinheiro e depois repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões, nem receberia reclamações sobre os motoristas nem os pontuaria.

O ministro relator afirmou que a "subordinação algorítmica" apontada pelo acórdão recorrido, do TRT-1, e constantemente levantada no debate sobre o tema, é uma licença poética. "O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais, e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos", registrou.

Nessa linha, a CLT (artigo 6º, parágrafo único) estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos.

"A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo", disse o ministro.

Precarização e controle

Em seu voto, Agra Belmonte pontuou que a nova modalidade de prestação de serviços de transporte individual, embora tenha inserido uma massa considerável de trabalhadores no mercado, também é marcada pela precariedade de condições de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio motorista aos riscos do trânsito.

"Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo", exemplificou.

O ministro avaliou que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não resultam em um salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas." *

* (Transcrição parcial de matéria publicada no sítio eletrônico [conjur.com.br](https://www.conjur.com.br), acessado no dia 16/4/2023, às 10h30min. <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>).

Proferido o v. acórdão acima transcrito, a reclamada veio a público com a seguinte nota*:

"A Uber esclarece que vai recorrer da decisão anunciada pela 8ª Turma do TST. Além de não ser unânime, a decisão representa entendimento isolado e contrário ao de sete processos já julgados pelo próprio Tribunal - o mais recente deles divulgado na semana passada [dezembro de 2022].

Em sua manifestação, o ministro relator, Alexandre Agra Belmonte, não mencionou fatos do processo específico, julgando o caso, aparentemente, baseado apenas em concepções ideológicas sobre o modelo de funcionamento da Uber e sobre a atividade exercida pelos motoristas parceiros no Brasil.

Como destacou o ministro Alexandre Luiz Ramos, em manifestação contrária à do relator, as provas reunidas no processo demonstram a inexistência do vínculo de emprego entre a motorista e a Uber. A própria motorista reconheceu, em depoimento à Justiça, que não recebeu nenhum tipo de ordem, nem teve nenhum tipo de supervisão, nos cerca de seis meses em que usou o aplicativo da Uber.

Além disso, os três ministros concordaram que o trabalho realizado por meio de plataformas digitais representa um novo modelo e que ainda não existe uma legislação no país que regule essa nova realidade.

Jurisprudência

Nos últimos anos, as diversas instâncias da Justiça brasileira formaram jurisprudência consistente sobre a relação entre a Uber e os parceiros, apontando a ausência dos requisitos legais para existência de vínculo empregatício (onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação). Em todo o país, já são mais de 3.200 decisões de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho reconhecendo não haver relação de emprego com a plataforma.

Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe determinação de cumprimento de jornada mínima.

O próprio TST já afastou em sete julgamentos unânimes a existência de vínculo de emprego entre a Uber e os parceiros. Em um dos mais recentes, a 4ª Turma considerou que "cabe ao motorista definir os dias e horários em que vai trabalhar" e afastou a hipótese de "subordinação jurídica, pois é possível desligar o aplicativo e não há vinculação a metas".

Decisão da 5ª Turma também afastou a subordinação pelo fato do motorista ter liberdade para "ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse" e "se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse".

Entendimento semelhante vem sendo adotado pelo TST desde os primeiros julgamentos do assunto, em fevereiro e em setembro de 2020.

Também o STJ (Superior Tribunal de Justiça), desde 2019, vem decidindo que os motoristas "não mantêm relação hierárquica com a empresa porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício" - uma das decisões mais recentes neste sentido foi publicada em setembro de 2021."

* Texto retirado da notícia publicada no sítio eletrônico <https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>, acessada no dia 16/4/2023.

Traçados os debates dos autos e aqueles publicamente conhecidos, passa-se à análise das questões declinadas pelas partes.

Inicialmente necessário se faz trazer uma reflexão apresentada pelo então Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Sua Excelência MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Verbis*:

"... cabe ao Direito manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica, como um instrumento de civilização, ou deve ele, ao invés - na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador - ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?"

LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. *In: Apresentação*, p. 9.

Feitas tais considerações, destaca-se que a controvérsia aqui apresentada não se limita às fronteiras e tribunais pátrios.

A pessoa jurídica *Uber Technologies Inc. Startup* possui ampla participação mundial:

"Hoje operamos em 72 países, com a inclusão de novos mercados nos últimos dois anos. Ultrapassamos 130 milhões de pessoas que usam os nossos serviços todos os meses, um recorde desde o nascimento da empresa, mais de uma década atrás"

* Nota emitida pela referida empresa transcrita na reportagem "UBER VAI SAIR DO BRASIL? Confira 14 lugares no mundo que a empresa esbarrou em problemas de regulamentação", disponível no sítio eletrônico <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/02/15175334-uber-vai-sair-do-brasil-confira-14-lugares-no-mundo-que-a-empresa-esta-banida.html>, acessada no dia 18/4/2023.

Dados de 2019 apontam que a referida empresa possuía, à época, mais de 18.000 empregados e cerca de 3 milhões de "parceiros" em todo o mundo.

* FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (RE) Descobrimo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p.16.

Considerando que a reclamada é um empreendimento transnacional, as externalidades de sua atividade têm, por óbvio, impacto global.

Sobre o tema, SOUZA, Cássio Bruno Castro. Diálogo Judicial Transnacional e Proteção de Trabalhadores na Gig Economy. *In: Revista da Escola Superior da Advocacia de Rondônia - ESA.*

Contudo, com a máxima vênia, não existem novidades substanciais nesse contexto.

É verdade que se assiste uma transição paradigmática de uma “economia industrial, material, analógica, da escassez, para uma economia digital, da abundância de bits, pós-industrial”, contando com uma fase de “anomia regulatória”.*

* Texto de José Eduardo de Resende Chaves Júnior, no Segundo Prefácio da obra *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*, de autoria da Ana Carolina Reis Paes Leme.

O professor BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS, ao tratar de transição paradigmática, nos alerta que o paradigma dominante, do qual ainda não ultrapassamos completamente, refere-se à “sociedade patriarcal, produção capitalista, consumismo individualista e mercadorizado, identidades-fortaleza, democracia autoritária, desenvolvimento global e excludente”.*

* SANTOS, Boaventura de Souza. *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2000. V. 1. A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência. p.16.

Ao longo da história os modos de produção foram sendo substituídos do modelo comunista primitivo para o escravista, passando pelo feudalista e, por último, o capitalista.

Os trabalhos por meio de plataforma, são, na verdade, apenas um realidade inserida no contexto do modo de produção capitalista, que vive uma era digital, pós-neoliberal*.

* Defendem a ideia de estarmos vivendo um estágio pós-neoliberal David Harvey, Wendy Brown, Ricardo Antunes, Nancy Fraser, Boaventura de Sousa Santos, Slavoj Žižek, Joseph Stiglitz, Naomi Klein.

Todo o fascínio que hoje se assiste, com o alvorecer de novas possibilidades, quando se utilizam de ferramentas inéditas, nada mais é que uma página a mais na história do trabalho humano, quando se tem em foco que esse fenômeno é reiterado ao longo dos séculos.

O passado nos revela a existência de diversas mudanças nas formas de organização do trabalho, que passou de taylorista para fordista, seguindo pelo toyotismo e, agora, a denominada economia do compartilhamento, sob demanda, consumo colaborativo, economia de plataforma etc.

* Nesse sentido, EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Trabalho em plataformas digitais versus vínculo empregatício: a resposta do direito positivo, *In: Direitos da vulnerabilidade na era do*

capitalismo de plataforma: perspectivas consumeristas e trabalhistas. Coordenação Dennis Verbicaro, Ney Maranhão. 1ª ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022, p. 546.

Parte-se da premissa, portanto, nesta sentença, que o trabalho realizado por meio de plataforma é, apenas, uma forma de organização do trabalho, inserida no modo de produção capitalista, que representa, com perfeição, o paradigma dominante.

Em outras palavras, o que se apresenta deslumbrante é, apenas, o mesmo espetáculo encenado desde a desestruturação do sistema feudal no século XIII, com a presença inquestionável de dois atores contratuais: de um lado a figura do empregado e, do outro, a do empregador, porém, desta feita, sob novo cenário.

Aliás, como alerta o professor RICARDO ANTUNES, o *capitalismo de plataforma* recupera a protorma do capitalismo, quando se utiliza de modelos de administração já superados, como são exemplos a utilização de jornadas extenuantes e retribuição ínfima, pagas por unidades de tarefas, para se garantir um mínimo de sobrevivência.

Em um contrato de emprego, desde as primeiras linhas do capitalismo, existe entre empregado e empregador nítida delimitação de papéis, ficando a encargo de uma parte dirigir uma determinada atividade econômica, estando essa na posse do "maquinário" necessário para executar a atividade que será disponibilizada no mercado de consumo e, do outro lado, aquele que vende sua força de trabalho.

Aquele que detém o maquinário e remunera o trabalhador domina o processo produtivo e garante critérios de dependência técnica, determinando a forma, a qualidade, quantidade e o tempo do trabalho, além de preservar o seu "segredo de indústria", de forma a garantir a exclusividade e a sujeição de todos os demais.

O modelo acima descrito se aplica, portanto, indistintamente, às quatro revoluções industriais, alterando-se, em cada das fases das transformações históricas, apenas o modelo de negócio. Com tais premissas se afirma que as relações existentes entre trabalhador da plataforma e o proprietário da plataforma seguem os mesmos padrões historicamente considerados, não obstante tenham *standards* de execução reconfigurados em razão do amparo tecnológico disponível.

* Sobre o conceito de Quarta Revolução Industrial, SCHWAB, Klaus. Aplicando a quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro. 2018

Em outras palavras, a subordinação típica do contrato de emprego se mantém incólume no modelo adotado pela ora reclamada, com os mesmos contornos históricos observado há séculos, pelo que se afirma que o vínculo

empregatício é evidente à espécie, só que, desta feita, construindo-se o chamado “proletariado de serviços”.

No dizer do professor RICARDO ANTUNES:

“Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços (...)” *

* ANTUNES, RICARDO. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p.32.

“O reconhecimento do vínculo empregatício foge à esfera potestativa das partes. Não é o trabalhador nem o pretense empregado que decidem se haverá, ou não, uma relação de emprego. Essa é determinada pela forma pela qual o trabalho é prestado e o enquadramento dessa atividade nos requisitos previstos nos arts.2º e 3º da CLT” *

* O texto pertence a EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Trabalho em plataformas digitais versus vínculo empregatício: a resposta do direito positivo, *In: Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumeristas e trabalhistas*. Coordenação Dennis Verbicaro, Ney Maranhão. 1ª ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022, p. 548.

É de se reconhecer, não obstante, que foram criadas inúmeros procedimentos que podem induzir à falsa conclusão que existe um contrato diverso do empregatício, precisamente o de trabalho autônomo, ou mesmo que é necessária a criação de legislação específica, o que, data máxima vênia, não é lógica e nem juridicamente concebível ou sustentável. Observe-se.

DA PESSOALIDADE

Uma dos requisitos para configuração do contrato de emprego é o da pessoalidade na prestação dos serviços.

Nesse particular, a reclamada, negando a existência do requisito, apresentou a seguinte informação. *Verbis*:

Ressalta-se que o Reclamante podia se fazer substituir por qualquer outro motorista habilitado sem qualquer ciência da Reclamada, inclusive com possibilidade de compartilhar o veículo com vários motoristas (o que acontece com frequência).

Da forma como descrito o argumento, é possível imaginar que um motorista poderia usar seu cadastro e apresentar "motorista habilitado" diverso, de forma a se presumir que, ao se solicitar um “Uber”, o motorista descrito no aplicativo não será, necessariamente, aquele que fará o transporte.

Consta ainda da defesa da reclamada:

Vale destacar que o motorista parceiro, como o reclamante, pode sim ter outros motoristas vinculados à sua conta e por ele contratados, se mantendo como motorista principal. A relação contratual mantida pelo motorista da conta principal com os demais motoristas é totalmente independente e sem qualquer tipo de controle ou ingerência pela reclamada. Anote-se, inclusive, que por diversas vezes esse motorista principal contrata esses vinculados na condição de empregados.

Contudo, é a própria reclamada quem esclarece que o argumento utilizado precisa ser melhor compreendido.

Não se trata da possibilidade de um motorista se fazer substituir, voluntariamente e sem interferência da reclamada, por outro motorista.

O que a reclamada está afirmando é que um veículo pode ser utilizado por vários motoristas. Observe-se:

Outrossim, ao revés do que fora narrado na exordial, a identificação por foto se configura verdadeira medida de segurança para os próprios motoristas, seja porque, conforme já fora esclarecido, o motorista-parceiro pode se fazer substituir por outro indivíduo que já esteja previamente cadastrado na plataforma.

Da forma como apresentada sua argumentação, vê-se que a reclamada pretende induzir que o cadastro é feito para o veículo, e não para o motorista. *Verbis:*

Da mesma forma, o veículo por ele indicado poderia ser utilizado, desde que cadastrado previamente, por qualquer outro motorista parceiro, assim, o compartilhamento de veículo e conta é possível ao parceiro, podendo inclusive ser cadastrado outras contas bancárias, o que fulmina suas inverídicas alegações.

Até que os carros autônomos, assim considerados aqueles que prescindem de um motorista, estejam dominando o mercado, o cadastro do trabalhador na reclamada levará em conta duas realidades: a avaliação do motorista e a do veículo por ele indicado.

A estratégia argumentativa utilizada pela reclamada, neste particular, consoante a lógica informacional, é a chamada “falácia da equivocação”, que ocorre sempre que um termo é usado com dois ou mais significados diferentes em um mesmo argumento, de modo a confundir o interlocutor e levá-lo a aceitar uma conclusão que não é verdadeira ou justificada.

Analisando como se dá a formação do liame contratual entre motorista e reclamada conclui-se que o modelo adotado consiste em substituir a figura de um empregado pelo cadastramento de incontáveis interessados.

A atividade, portanto, que seria repassada a uma pessoa, passou a ser ofertada para uma multidão e, aquele que, diluído na mencionada multidão, aceitar a proposta, receberá, tão somente, pela tarefa cumprida.

* Sobre o tema, vide "O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho", *In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. - São Paulo: LTr, 2017, p.29.

Ressalta-se que o trabalhador surgido da multidão é, na verdade, uma pessoa previamente cadastrada que deve executar sua atividade de maneira personalíssima e indelegável, mantendo-se, assim, a pessoalidade na prestação do serviço. Observe-se, para tanto, o item 3.2 dos **Termos Gerais de Uso** entre a reclamada e o usuário.

3.2. Conduta e Obrigações do(a) Usuário(a)

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar Sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) Independentes em seu nome ou tentando se fazer passar por Você. Você poderá solicitar serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) para terceiros(as) desde que estas solicitações de serviço sejam realizadas de acordo com as ferramentas e funcionalidades disponíveis ou que venham a ser disponibilizadas pela Uber com este objetivo. **Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, Sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade.** Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis, estes Termos e eventuais Termos Suplementares aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas (por ex. não transportar materiais ilegais ou perigosos). Você não poderá, quando usar os Serviços, causar transtorno, aborrecimento, inconveniente ou danos à propriedade dos(as) Parceiros(as) Independentes ou de qualquer outro(a) terceiro(a) ou praticar qualquer conduta que viole o Código da Comunidade Uber. Em determinadas situações, **Você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter Seu acesso ou uso dos Serviços negado caso Você se recuse a fornecer um comprovante de identidade ou forneça um comprovante de identidade incorreto ou inválido.** (sem grifos no original) *

* Contrato disponível no sítio eletrônico <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>, acessado no dia 30/4/2023, às 21h40min.

Também argumentou a reclamada que não há pessoalidade porque existe o cadastro de pessoas jurídicas em sua plataforma. *Verbis*:

Corroborando a total ausência de pessoalidade o fato de que o cadastramento pode ser feito também por pessoa jurídica. Há uma grande quantidade de pequenas empresas cadastradas no aplicativo, com vários motoristas vinculados e por elas contratados, tudo sem qualquer ingerência da reclamada. Logo, novamente se revela a relação comercial e ausência de pessoalidade. (fl, 158 dos autos).

O argumento supra (cadastro de pessoas jurídicas) deve ser considerado mais uma "falácia da equivocação", vez que o serviço é prestado por um motorista, individualmente considerado, que se encontra pessoalmente cadastrado e responde diretamente por suas atividades. Observe-se:

2.1. ID de Motorista. A Uber emitirá ao(à) Cliente um ID de Motorista para cada Motorista que prestar Serviços de Transporte para permitir que o (a) Cliente e cada Motorista (quando aplicável) acessem e usem o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com o Adendo de Motorista (quando aplicável) e com o presente Contrato. O(A) Cliente concorda em manter e assegurar que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) manterão o ID de Motorista em sigilo e não o compartilharão com terceiros(as) além do(a) Motorista associado(a) a esse ID de Motorista para os fins de prestação de Serviços de Transporte. O(A) Cliente notificará imediatamente a Uber caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista. (fls.252 dos autos)

A dispersão na contratação de trabalhadores é apenas uma realidade permitida pelo atual estágio tecnológico, que deu ensejo à formatação de novos modelos de negócios, que estão inseridos no chamado *Crowdsourcing*, *crowdwork*, capitalismo de plataforma, *on-demandeconomy*.

“O chamado Crowdsourcing (também chamado de Crowdwork) consiste em tomar uma prestação de serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentraliza-lo indefinidamente, e, normalmente, envolvendo grande numero de pessoas em forma de chamada ou convocatória. Esse modelo conta com três elementos: i) os “solicitantes”, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam os serviços; iii) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, que recebem uma porcentagem por serviço realizado. Este modelo de negócio pode ser utilizado para praticamente qualquer tipo de serviço, especializado ou não. Alguns exemplos de serviços que podem ser prestados a partir dessa modalidade podem ser: os serviços de transportes (táxi), entrega em domicilio; (...)”.*

* SIGNES, Adrián Todoli. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. "O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho", *In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. - São Paulo: LTr, 2017, p.29.

“Crowdwork é o modelo pelo qual certo tipo de trabalho, de maior complexidade ou não, é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via internet ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade. Trabalho *on demand*, por seu turno, está mais relacionado com o trabalho tradicional, principalmente quanto ao setor de serviços, e ocorre preponderantemente na modalidade (via) aplicativos para *smartphones*. Nele o trabalhador é contratado para operar em uma plataforma digital a partir de um contrato a fim de realizar serviços específicos aos consumidores que os demandam por intermédio do aplicativo disponibilizado pela plataforma, a qual não somente estabelece quais os serviços que serão oferecidos, mas também a forma de prestação e o padrão de qualidade (...)” **

**Texto extraído de EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Trabalho em plataformas digitais versus vínculo empregatício: a resposta do direito positivo, *In: Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumeristas e trabalhistas*. Coordenação Dennis Verbicario, Ney Maranhão. 1ª ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022, p. 547.

Com o *Crowdsourcing*, erigiu-se a *gig economy*, ou a economia do “bico”, assim considerada aquela que é remunerada a partir de pequenos serviços, encomendados imediatamente à necessidade de sua execução.

Consoante GUILHERME FELICIANO e OLÍVIA PASQUALETO:

“Conquanto plurissêmica, poderemos convir, com alguma adesão ao discurso, que a expressão “ *gig economy*” designa o macro ambiente de

negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes. Já não estamos, neste caso, na dimensão das especulações futuroológicas. Vivemos a *gig economy* hoje (ainda que nem sempre a percebamos nas nossas vidas)".*

* FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (RE) Descobrimo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p.16.

Portanto, em que pesem os modelos de negócios possíveis com as tecnologias atualmente disponíveis, com todas as facilidades e possibilidades, o trabalho continua sendo prestado por uma pessoa física, cuja delegação da atividade é vedada, pelo que se tem evidenciado o requisito pessoalidade.

Assim, passado todo o deslumbramento do ineditismo, assim como os argumentos tendentes a falsear a realidade, tem-se, na verdade, na debatida relação contratual, dois polos bem definidos, sendo um deles uma pessoa que vende sua força de trabalho, e o executa de forma pessoal e, do outro, um contratante que lhe repassa serviços.

DA HABITUALIDADE. DA CONTINUIDADE. NÃO EVENTUALIDADE

Defendeu a reclamada que o reclamante trabalhava "na frequência que entendia ser viável", rendendo uma contraprestação mensal de R\$437,35 (quatrocentos e trinta e sete reais e trinta e cinco centavos).

É certo também que o requisito da habitualidade não estava presente na relação jurídica. O Reclamante atendia viagens em dias variáveis, sem rotina, sem qualquer previsibilidade quanto ao uso da plataforma e atendimentos pré-definidos, indicando, portanto, a ausência de habitualidade na prestação de serviço aos usuários. (fl. 155 dos autos)

Finalizou com o seguinte argumento:

Impossível conceber que o Reclamante poderia ficar dias/meses sem a realização de viagens e sem se conectar ao aplicativo, e, por consequência, poder ser equiparado ao empregado de uma empresa que sofre fiscalização constante da forma, modo e meio de realização das atividades. (fl. 156 dos autos)

Incontroverso que o reclamante utilizava de forma esporádica a plataforma disponibilizada pela reclamada.

Contudo, a configuração do requisito habitualidade, continuidade, não eventualidade, não está relacionada com quantidade de horas que o trabalhador permanece trabalhando, ou disponível para o trabalho.

Ampla doutrina delimita o conceito de habitualidade tendo em foco o tipo de serviço que é executado e a atividade principal desenvolvida pelo contratante, independente de quanto tempo houve a prestação de serviços, na

chamada teoria do empreendimento, fins do empreendimento, ou fins da empresa.

Verbis:

"Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa - tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração. Délio Maranhão adere a tal teoria, sustentando que:

"Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar - trabalhador eventual - não será empregado"*

* DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p.343.

Considerando que o reclamante fazia parte da atividade principal da reclamada, estando ele inserido na dinâmica dos fins do empreendimento, a frequência de sua atuação não desconstitui o avaliado requisito, muito embora ele tenha atuado "na frequência que entendia ser viável."

O colendo Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, por meio das egrégias 2ª e 5ª, apenas a título de exemplo, também adota a referida teoria em seus julgados. Observe-se:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. HABITUALIDADE. TEORIA DOS FINS DO EMPREENDIMENTO. 1. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a contratação intermitente é válida, desde que respeitados os requisitos legais, o que não se vislumbra na hipótese dos autos. 2. O conceito de habitualidade não se limita ao tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, mas também deve ser analisado com base na relevância da atividade por ele desenvolvida para os fins econômicos do empreendimento, segundo a teoria dos fins do empreendimento. Precedentes. 3. Na hipótese, o reclamante, contratado na condição de garçom intermitente, trabalhava de forma habitual, em razão da imprescindibilidade de seus serviços para o atendimento dos clientes do restaurante da reclamada, evidenciando-se o vínculo de emprego. 4. Recurso de revista conhecido e provido." Processo RR - 1001171-58.2016.5.02.0471, julgado em 14/08/2019 pela 2ª Turma do TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. HABITUALIDADE. TEORIA DOS FINS DO EMPREENDIMENTO. 2. Consoante a jurisprudência desta Corte, para a caracterização do vínculo de emprego, não é necessário que a prestação de serviços se dê de forma contínua, devendo ser levado em consideração o caráter imprescindível do trabalho para o empreendimento, de acordo com a teoria dos fins do empreendimento. 3. Agravo de instrumento conhecido e provido." Processo RR - 1000831-39.2019.5.02.0038, julgado em 10/02/2021 pela 5ª Turma do TST

Destaca-se, então, que a jurisprudência do colendo TST, na análise de casos similares, acolhe a noção de que a autonomia do trabalhador intermitente em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo ele recusar, pelo tempo que entender necessário, o chamado da empresa, não desconfigura o requisito habitualidade. Com a devida vênia, seguem mais ementas no mesmo sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 E ANTERIOR À LEI 13.874/2019. TRABALHADOR

INTERMITENTE. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO. HABITUALIDADE. TEORIA DOS FINS DO EMPREENDIMENTO. Demonstrada possível violação do art. 443, §3º, da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido." (Processo: AIRR-101740-97.2019.5.01.0029, Data de Julgamento: 07/04/2021, Relator: Augusto César Leite de Carvalho).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. NATUREZA JURÍDICA. HABITUALIDADE. TEORIA DOS FINS DO EMPREENDIMENTO. 1. A teoria dos fins do empreendimento pode ser utilizada para aferir a habitualidade do trabalho prestado pelo empregado intermitente. 2. No caso dos autos, o Regional concluiu que a obreira prestou serviços de forma habitual à empresa. Para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado nesta instância recursal (Súmula nº 126/TST). Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (Processo: AIRR-10573-34.2019.5.18.0012, Data de Julgamento: 12/02/2020, Relatora: Dora Maria da Costa).

"RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO. INTERMITENTE. NATUREZA JURÍDICA. HABITUALIDADE. TEORIA DOS FINS DO EMPREENDIMENTO. 1. A teoria dos fins do empreendimento pode ser utilizada para aferir a habitualidade do trabalho prestado pelo empregado intermitente. 2. No caso dos autos, o Regional concluiu que o autor prestou serviços de forma habitual à reclamada, o que não pode ser revisto nesta instância recursal, em razão da Súmula nº 126/TST. Recurso de revista não conhecido." (Processo: RR-20900-28.2019.5.04.0008, Data de Julgamento: 22/04/2020, Relatora: Kátia Magalhães Arruda)

Tendo com base a jurisprudência majoritária do c. TST, que adota a teoria dos fins do empreendimento e, considerando que o reclamante atuou diretamente na atividade precípua da reclamada, tem-se como inquestionável a configuração do requisito habitualidade.

Aliás, essa realidade não é recente no direito brasileiro.

Com a reforma trabalhista (2017) criou-se a figura do *trabalhador intermitente*, assim considerado aquele empregado que é contratado para trabalhar na frequência que entender necessário o seu empregador.

Na referida modalidade contratual o empregador convoca o empregado para trabalhar somente quando houver necessidade e o empregado tem a opção de aceitar ou recusar a oferta de trabalho, sem prejuízo do seu vínculo empregatício.

Um olhar mais acurado perante os dois modelos (convocação pela reclamada e disponibilização para o trabalho pelo reclamante), denotará que se tratam de uma mesma realidade, mas em polos opostos.

Afirmar que o reclamante apenas trabalhava "na frequência que entendia ser viável" com a finalidade de desconsiderar o requisito habitualidade seria desconsiderar que tal fato também se observa no contrato de trabalho intermitente, quando o empregador também convoca o empregado "na frequência que entende ser viável". Seria também desconsiderar a jurisprudência majoritária no âmbito do c. TST que adota a teoria dos fins do empreendimento em relação ao requisito habitualidade.

Portanto, indubitável a configuração do requisito habitualidade no caso sob análise.

DA ONEROSIDADE

A reclamada negou que na relação havida com o reclamante houve onerosidade.

Se não há subordinação, o que já seria suficiente para afastar o vínculo, não há também onerosidade, posto que foi o Reclamante que pagou a Uber Brasil pelo uso da plataforma digital, ou seja, o reclamante não recebeu pagamentos da Uber Brasil, mas sim pagou à empresa pelo uso do aplicativo, nos termos da cláusula 4.6 dos "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital":

"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 (...)"

Afirmou que atuava apenas como uma mera intermediadora, pois os pagamentos eram realizados pelos próprios usuários da plataforma, recebendo ela apenas valor ínfimo decorrentes das corridas, sendo esses em média 25%.

De acordo com a contestação não é a reclamada quem remunera o motorista, mas é o motorista quem paga à empresa pelo uso dos serviços da plataforma.

Para se compreender a questão necessário distinguir o conceito de onerosidade e a real atividade desenvolvida pela reclamada.

Em síntese, entende-se como onerosidade no contrato de emprego a perspectiva, pelo trabalhador, de se obter remuneração pela venda da força despendida e/ou o tempo à disposição e, pela ótica do contratante, o dever de compensar pecuniariamente pelas vantagens obtidas com a compra da disponibilidade /serviço do empregado.

O foco da questão está no recebimento pelo trabalhador e o pagamento pelo tomador dos serviços e não na sua operacionalização, ou na forma que se dá o pagamento.

A doutrina elucida que o pagamento de salários pode ser realizado por unidade de tempo (hora, dia, semana ou mês), unidade de obra (por peça produzida) ou ainda por comissões (comissionista puro ou misto).

A modalidade de pagamento do reclamante é denominada, pela doutrina brasileira, de comissionista puro, inexistindo vedação, ou qualquer argumento

que lhe retire o caráter retributivo, pelo que se denota inexistir, à espécie, qualquer dúvida razoável que justifique, minimamente, afirmar que o trabalho não foi dado a título oneroso.

Portanto, afirma-se que a contraprestação financeira dos trabalhadores vinculados à reclamada se dá por comissão, precisamente, por corrida realizada e, tal modalidade, não desconfigura a onerosidade da relação jurídica sob análise.

No que se refere à retenção da taxa de 25% da reclamada, essa corresponde ao conceito de “mais-valia”, existente no mundo do trabalho desde 1867. Sem qualquer novidade, portanto.

No contexto de defesa da inexistência de onerosidade ao caso sob exame, perguntou a reclamada: “Qual é a relação de emprego em que o empregado receba maior percentual que o empregador, para o exercício da atividade?”.

A resposta é óbvia: aquela que transfere os riscos de sua atividade para o hipossuficiente, que retira direitos a todos assegurados, inclusive dificultando o acesso ao benefício previdenciário, remunerando com quantias que exigem horas extenuantes de trabalho para garantia de um mínimo possível para sobrevivência, retirando a autonomia nas negociações, exigindo que a aquisição e manutenção dos bens a seu encargo fique com a parte mais vulnerável da situação.

Quanto à real atividade desenvolvida pela reclamada, essa será analisada no tópico seguinte.

DA NATUREZA DA ATIVIDADE DA RECLAMADA

Argumentou a reclamada que sua natureza é de uma empresa de tecnologia, razão pela qual não deve ser reconhecida como empregadora de motoristas. *Verbis*:

Como se sabe, a Uber é uma empresa de tecnologia utilizada pelos Motoristas Parceiros para a localização e captação de Usuários visando o seu deslocamento. O Usuário, sabendo da eficiência da tecnologia, utiliza o mesmo aplicativo para encontrar motoristas. Até por isso, a Reclamada possui o seguinte objeto social, inserido na cláusula 4ª de seu contrato social:

(...)

'(...) o que deve ser entendido é que a plataforma digital Uber funciona como verdadeiro agrupador de solicitações de viagens, as quais são compartilhadas com os motoristas parceiros (trabalhadores independentes), que se cadastram nesta plataforma com o intuito de maximizar os seus ganhos e, assim, prospectar os seus empreendimentos individuais. Analogicamente, podemos dizer que tal ferramenta, no ambiente jurídico, se assemelha aos conhecidos sites/aplicativos de correspondência jurídica, os

quais, como é de conhecimento geral, são responsáveis apenas pela manutenção da plataforma digital que hospedam as propostas de correspondência.

É justamente este o cerne da presente questão, a Uber, como empresa de tecnologia que é, cuida apenas de fornecer uma ferramenta capaz de hospedar solicitações de viagens, sendo inquestionável, portanto, que esta não explora a atividade empresarial de transportes!

Dessa forma, o que se tem é que a missão empresarial desta Ré é conectar pessoas por meio de um aplicativo que viabiliza uma interação dinâmica e de mútuo proveito entre pessoas capazes de dispor de recursos próprios para auxiliar outros indivíduos que desejam uma alternativa de mobilidade confortável e eficiente.

Seus argumentos estão centrados na ideia de que o seu papel está em disponibilizar uma solução tecnológica.

A princípio parece restar evidente que a Uber é uma empresa de transporte, pois, ao se utilizar seu aplicativo o que está se adquirindo não é um produto de tecnologia, mas firmando-se um contrato de transporte. No entanto, esse equívoco interpretativo ainda se mostra amplamente difundido.

Para se solucionar questões dessa natureza o intérprete pode se socorrer da lógica e da filosofia, utilizando-se o método do *gênero próximo e da diferença específica*.

De acordo com essa teoria, para se determinar se uma atividade se enquadra em uma determinada categoria, deve-se analisar se ela possui as características gerais (gênero próximo) e as específicas (diferença específica) da categoria em questão.

No caso da UBER, pode-se argumentar que a atividade de transporte viabilizada pela empresa possui algumas características em comum com uma empresa de tecnologia, tais como o uso intensivo de tecnologia em sua operação. No entanto, a diferença específica entre a atividade da UBER e uma empresa de tecnologia seria o fato de que a reclamada oferece um serviço de transporte de passageiros remunerado, detendo para si a clientela/consumidores, o que não é uma característica comum de empresas de tecnologia. **Repita-se, não é característica de uma empresa de tecnologia vender um produto para terceiros (no caso, os motoristas) e reter os clientes para si.**

Apenas por reforço argumentativo se chama a atenção de que os clientes não são do motorista, personagem que, supostamente compra da plataforma a intermediação dos serviços, mas sim daquele que ostenta a marca e garante um atendimento sob determinadas condições.

Dessa forma, resta evidente que a UBER não se enquadra na categoria de empresa de tecnologia, mas como empresa de transporte de passageiros remunerado, já que a diferença específica entre a atividade da reclamada e uma

empresa de tecnologia é fundamental para se determinar em que categoria a atividade se enquadra.

A reclamada seria uma empresa estritamente de tecnologia se sua atividade se resumisse no disponibilizar no mercado uma solução tecnológica para ser utilizada pelas empresas ou profissionais interessados, a exemplo da Power BI (ferramenta da Microsoft que permite a visualização de dados de diversas fontes, criação de relatórios interativos, painéis e dashboards), Tableau (software de visualização de dados que permite a criação de gráficos e relatórios interativos), QlikView (plataforma de análise de dados que oferece diversas funcionalidades, como a criação de painéis personalizados, relatórios interativos e análise de dados em tempo real), IBM Cognos Analytics (plataforma de BI que permite a criação de relatórios, painéis e análises em tempo real, além de recursos de previsão e modelagem); SAP BusinessObjects (solução de BI da SAP que oferece recursos de análise de dados, geração de relatórios e painéis personalizados); Pentaho (plataforma de BI open source que oferece diversas funcionalidades, como a criação de relatórios e painéis personalizados, análise de dados em tempo real e integração de dados de diversas fontes), Microsoft Excel (uma das ferramentas mais utilizadas para análise de dados e criação de relatórios, o Excel oferece diversas funcionalidades de BI, como gráficos e tabelas dinâmicas).

Não obstante, a atividade da reclamada vai além do mero disponibilizar uma ferramenta tecnológica, pois ela assegura um serviço de transporte com a qualidade e confiabilidade para o usuário final, destacando sua marca e administração e retendo a clientela para si.

Para uma análise comparativa pode-se utilizar a Justiça do Trabalho brasileira. É possível aos jurisdicionados ajuizar uma ação, participar de sessões e se obter uma tutela jurisdicional apenas se utilizando da plataforma eletrônica chamada PJe (Processo Judicial eletrônico) e do Google Meet.

Admitir que a UBER é uma empresa de tecnologia porque usa uma plataforma eletrônica, exigiria afirmar que a Justiça do Trabalho deixou de ser um órgão da Justiça brasileira para se tornar uma empresa de tecnologia, *mutatis mutandi*.

Para se identificar uma árvore, basta saber quais os frutos por ela produzidos. Os frutos produzidos pela UBER são, inequivocamente, contratos de transportes (pessoas e bens), sendo a plataforma um meio para sua execução, ficando ela com os clientes decorrentes.

A UBER, insista-se, não é uma empresa que desenvolve tecnologias inovadoras ou revoluciona a indústria da tecnologia em si, mas sim uma empresa que utiliza tecnologia inovadora para oferecer serviços de transporte.

DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Da inexistência de autonomia do motorista

A reclamada assegurou inexistir subordinação jurídica na relação havida com o reclamante.

No seu entender o motorista que se encontra cadastrado em sua plataforma é independente, porque pode escolher quando e onde ligar e desligar o aplicativo. *Verbis:*

A capacidade de escolher onde, quando e como prestará os seus serviços demonstra que o trabalhador é, de verdade, um trabalhador independente, não subordinado a ninguém.

(...)

Era o Reclamante que escolhia onde, quando e como utilizaria o aplicativo disponibilizado pela Ré, sendo certo que jamais houve qualquer imposição ou cobrança pela reclamada, constituindo desde o princípio um contundente indício de liberdade por parte do motorista frente à Uber.

Consta da defesa que a liberdade é uma tônica da relação pois não precisou o motorista participar de uma entrevista de emprego. *Verbis:*

Em uma relação de emprego, o candidato passa por entrevistas, análise de currículo, investigação de experiências prévias e diversas outras etapas de seleção, entretanto, para se tornar Motorista Parceiro na Plataforma da Uber, bastou o Reclamante realizar cadastro totalmente on-line e sem qualquer seleção ou entrevista.

Destacou, inclusive, que o reclamante era livre para escolher sua vestimenta, se usaria carro próprio ou se esse seria alugado, se ofereceria mimos aos passageiros, e nisso estaria configurada sua liberdade. *Verbis:*

Não menos importante, era o Reclamante que decidia como prestaria os seus serviços aos usuários da plataforma. Qual vestimenta vestiria? Usaria carro próprio, alugado ou emprestado por terceiro, geralmente um familiar? Ofereceria “mimos” ao passageiro, como balas ou água? Todas essas decisões competiam exclusivamente ao Reclamante.

Sob tais argumentos, em resumo, defendeu a reclamada a existência de autonomia do motorista a ela vinculado, estando ele na condição, portanto, de parceiro comercial.

O contrato de emprego revela uma subordinação típica à sua espécie contratual que consiste, basicamente, na obrigação do contratado atender as diretrizes do contratante.

O contratante, por sua vez, se coloca no mercado de consumo oferecendo um produto ou serviço, e assume a obrigação de entrega-los com determinadas características; para tanto, delimita a forma como o trabalho deve ser executado.

Caracteriza a autonomia de um(a) profissional a autogestão na sua arte ou ofício, imprimindo ele(a) sua livre expressão na entrega de resultados, o que lhe garante a infungibilidade da sua atuação.

O(A) profissional autônomo(a) se encontra a serviço do seu próprio engenho, ficando a seu encargo a fixação de preços, prazos e qualidade, que são negociados diretamente com a sua clientela, que o(a) procura pessoalmente.

Quem dá ordens, faz exigências ou pune um(a) trabalhador(a) autônomo(a) é a sua saúde, seus limites pessoais, suas crenças, suas necessidades, de alguma forma os seus clientes, a lei e/ou seu órgão ou associação de classe. Tal realidade não se aplica aos motoristas da reclamada.

Atente-se que trabalhadores como o reclamante *jamais fixaram o preço dos seus serviços* aos seus clientes, inclusive porque eles não possuem clientes (esses são exclusivos da reclamada), ou definiram, de forma independente de orientação, ou tiveram autonomia para definir sua atuação diversamente do padrão exigido pela Uber.

Autônomos são os (as) médicos (as), advogados (as), psicólogos (as), engenheiros (as), *personal trainers*, terapeutas holísticos, arquitetos (as), artesãos (ãs), encanadores (as), *personal chefs*, eletricitas, mestres de obra, massoterapeutas, enfermeiros (as) quando exercem suas atividades por conta própria. Destacam-se, nessa ocasião, o princípio da autonomia da vontade.

Para a professora MARIA HELENA DINIZ*, a autonomia da vontade é um princípio fundamental do Direito Civil que reflete a liberdade e a dignidade da pessoa humana, *garantindo-lhe o poder de decidir sobre suas próprias relações jurídicas, estando ela sujeita a limites impostos pela ordem pública, pelos bons costumes e pelos direitos e interesses de terceiros*.

* DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 1: Parte Geral. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 166

O princípio da Autonomia da Vontade também pode ser assim definido:

“(...) capacidade que têm as pessoas de criar, modificar ou extinguir relações jurídicas, segundo o próprio querer, com liberdade de escolha do conteúdo e dos efeitos dessas relações” *

* GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Curso de Direito Civil, volume 1: Parte Geral. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 155.

"(...) a faculdade que têm as pessoas de regular os próprios interesses, de forma livre e autônoma, desde que respeitados os limites impostos pelo ordenamento jurídico e pelos princípios da moral e da ética" **

** TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil, volume 1: Parte Geral. São Paulo: GEN, 2020, p.155

Nunca, e por hipótese alguma, um motorista de plataforma pode ser considerado profissional autônomo, pois está sujeito à administração dos seus serviços por uma pessoa jurídica que lhes impõe o preço do seu serviço, mediante fiscalização individualmente colhida na multidão de seus clientes, sujeitando-se ele a diversas espécies de punições.

Afirmar que é autônomo alguém que não fixa o preço do seu serviço, que não possui clientela, que não disponibiliza no mercado um produto ou serviço infungível, que está sujeito a punições de uma pessoa jurídica, data vênia, pretende imprimir ao conceito de autonomia uma restrição sem qualquer amparo lógico, jurídico, filosófico, sociológico, antropológico, empírico e social.

No mesmo sentido Sua Excelência, Juiz OSCAR KROST, do e. TRT12, por ocasião da r. sentença proferida nos autos do processo de n0000975-77.2020.5.12.0061. *Verbis*:

"A plataforma digital da UBER não permite que o prestador de serviços anuncie e promova o seu trabalho, bem como, que o usuário do aplicativo escolha o motorista."

Nesse contexto pode-se afirmar, com total convicção, que não pode ser considerado autônomo quem não está no pleno exercício do princípio da autonomia da vontade.

Da suposta falta de fiscalização

Consta da defesa que o reclamante não estava sujeito à fiscalização, pois "jamais houve qualquer imposição ou cobrança pela reclamada, constituindo desde o princípio um contundente indício de liberdade por parte do motorista frente à Uber" (fl. 144 dos autos).

A fiscalização do motorista de aplicativo é um fato de conhecimento público, que dispensa conhecimento jurídico ou raciocínio complexo para sua compreensão.

Todo motorista que se utiliza do aplicativo disponibilizado pela reclamada é avaliado ao final de cada corrida pelo usuário.

O conjunto dessas avaliações, inclusive, se mostra disponível para consulta pelo usuário por ocasião do aceite. Naquela oportunidade se consegue identificar quantas estrelas o motorista recebeu (que varia de uma a cinco), quantas corridas já foram realizadas, assim como o tempo de trabalho na plataforma, as avaliações escritas pelos clientes anteriores, o modelo do carro e foto do motorista.

Embora a fiscalização não seja feita por um empregado ou setor da empresa sua existência é inquestionável, sendo ela realizada pela totalidade dos usuários, fato esse compatível com um serviço de *Crowdsourcing*.

Sobre o tema sugere-se VIDIGAL, Viviane. A Multidão Controladora do Trabalho Uberizado. *In: Direito, tecnologia e trabalho*. Viviane Vidigal (Organizadora), Oscar Krost (Organizador), Manuel Estrada (Organizador) et. al. Leme - SP: Mizuno, 2022, fls.112 e ss.

A partir dessa informação basta compreender alguns detalhes: o primeiro deles é que a reclamada descreve como deve ser feito o trabalho, depois, afirma que os(as) motoristas que não forem bem avaliados(as) serão desligados(as) da plataforma.

As informações sobre como o(a) motorista de aplicativo da Uber deve prestar seus serviços aos clientes estão disponíveis nos Termos e Condições da plataforma, que são apresentados ao motorista no momento de seu cadastro.

Além disso, a UBER oferece aos motoristas uma série de treinamentos e recursos em sua plataforma *online*, incluindo vídeos, manuais e tutoriais, que fornecem informações detalhadas sobre como os serviços devem ser prestados e as melhores práticas a serem seguidas. Essas informações estão disponíveis na seção "Ajuda" do aplicativo *Uber Driver* e também no sítio da reclamada. Se verifica, inclusive, que os motoristas também podem entrar em contato com a equipe de suporte para obter ajuda ou esclarecimentos sobre qualquer dúvida relacionada aos serviços prestados na plataforma.

Os Termos e Condições da Uber estabelecem que o motorista de aplicativo deve prestar seus serviços de acordo com as seguintes diretrizes:

Fornecer um serviço seguro, confiável e de alta qualidade aos usuários da plataforma;

Atender aos padrões de qualidade definidos pela Uber;

Ser educado, cortês e profissional com os usuários da plataforma;

Respeitar as leis e regulamentações locais aplicáveis;

Manter-se atualizado sobre as informações relevantes para a prestação dos serviços, incluindo as condições de tráfego e rotas alternativas;

Não discriminar ou assediar os usuários da plataforma com base em sua raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica protegida por lei;

Não transportar nenhum passageiro ou item ilegal;

Não fumar, comer ou beber durante as viagens;

Não aceitar dinheiro em espécie em troca dos serviços prestados na plataforma.

Cabe destacar que essas diretrizes são apenas um resumo das principais obrigações impostas aos motoristas de aplicativo da reclamada, e que os Termos e Condições completos da plataforma contêm informações adicionais sobre a prestação dos serviços, incluindo as políticas de tarifas, pagamento, cancelamento, seguro e outras questões relevantes.

Uma vez compreendido que a reclamada orienta o trabalho do(a) motorista, e que esse(a) é avaliado(a) pela multidão dos clientes, necessário se faz ter acesso à informação de que o descumprimento de algumas orientações ensejarão advertências e desligamento da plataforma. São elas:

Avaliações negativas constantes dos usuários da plataforma em relação aos serviços prestados pelo motorista;

Violações repetidas das políticas da Uber, incluindo as relacionadas à segurança dos usuários, tarifas, pagamento, cancelamento e outras questões relevantes;

Comportamento inadequado ou agressivo em relação aos usuários da plataforma ou a outros motoristas;

Atos de discriminação ou assédio em relação aos usuários da plataforma com base em sua raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica protegida por lei;

Transporte de passageiros ou itens ilegais na plataforma;

Cometer atos criminosos ou ilegais durante a prestação dos serviços na plataforma;

Divulgação indevida de informações pessoais dos usuários da plataforma ou da Uber;

Não cumprir com as obrigações fiscais e trabalhistas aplicáveis em sua região;

Não cumprir com as políticas de segurança da Uber, incluindo o uso de cinto de segurança durante as viagens.

Não é complexo compreender que existe orientação, fiscalização e punição. Nesse contexto, por óbvio, não é necessário cobrança, como afirma a reclamada, mas o simples descredenciamento quando o(a) motorista não atende o que foi orientado. Observe-se texto dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL (fl.349 e seguintes dos autos. Sem grifos no original):

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(a) Motorista que faça uma avaliação do(a) Usuário(a) 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(a) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber. Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista.

Pelo exposto, tem-se que indubitável a existência de fiscalização e cobrança pelo cumprimento de suas obrigações, objetivamente consideradas.

Da falta de controle de jornada

Argumentou a reclamada que o reclamante não estava sujeito a controle de horário, tendo ele a "capacidade de escolher onde, quando e como prestará os seus serviços demonstra que o trabalhador é, de verdade, um trabalhador independente, não subordinado a ninguém."

A possibilidade de ligar e desligar o acesso à plataforma sem limites não revelam "ampla liberdade", mas depauperamento humanístico, pela falta de limites e todos os danos que esse procedimento pode acarretar, além de descumprimento do dever de promoção de eficácia horizontal de direitos fundamentais

Representa, inclusive, preocupante estágio no capitalismo pós-neoliberal, onde o desemprego se mostra estrutural, exigindo que o mundo do trabalho se transforme numa economia do bico*, garantindo soluções paliativas para se conseguir o mínimo para sobrevivência, com depreciação progressiva na qualidade de vida das classes menos favorecidas, que ficam alijadas de benefícios previdenciários, direitos sociais mínimos e condições de trabalho adequadas.

* A "economia do bico" é um termo que se refere ao trabalho informal e precário que se baseia em pequenos trabalhos temporários, geralmente realizados de forma autônoma, sem vínculo empregatício com uma empresa ou empregador fixo. Esse tipo de trabalho pode incluir serviços de entrega, motorista de aplicativo, freelancer, cuidador de animais de estimação, entre outros. A economia do bico tem se expandido em todo o mundo, muitas vezes devido à falta de oportunidades de emprego tradicionais, mudanças

nas formas de trabalho e na economia global, bem como ao crescente uso de plataformas digitais e aplicativos móveis para a contratação de serviços.

No que se refere à falta de oportunidades de emprego tradicionais, é corrente entre os Sociólogos do Trabalho a informação de que os serviços da reclamada não atendem como profissão de longo prazo, mas se destina a satisfazer um momento de desemprego, pois o tempo de dedicação para se alcançar o valor suficiente para manutenção do veículo e renda digna, ultrapassam a jornada legalmente estabelecida.

É nesse contexto, numa crescente massa de desempregados, com o mercado de trabalho remunerando com valores cada vez menores, que se amplia o número de motoristas da reclamada, garantindo-se, assim, um volume significativo de profissionais cadastrados, ao ponto de se dar ao luxo de sempre ter motoristas disponíveis e, como corolário, mencionar que inexistente controle do tempo de utilização da plataforma.

“Cumprir pontuar que o número de motoristas, no ano de 2016, na cidade de São Paulo, ultrapassava 50 mil, enquanto que, em Belo Horizonte, estimava-se mais de 30 mil condutores. Tendo em vista que a Uber estava presente em mais de 27 cidades brasileiras, esses trabalhadores formavam, à época, um multidão composta de mais de 150 mil Uber drivers. Segundo informações da empresa, no ano de 2017, já eram mais de 500 mil motoristas ativos por mês no Brasil; destes, 150 mil somente no Estado de São Paulo” *

* LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019, p.41.

Diante tais premissas se afirma que a suposta liberdade / “capacidade de escolher onde, quando e como prestará os seus serviços” procura esconder, na verdade, a necessidade de um trabalhador por sobrevivência, em um mundo cada vez com menos empregos.

Nesse particular, adota-se o quanto leciona a socióloga VIVIANE VIDIGAL. *Verbis*:

A consolidação do modo de vida “empreendedor” serve para a aquiescência do trabalhador ao trabalho flexiprecário desprovido de direitos e garantias, transferindo-o a responsabilidade, os custos, os riscos e os encargos sociais. Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia para se distanciar das obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admitissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral criando uma relação de poder na qual os trabalhadores são o lado mais frágil (VIDIGAL 2022). “O que chamamos rosa, sob uma outra designação teria igual perfume”. Dessa forma Shakespeare respondeu à sua própria pergunta. O aroma da exploração capitalista, alterando seus lexos e o sentido etimológico autêntico das palavras, pediu uma nova roupagem exploratória, embutindo um invólucro no trabalhador, o “eu, empreendedor”, excluindo-o da legislação social e protetora do trabalho. Com o tempo, passado o encantamento, a mística vai se desfazendo, e o fenômeno se apresentando como de fato é: esses trabalhadores são pseudoempreendedores, explorados, espoliados e expropriados, ancorados em condições de trabalho desassistidas de direitos trabalhistas e sociais (VIDIGAL, 2022)*

* (“Máscaras de vínculo: o algoritmo empregador e a subordinação algorítmica”. In: Mais direito, tecnologia e trabalho. Viviane Vidigal (Organizadora), Oscar Krost (Organizador); Adriana Custódio Xavier de Camargo, Alex Dylan Freitas Silva, Almiro Eduardo de Almeida, et al. – Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 29)

Tópico que o processo civilizatório teve como consequência a limitação das jornadas de trabalho, o que se fez em nome da saúde e da segurança do trabalhador e da sociedade, constituindo-se norma cogente, de ordem pública.

Desse modo, a possibilidade de ligar e desligar a plataforma no interesse do trabalhador não deve ser visto como um avanço, mas como um retrocesso vexatório, que nos remete à protoforma do capitalismo*, quando, no século XVIII, se observavam jornadas extenuantes de até 18 horas diárias, com operários desmaiando e /ou dormindo sobre as máquinas.

* Expressão utilizada por RICARDO ANTUNES em suas obras, que pode ser consultada na entrevista disponível no endereço eletrônico <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>, acessado no dia 01/5/2023

A todos aqueles que ovacionam essa possibilidade, sugere-se buscar informações nos livros de história e/ou YouTube o que representou a inexistência de limites de jornada na história do trabalho humano, que deverá ser confortada com duas outras informações: a necessidade de produzir renda lícita em uma fase de desemprego estrutural e a baixa remuneração dos motoristas de aplicativos.

O trabalho realizado com o pagamento calculado sob unidade de tarefa, tal como observado pelos motoristas da reclamada, exigem dedicação de longas jornadas de trabalho, com o objetivo de se garantir remuneração condizente com os investimentos realizados (depreciação e manutenção do veículo, reposição de combustível e o lucro para subsistência).

Perceba-se que a reclamada argumentou que a remuneração média mensal do reclamante alcançava cerca de R\$437,35 (quatrocentos e trinta e sete reais e trinta e cinco centavos), o que equivale a R\$34,72% do salário mínimo, ou mesmo R\$14,58 (quatorze reais e oitenta centavos) por dia, ou, ainda, cerca de US\$2,70 (dois dólares e setenta centavos), valor inferior ao tradicional Big Mac vendido pela mundialmente conhecida MacDonaldis, que é negociado por R\$22,53 ou US\$5,36.

Objetivamente tratando-se do controle da jornada, tem-se que esse deve ser encarado como uma obrigação de eficácia horizontal de direitos fundamentais, não sendo possível, juridicamente, delegar tal execução ao hipossuficiente, pois a questão está subsumida ao conceito de ordem pública e, portanto, de observação cogente.

Nesse sentido, é importante destacar que o direito à jornada de trabalho digna e ao descanso é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, o que reforça a importância de se garantir o seu cumprimento.

No Brasil, a eficácia horizontal de direitos fundamentais está prevista na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 5º, §1º, que estabelece que "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

Fora das fronteiras territoriais está ela reconhecida em tratados internacionais de Direitos Humanos, como a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos. Tais tratados possuem status de norma constitucional no Brasil, conforme o artigo 5º, §2º, da Constituição Federal.

Portanto, o argumento de omissão no controle da jornada dos motoristas vinculados à reclamada deve ser encarado como contraproducente, vez que denuncia omissão no cumprimento de obrigação a todos imposta.

Da suposta ausência de "superior hierárquico" (Poder Diretivo)

Uma ilação recorrente que se verifica nas decisões judiciais precedentes nesta Justiça Especializada diz respeito à suposta ausência de um "superior hierárquico" (embora essa nomenclatura não se mostre adequada)*.

* Adota-se aqui a percepção trazida por MAURÍCIO GODINHO DELGADO, de que não se aplica ao referido conceito a existência de hierarquia no contrato de trabalho, mas obrigações contratuais que preveem diferentes atribuições entre os empregados de uma determinada empresa.

Por "superior hierárquico" se pretende reportar ao responsável pelo direcionamento do trabalho, aquele que dá ordens, fiscaliza, pune.

Conforme já fundamentado nas linhas precedentes, motoristas da reclamada, tal como o reclamante, estavam sujeitos ao poder diretivo do seu contratante, o que significa afirmar estar submetido a direcionamento, fiscalização e possibilidade de punição.

Na doutrina do Juiz do Trabalho LUCIANO MARTINEZ:

"O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregado para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empregador tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os

transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar (...)" *

* MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 202.

Argumentar que o motorista de aplicativo não está sujeito ao “poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar” por falta de uma pessoa ou setor da empresa é, data vênua, dar às costas para que tais fatores são efetivamente observáveis, não por uma pessoa, mas pela chamada subordinação algorítmica.

Entende-se por subordinação algorítmica, consoante a doutrina do professor RICARDO ANTUNES:

“a forma de controle do trabalho em que as atividades são monitoradas, orientadas e avaliadas por meio de algoritmos, inteligência artificial e outras ferramentas digitais, que substituem a figura do supervisor ou chefe imediato”. ANTUNES, Ricardo. "O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo. 2018, p.88

Concatenando-se as realidades já mencionadas (quantidade gigantesca de trabalhadores na condição de *Ubers Drivers*, direcionamento de como as atividades devem ser realizadas pelo motorista promovidas pelo contratante, existência de avaliação quanto ao cumprimento das orientações repassadas pela reclamada por meio da multidão de usuários, assim como a punição quando há descumprimento das orientações), com a informação de que a plataforma se utiliza de algoritmo conduzindo os trabalhos, indicando usuários, suspendendo temporariamente da plataforma nos casos de seguidos cancelamentos da corrida etc, vê-se claramente que a figura do preposto que emite ordens se encontra substituída pela atuação algorítmica.

“(…) algoritmo é uma sequência finita de ações executáveis que visam obter uma solução para um determinado tipo de problema. Traduzindo, ele é uma receita que mostra passo a passo os procedimentos necessários para a realização de uma tarefa.” (Extraído do sítio eletrônico <https://coodesh.com/blog/dicionario/o-que-e-algoritmo/> acessado no dia 07/5/2023, às 02h52min).

Tem-se, portanto, que a interação do trabalhador não se encontra vinculada a determinada pessoa ou setor, mas ao sistema que possui respostas programadas aos *inputs* observáveis na rotina de trabalho, que lhe garante, de forma insofismável, a subsunção ao poder diretivo do empregador.

Esse, inclusive, foi o entendimento do então Ministro do Tribunal Superior do Trabalho MAURÍCIO GODINHO DELGADO, nos autos do processo de n. nº 0001186-36.2016.5.03.0114, cuja ementa se transcreve:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. (...) VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DO UBER. O reclamante prestava serviços de

transporte de passageiros por intermédio do aplicativo Uber, utilizando seu próprio veículo. A controvérsia reside na existência de vínculo empregatício entre as partes. O Tribunal Regional, com base na análise da prova produzida, concluiu que a relação era de emprego. O poder diretivo do Uber é manifestado de forma ampla e contínua, com interferência na fixação do valor cobrado, no pagamento realizado pelos usuários, na qualidade dos serviços prestados e na exclusão de motoristas da plataforma, seja pela avaliação negativa, seja pelo não atendimento das exigências mínimas estabelecidas. A empresa exerce, assim, de forma permanente, tanto o poder de organização quanto o poder de fiscalização dos motoristas. Isso permite aferir a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica. A ausência de controle de horário pelo empregador, por si só, não afasta a presença dos demais elementos. A flexibilidade quanto à escolha dos dias e dos horários de trabalho é inerente à atividade de motorista profissional, mas a conduta da empresa indica que a plataforma é organizada e estruturada de forma a submeter seus motoristas a um controle empresarial. A circunstância de o motorista utilizar veículo próprio, por sua vez, não afasta a existência do vínculo, desde que presentes os demais elementos. Recurso de revista não conhecido."

Para que não hajam dúvidas quanto ao que se refere ao conceito de subordinação, necessário trazer ao debate a doutrina do já referido MAURÍCIO GODINHO DELGADO:

*"Subordinação deriva de **sub** (baixo) e **ordinare** (ordenar), traduzindo a noção **etimológica** de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição de valores. Nessa mesa linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de "submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.*

*"A subordinação corresponde **ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego**. Consiste, assim, na **situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços**. Traduz-se, em suma, na "situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.*

*"Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada **sob um prisma objetivo**: ela atua sobre o **modo de realização da prestação** e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a **visão subjetiva** do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (**status subjectiones**). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados."*

Sob tais premissas, fixam-se as seguintes assertivas:

a) não receber ordens diretas ou indiretas de prepostos da reclamada não descaracteriza a subordinação jurídica, pois o trabalhador está a serviço dos fins do empreendimento, estando ele comprometido em *"acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços"*;

b) a fiscalização do trabalho do motorista de aplicativo acontece por meio das avaliações dos usuários, que transferem ao administrador da plataforma, o dever de agir em casos dissonantes;

c) O chamado “superior hierárquico”, assim considerado aquele que emite ordens, direcionamentos, orientações, tarefas, se dá pela reclamada quando faz uso do sistema que possui respostas programadas aos *inputs* observáveis na rotina de trabalho.

DA INEXISTÊNCIA DE PARCERIA COMERCIAL

Embora já superada a informação de que a modalidade contratual adotada no caso sob análise tem natureza civil, destaca-se que a reclamada defendeu a tese que existe, à espécie, parceria contratual com os seguintes argumentos:

Portanto, de todos os ângulos que se procure analisar a presente questão, razão não é encontrada em favor do Reclamante, uma vez que, conforme minuciosamente exposto nos tópicos anteriores, a relação jurídica estabelecida entre a Uber e os seus motoristas-parceiros possui eminente natureza de parceria comercial, desprovida de qualquer resquício empregatício, fato este que não pode ser simplesmente desconstituído pelas idealizações formuladas pelo MPT.

Uma parceria comercial é um acordo formal ou informal entre duas ou mais empresas ou organizações que trabalham juntas para atingir objetivos comuns, podendo incluir, por exemplo, a colaboração em projetos específicos, o compartilhamento de recursos, a troca de conhecimentos ou a criação de novos produtos e serviços em conjunto.

A parceria comercial também pode envolver a distribuição de produtos e serviços de uma empresa por outra, por meio de um acordo de franquia ou licenciamento.

As parcerias comerciais objetivam potencializar ganhos em escala, economias de custo, acesso a novos mercados ou tecnologias, além de proporcionar uma vantagem competitiva no mercado, favorecendo igualmente os atores contratuais.

No caso sob análise, nunca, e por hipótese alguma, o reclamante poderia ser considerado parceiro comercial, pois sobressai nessa dinâmica a venda da força de trabalho, atuando o motorista apenas como mão de obra.

Perceba-se que o contrato havido entre os litigantes pressupõe a valorização da marca da reclamada (*brand value*), que representa a quantificação do quanto uma marca é percebida pelo mercado em termos de reconhecimento, preferência, fidelidade e outros fatores que possam influenciar na decisão de compra do consumidor e, pelo trabalhador, apenas a depreciação do seu patrimônio, o anonimato e uma retribuição financeira inadequada.

Em hipóteses dessa natureza, configurados que estão os requisitos do contrato de emprego, incide o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, onde “prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego”.*

* DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 235.

Portanto, tem-se que inexistente contrato de parceria na relação jurídica sob análise.

DA SUPOSTA INEXISTÊNCIA DE LEI REGENDO A MATÉRIA

A reclama suscitou o entendimento que inexistente lei regulamentando sua atividade e, portanto, o vínculo empregatício deve ser rejeitado, o que foi feito nos seguintes termos:

“a relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego”

Conforme fundamentado na presente sentença, a noticiada relação possui dois polos nitidamente considerados, ficando ao encargo do trabalhador utilizar da sua força de trabalho e, do outro, aquele que oferece no mercado de consumo um serviço obtendo as vantagens do empreendimento. Tal cenário revela o padrão clássico de exploração da mão de obra, que incidiu regulamentação protetiva com a chamada legislação social, enquadrada como direito fundamental, regulado pela CLT e normas extravagantes, inclusive de índole constitucional.

Também já se encontra fundamentado nesta sentença que o avanço tecnológico permitiu a utilização de ferramentas que possuem a capacidade de fracionar as atividades antes destinadas a um trabalhador, ofertando-as a uma multidão, embora todos esses integrem igualmente o empreendimento. Inclui-se nessas atividades disruptivas a substituição do direcionamento das atividades para um programa de computador que se utiliza de um algoritmo (sequência lógica de instruções que permite a execução de uma tarefa específica), que assume o controle do trabalho do motorista.

Sob tais premissas, se fundamentou que não existem novidades substâncias no contrato de emprego, mas que houve, apenas, alteração no modelo de negócio, e, um modelo de negócio não tem a envergadura para se alterar o conceito de

determinada modalidade contratual. Um modelo de negócio (trabalho por plataforma) está contido em uma modalidade contratual (vínculo empregatício).

Feitas tais considerações, se destaca que os conceitos de “contrato de trabalho”, “vínculo empregatício”, “empregado” e “empregador” têm como base a Consolidação das Leis do Trabalho, diploma esse nitidamente principiológico.

Defendem que a CLT possui natureza principiológica MARIA HELENA DINIZ, "Compêndio de Introdução à Ciência do Direito" (2013), pois a CLT, assim como outras leis trabalhistas, estabelecem diretrizes gerais que devem ser seguidas na regulamentação das relações de trabalho. AMÉRICO PLÁ RODRIGUES, "Princípios de Direito do Trabalho" (2014), pois seus dispositivos devem ser interpretados à luz dos princípios que regem o Direito do Trabalho, tais como proteção, primazia da realidade, continuidade da relação de emprego, entre outros. AMAURI MASCARO NASCIMENTO, "Curso de Direito do Trabalho" (2015), sob o argumento que a CLT estabelece princípios e regras gerais para a regulação das relações de trabalho, mas que não pode ser interpretada de forma isolada, devendo ser analisada em conjunto com outras normas do Direito do Trabalho e com a Constituição Federal. JOSÉ AFONSO DA SILVA, em razão dos seus princípios fundamentais, tais como o da proteção do trabalhador, o da primazia da realidade e o da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. Outro autor que defende essa posição é SÉRGIO PINTO MARTINS, pois seus dispositivos são orientados pelos princípios do direito do trabalho, como a proteção ao trabalhador, a primazia da realidade, a irrenunciabilidade de direitos, a continuidade da relação de emprego e a função social da empresa, entre outros. Também se encontra nesse rol ALICE MONTEIRO DE BARROS, que destaca a importância dos princípios gerais do direito do trabalho como fonte supletiva e interpretativa da CLT, o que confere a ela uma natureza principiológica.

Para construção do raciocínio que ora se declina, necessário se faz ressaltar a distinção entre os termos “conceito” e “definição”.

Conceito (leia-se base teórica/principiológica para construção do que se entende por emprego) como é uma ideia ou uma representação mental que se tem de algo, enquanto a definição (leia-se redação da norma posta) é a explicação clara e precisa do que é esse algo, muitas vezes estabelecendo limites e características específicas que o distinguem de outras coisas. Em outras palavras, o conceito é a ideia que se tem de algo na mente, enquanto a definição é a expressão verbal dessa ideia, que tenta descrever ou explicar esse algo de maneira precisa e detalhada.

Para se extrair um conceito, o julgador deve estar alicerçado por algumas regras. A primeira delas está na Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei n.4.657, de 4 de setembro de 1942), que estabelece:

Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

Em seguida, as regras de hermenêutica atuais impelem o Poder Judiciário se utilizar dos princípios da Interpretação Conforme à Constituição, da Máxima Eficácia dos Direitos Fundamentais, da Unidade da Constituição, da Máxima Efetividade, da Razoabilidade, da Proporcionalidade, da Vedação ao Retrocesso em Matéria de Direitos Humanos (Vedação ao Retrocesso Social), da exigência na observação da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais, dentre outros.

Não há, data máxima vênia, no atual estágio do constitucionalismo, a possibilidade e autorização para se avaliar uma norma infraconstitucional desvinculada de princípios constitucionais.

Não pode o intérprete simplesmente observar uma nova infraconstitucional sem confrontá-la com os princípios constitucionais, mormente quando o conceito em foco é de natureza principiológica e, ao final, concluir que um instituto foi alterado pelas existências de ferramentas que atualizam sua execução.

Não se pode desconsiderar que o conceito clássico de exploração da mão de obra se mantém, indubitavelmente, incólume, na modalidade contratual adotada pela reclamada, carecendo, tão somente, se invocar os princípios da verdade real e se utilizar da hermenêutica constitucional que obriga a magistratura a subsumir máximas constitucionais, com ênfase na vedação ao retrocesso de direitos fundamentais e todas as demais.

Neste sentido, Sua Excelência, Ministro LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO:

“O metacritério da dignidade da pessoa humana importou uma releitura constitucionalizada de todos os ramos do Direito, que foram chamados a rever suas regras e até mesmo seus princípios fundamentais. A nova face do direito civil, do direito comercial, a própria conformação do direito do consumidor e também do direito do trabalho devem muito ao aperfeiçoamento e difusão desse conceito.”

(...)

“Assim,, por meio da valiosa contribuição da noção de dignidade, se pretende resgatar da invisibilidade social, econômica e, infelizmente, jurisdicional, uma das esferas mais relevantes da dignificação da pessoa humana: o trabalho em seu papel de mediador central das identidades, inserção social e pertencimento.”

Aliás, foi o próprio STF quem estabeleceu o princípio da máxima eficácia dos direitos fundamentais, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 349.703, em 2006, que ficou conhecido como o caso "Daslu".

Nesse julgamento, o STF estabeleceu que os direitos fundamentais não podem ser interpretados de forma restritiva, mas sim com a máxima eficácia possível, de modo a garantir sua plena realização e proteção. Isso

significa que, sempre que possível, as normas infraconstitucionais devem ser interpretadas e aplicadas de maneira a garantir a máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Essa decisão reforça a importância dos direitos fundamentais na ordem jurídica e estabelece um parâmetro para a interpretação e aplicação desses direitos no Brasil. A partir dela, é possível perceber a preocupação do STF em garantir a proteção efetiva dos direitos fundamentais e sua importância como um limite ao poder estatal e como um valor fundamental do Estado Democrático de Direito.

Sob tais fundamentos afirma-se que a legislação existente, com todo o arcabouço principiológico disponível, se revela direito objetivo bastante para regular a matéria sob análise.

Perceba-se que não existem “concepções ideológicas sobre o modelo de funcionamento da Uber e sobre a atividade exercida pelos motoristas parceiros no Brasil”, tal como mencionou a reclamada, mas, tão somente, aplicação da ciência do direito ao caso concreto.

A questão, portanto, não é ideológica, mas fática, histórica, sociológica e econômica.

DA DELIMITAÇÃO DO PRESENTE DEBATE NO TEMPO

Importante destacar que, em poucos anos o debate aqui analisado restará inócuo, ante à já anunciada substituição dos (as) motoristas humanos (as) por veículos autônomos. Observe-se:

"A Uber confirmou uma parceria com a Motional com o objetivo de começar a oferecer o serviço de táxis autônomos. O aplicativo de carona firmou uma parceria de 10 anos com a empresa americana que é especializada no desenvolvimento de direção autônoma.

"De acordo com as duas entidades, as viagens sem motorista serão disponibilizadas em mercados selecionados com o potencial de alcançar milhares de clientes.

"Para cumprir o objetivo a Uber vai utilizar o Hyundai Ioniq 5 totalmente elétrico. Com essa escolha o aplicativo mata dois coelhos em uma cajadada só, já que também pretende zerar o número de emissões de sua frota de veículos.

"No ano passado o Ioniq 5 autônomo percorreu os Estados Unidos e fez alguns milhares de passeios. Segundo a Motional, a parceria é a primeira do setor de mobilidade que não depende de um motorista a bordo.

"O modelo utilizado pela Uber terá tecnologia autônoma de nível 4, o suficiente para operar sem ninguém ao volante. Em relação ao Ioniq 5 padrão as diferenças estão, além dos equipamentos instalados no exterior, no interior que proporciona mais conforto ao passageiro.

"Dentro desse casamento a Uber, além de oferecer a plataforma, será responsável por ajudar a melhorar a eficiência do serviço. Com isso, espera-se que ela consiga reduzir o tempo de espera dos passageiros e duração das viagens, para que as tarifas sejam menores.

"A previsão é de que as primeiras corridas com os táxis autônomos aconteçam ainda em 2022, nos Estados Unidos – apesar de ainda não terem informado em qual cidade. Essa 'modalidade' estará disponível nas categoriais UberX e Uber Comfort Electric e a tendência é que ela seja expandida, futuramente, para o Canadá e Europa.

* Transcrição da matéria publicada no sítio <https://autopapo.uol.com.br/curta/uber-comeca-a-utilizar-carros-autonomos-a-partir-de-2022/>)

No mesmo sentido a seguinte notícia:

Uber lança serviço com carros autônomos em Las Vegas
Por enquanto, veículos ainda contam com a supervisão de motoristas de segurança que ficam atrás do volante.

Por Soraia Alves

08/12/2022 11h04 Atualizado há 4 meses

Em mais um passo rumo ao futuro da mobilidade, a Uber lançou o serviço de 'robotáxis' em Las Vegas. Essa é a primeira vez que veículos autônomos são disponibilizados aos clientes no app da empresa. O lançamento acontece em parceria com a joint venture Motional, que oferece carros operados através de um sistema de direção autônoma.

Segundo o The Verge, embora os carros sejam autônomos, eles ainda contam com a supervisão de motoristas de segurança que ficam atrás do volante. De acordo com a Motional, a ideia é que o serviço não conte mais com os motoristas de segurança a partir de 2023.

A Uber assinou um contrato de 10 anos com a Motional, mas o acordo não é exclusivo e a startup também opera um serviço de táxi autônomo com a Lyft. A Uber também mantém um contrato de 10 anos com a Nuro, com foco no uso de pods para entregas sem motoristas, e que já com funcionamento piloto na Califórnia e no Texas.

Os veículos autônomos da Motional estarão disponíveis para reserva no aplicativo Uber através da modalidade Uber X ou Uber Comfort Electric. A segunda modalidade é uma extensão do Uber Comfort com foco em carros elétricos, na qual os passageiros pagam cerca de 20% a 40% a mais do que uma viagem típica do Uber X.

A Motional diz que seu próximo mercado para ambos os clientes será em Los Angeles. A Califórnia exige que as empresas veículos autônomos obtenham uma série de autorizações do Departamento de Veículos Automotores e Comissão de Serviços Públicos do estado antes de serem legalmente aprovadas para transportar passageiros, aceitar dinheiro para viagens e operar carros totalmente sem motorista como parte de um serviço comercial. A empresa já solicitou a primeira dessas licenças, mas ainda não recebeu a aprovação.

* Transcrição da matéria publicada no sítio <https://epocanegocios.globo.com/futuro-da-industria/noticia/2022/12/uber-lanca-servico-com-carros-autonomos-em-las-vegas.ghtml>

DO IMPORTE REMUNERATÓRIO

O reclamante afirmou que tinha como remuneração mensal a importância de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

A reclamada controverteu mencionando que a média remuneratória do empregado foi de R\$437,35 (quatrocentos e trinta e sete reais e trinta e cinco centavos).

O reclamante silenciou a respeito, não se manifestando na oportunidade que lhe cabia.

Incontroverso que o trabalhador foi remunerado como comissionista puro.

O importe remuneratório pode ser apurada com os comprovantes de pagamento realizados durante o pacto laboral, o que ora se determina, durante a liquidação do julgado, mediante comprovação pela reclamada. Silente, deverá prevalecer a importância descrita na peça vestibular (R\$2.500,00).

DA MODALIDADE DO DISTRATO CONTRATUAL

A reclamada, realizando defesa subsidiária, pediu fosse, uma vez vencida a tese de ausência de vínculo empregatício, declarada a justa causa do trabalhador.

Todavia, acaso este Nobre Juízo entenda pelo reconhecimento do vínculo empregatício, o que a Reclamada não acredita, mas cogita em nome do princípio da eventualidade, pugna para que a rescisão contratual seja reconhecida na modalidade de justa causa, uma vez que o Reclamante praticou conduta que viola frontalmente os termos de uso da Uber, fazendo emergir, assim, a perfeita aplicabilidade da disposição contida no art. 482, "h", da CLT.

Portanto, acaso este Nobre Juízo entenda pelo reconhecimento do vínculo empregatício perseguido, o que se cogita apenas em nome do princípio da eventualidade, espera-se que, ao menos, seja considerada que a rescisão da parceria se deu por justa causa, de modo que não há que se falar em multa de 40% do FGTS, aviso prévio indenizado e seguro desemprego – obviamente, tudo isso na remota (e improvável!) hipótese de o vínculo ser reconhecido.

Consta da petição inicial que o reclamante foi desligado da plataforma sob a alegação que teria infringido os termos e condições da reclamada, mas sem ter a informação do fato objeto dessa afirmação.

26. Frise-se que, no caso em tela, o desligamento do Reclamante ocorreu de forma unilateral e imediata, por parte da Reclamada, sem pagamento de qualquer indenização e sob a alegação de que o Reclamante teria "infringido os termos e condições" da Reclamada, sem que, contudo, tenha sido informado ao Reclamante quais seriam tais infrações.

27. Assim, a dispensa ocorreu de forma análoga a uma DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, entretanto, sem ter havido sequer a comunicação do motivo para a dispensa, qual conduta ensejadora e qual regra o Reclamante teria supostamente infringido, impossibilitando-o de exercer seu direito constitucional de contraditório e ampla defesa.

A documentação acostada aos autos e o depoimento das partes não demonstraram quais foram as infrações suposta cometidas pelo reclamante.

Sucumbente a reclamada no seu encargo probatório, tem-se que o distrato contratual ocorreu sem justa causa, por iniciativa do empregador.

DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Por todo o exposto, configurados que estão os requisitos do contrato de emprego na relação jurídica havida entre os litigantes, acolhe-se o pleito declarando que FÁBIO NOBRE DE LIMA foi empregado da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA no período de 21/3/2018 a 29/7/2022, ocasião que exerceu o cargo de Motorista, na modalidade de comissionista puro.

O montante remuneratório será apurado por ocasião da liquidação da sentença, considerando a média efetivamente recebida pelo trabalhador, que será apresentada pela reclamada.

Silente, deverá prevalecer o importe descrito na petição inicial, qual seja, R\$2.500,00.

Como corolário à declaração do vínculo empregatício, acolhe-se o pedido de registro da CTPS, o que deverá ocorrer com as informações supra, no prazo de cinco dias, após intimado para tal finalidade.

Ressalta-se que, após a implementação da Carteira de Trabalho Digital, por intermédio da portaria 1.065/2019 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, não há mais necessidade de anotação do documento físico.

Por consequência, o reclamado deverá promover as anotações acima indicadas na Carteira de Trabalho Digital do empregado, no prazo de 5 dias, contados do trânsito em julgado, mediante comprovação nos autos, sob pena de multa única de R\$5.000,00 (art. 537 do CPC). Em caso de descumprimento da determinação, as aludidas anotações deverão ser providenciadas pela Secretaria, com expedição de ofício à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sem prejuízo da incidência da multa.

DAS FÉRIAS

Suscitou a reclamada a inexistência de direito a férias, no caso de acolhimento do pleito declaratório, com os seguintes argumentos:

Não menos importante, a Reclamada destaca que a Reclamante não faz jus as férias, tendo em vista os diversos períodos sem fazer uso do aplicativo, o que lhe retira o direito as férias, nos moldes dos artigos 130 e seguintes da CLT.

O modelo de negócio criado pela reclamada enseja indefinições voluntárias quanto aos períodos de suspensão e interrupção do pacto laboral, devendo ficar a seu encargo o ônus respectivo, razão pela qual deverá ser computada integralmente o direito às férias.

DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Como corolário à declaração de vínculo empregatício, acolhem-se, em parte, os pedidos de condenação da reclamada no pagamento das seguintes verbas rescisórias:

a) Aviso prévio de 36 dias;

b) Férias integrais dos períodos aquisitivos 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e proporcionais 2021/2022, todas acrescidas de 1/3, todas de forma simples, nos limites do pedido;

c) Décimo terceiro proporcional 8/12 (2018), integrais 2019, 2020, 2021 e proporcional 7/12 (2022);

d) FGTS de todo o pacto laboral, inclusive das verbas rescisórias aqui declaradas, acrescido de 40%;

A base de cálculo será apurada por ocasião da liquidação de sentença, por artigos.

Os créditos fundiários serão depositados na conta vinculada do trabalhador, (artigo 26-A, da Lei 8036/90) e serão posteriormente liberados por alvará.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O pleito de indenização por danos morais tem a seguinte causa de pedir:

28. Dessa forma, é inconteste que a Reclamada agiu com abuso de poder, na medida em que desligou o Reclamante sumariamente, sem ao menos saber o motivo da dispensa e sem direito a qualquer indenização.

29. Acerca de demissão por justa causa, é mister destacar que é dever do empregador informar qual é motivo desta dispensa, bem como, observar uma proporcionalidade entre a infração cometida e a penalidade proposta. Por fim, apenas é autorizada a aplicação da pena máxima nas hipóteses descritas no art. 482 da CLT.

30. Frise que, o Reclamante contava com suas atividades laborais junto a Reclamada para seu sustento e de sua família, sendo injustamente desligado, mesmo tendo adotado todos os procedimentos exigidos pela Reclamada, respeitando todos os Termos e Condições impostos pela Ré.

31. Dessa forma, podemos considerar a conduta da Reclamada, ao desligar injustamente o Reclamante como ilícita, visto que se equipara a uma injusta quebra contratual, que causou grave dano extrapatrimonial ao Reclamante, fazendo-o perder a única fonte de seu sustento.

32. Isto posto, o Reclamante pleiteia o pagamento indenização por dano moral, para reparar a mácula à sua dignidade, nos termos dos arts. 223-B, 223-C e 223-, §1º, II.

Contestando a ação a reclamada mencionou que não precisa justificar o distrato contratual, sendo esse um exercício regular de um direito. *Verbis*:

Outrossim, não se vislumbra ilicitudes, ainda, do ato de descadastramento do motorista-parceiros, uma vez que este fora realizado em verdadeiro exercício regular de um direito, o qual fora conferido pelos Termos de Uso da plataforma digital. Nesse contexto, ressalta-se que a Uber tem pleno direito de não manter em sua plataforma digital parceiros e usuários que estejam em desacordo com as políticas de uso do aplicativo. Mais importante do que esse ponto, a Uber não tem obrigação alguma de cadastrar e manter cadastrados todos os indivíduos que pretendam ser motoristas parceiros ou usuários do aplicativo.

Pondere-se que, assim como a Reclamada, qualquer um dos motoristas ou usuários pode rescindir o contrato de intermediação com a Uber a qualquer momento e sem qualquer tipo de penalidade.

Certamente, a legislação pátria confere a todos a liberdade de contratar, nos termos do artigo 421 do Código Civil, "a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".

Assiste razão à reclamada.

O distrato contratual é um direito potestativo do empregador. A justificativa para sua realização não se constitui direito do empregado, pelo que se rejeita o pedido de indenização por danos morais.

DO SEGURO DESEMPREGO

Considerando a clandestinidade do pacto laboral, com a consequente declaração judicial do pacto laboral, tem-se que o reclamante deixou de ter acesso ao benefício seguro desemprego por culpa exclusiva do empregador, fazendo, jus, portanto, a indenização substitutiva.

Não obstante, inexistente prova, por parte do reclamante, de que não auferia renda de qualquer natureza a ensejar o percebimento do benefício.

Restando sucumbente em seu encargo probatório, rejeita-se o pedido de indenização substitutiva.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Diante da declaração da condição de hipossuficiência, feita pela parte reclamante no Id 63a0cd1, são concedidos os benefícios da justiça gratuita, conforme autorizam o art. 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal e o art. 790, § 3º da CLT, não havendo elementos que desmereçam tal condição, prestigiada por presunção legal (Lei 7.115/83, art. 1º).

Registra-se que a simples afirmação do trabalhador acerca de sua condição de miserabilidade é suficiente para que lhe sejam concedidos os benefícios da justiça gratuita.

Neste sentido, recente decisão do TST:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. IN 40 DO TST. RITO SUMARÍSSIMO. JUSTIÇA GRATUITA. SÚMULA 463, I, DO TST. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS. ART. 790, §4º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate acerca da concessão dos benefícios da justiça gratuita nos termos do novel art. 790, § 4º, da CLT, em reclamação trabalhista proposta após a eficácia da Lei 13.467/2017, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT. Transcendência jurídica reconhecida.

JUSTIÇA GRATUITA. SÚMULA 463, I, DO TST. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS. ART. 790, § 4º, DA CLT. REQUISITOS DO ARTIGO 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Trata-se de debate acerca da concessão dos benefícios da Justiça Gratuita ao trabalhador em reclamação trabalhista ajuizada após a eficácia da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 790, § 3º, e incluiu o § 4º na CLT. De acordo com a nova redação, o benefício da Justiça Gratuita somente será concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou no caso de comprovação de insuficiência de recursos. Contudo, tem se firmado nesta Corte Superior o entendimento de que, mesmo após a eficácia da Lei 13.467/2017, a declaração do empregado de que não dispõe de recursos suficientes para o pagamento das custas do processo goza de presunção juris tantum de veracidade e se revela suficiente para comprovar tal condição. Viabiliza-se, dessa forma, o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário no intuito de dar concretude aos direitos fundamentais inscritos no art. 5º, XXXV e LXXIV, da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Processo:RR - 149-72.2020.5.12.0054; Órgão Judicante: 6ª Turma; Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho; Julgamento: 08/12/2021; Publicação: 10/12/2021).

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Considerando que a presente ação trabalhista foi distribuída na vigência da Lei n. 13.467/17, a fase postulatória já estava regida pela nova legislação, tornando plenamente aplicável a sistemática dos honorários advocatícios, inclusive o critério de sucumbência recíproca, previsto no art. 791-A, §3º, CLT.

Na forma do art. 791-A da CLT, os honorários advocatícios sucumbenciais são arbitrado na razão de 10% a serem pagos pela parte reclamada ao advogado da parte reclamante, calculados sobre o valor do proveito econômico obtido, considerando o grau de zelo do profissional que observou os prazos processuais, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Por ocasião do julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR), o Supremo Tribunal Federal declarou que a cobrança de honorários advocatícios ao beneficiário da justiça gratuita viola as garantias processuais e o direito fundamental dos trabalhadores para acesso à justiça trabalhista, o que culminou na declaração de inconstitucionalidade dos artigos 790-B e 791-A, § 4º, da CLT.

Destarte, diante da inconstitucionalidade declarada do artigo 791-A da CLT, o trabalhador se encontra dispensado do pagamento de honorários sucumbenciais.

DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Os recolhimentos previdenciários e fiscais observarão o disposto no art. 46 da Lei n. 8541/92, IN n. 1500/2014 da RFB, art. 43 da Lei n. 8212/91, Súmula n. 368/TST, bem como a Consolidação dos Provimentos da CGJT e o Provimento n. 1/93 do CGJT, autorizando-se a retenção do imposto de renda.

A natureza das verbas contempladas nesta decisão deverá observar o art. 28 da Lei 8.212/91, devendo os recolhimentos previdenciários (de empregador e empregado) serem efetuados pela parte empregadora, autorizando-se a retenção, pela reclamada, dos valores relativos à contribuição previdenciária devida pelo reclamante (artigo 33, § 5.º d Lei 8.212/91).

No que pertine à incidência da multa e juros de mora devidos nas contribuições previdenciárias, em atendimento ao tudo quanto consta do recente Informativo TST Execução nº 29/2017, resultante do julgamento nos autos do processo TST-E-ARR-4001138-73.2010.5.03.0001, SBDI-I, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 23.2.2017, quando dos cálculos de liquidação devem ser observados os seguintes parâmetros:

a) no tocante aos juros de mora devidos nas contribuições previdenciárias decorrentes do crédito trabalhista reconhecido judicialmente, que a sua incidência se dê a partir da data da efetiva prestação dos serviços, nos moldes do que dispõe a nova redação do artigo 43, § 2º, da Lei nº 8.212/91;

b) quanto à multa, que ela incida somente depois de exaurido o prazo da intimação para o seu pagamento, ou seja, a partir do primeiro dia subsequente ao término do prazo de 48 horas para pagamento, após a citação, limitada a 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).

Por sua vez, com relação ao imposto de renda na fonte, autoriza-se a retenção sobre as parcelas de natureza salarial, após os descontos previdenciários, apurando mês a mês.

DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

O cálculo dos juros e da correção monetária deverá seguir a forma estipulada pelo e. STF, no julgamento das ADC's nº 58 e nº 59 e ADI's nº 5867 e nº 6021 (julgadas no dia 18/12/2020), diferenciando-se conforme esteja a se tratar da fase pré-judicial antes da propositura da ação ou pós-judicial após a propositura da ação, conforme decisão dos Embargos de declaração na ADI 5867.

Quanto à fase pré-judicial, o índice de correção monetária será o IPCA-E. Na fase pós-judicial, taxa Selic, que já engloba juros e correção monetária, observada a modulação correlata.

REGISTROS FINAIS

Por razões de boa fé processual, orientam-se as partes para o seguinte:

a) os embargos de declaração não são destinados a rever fatos e provas produzidas e que foram apreciadas no julgamento, menos ainda para mudar decisão desfavorável à parte embargante, inclusive se no julgamento houve alegado erro na apreciação das provas. Para todos esses casos existe o recurso ordinário.

b) o juiz não está obrigado a apreciar todas as provas e argumentos das partes, mas apenas a analisar todos os pedidos (art. 141, do CPC/2015) e a fundamentar suas decisões (art. 93, IX), não sendo aplicável ao Processo do Trabalho o art. 489 do CPC/2015, ante à existência de regramento específico sobre a matéria (arts. 832 e 852-I da CLT), não havendo omissão nem compatibilidade para aplicação do CPC (art. 769 da CLT).

c) não existe prequestionamento para recursos de decisões da 1ª instância e endereçados à 2ª instância (amplo efeito devolutivo da apelação).

d) a interposição de embargos de declaração, sem que existam as hipóteses acima, de forma clara, importará na aplicação da multa estabelecida no § 2º do art. 1026 do CPC.

III – DISPOSITIVO

Diante de todo o exposto, e por tudo o mais que nos presentes autos constam, decide o Juiz do Trabalho titular da 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho, nos autos do processo de n. 0000775-10.2022.5.14.0008, nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo como se aqui estivesse transcrita, adotando-se, inclusive, como razões de decidir os fundamentos apresentados no v. acórdão dos autos do processo de n TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067:

a) Rejeitar as preliminares e a prejudicial suscitadas;

b) No mérito, **acolher em parte** os pedidos formulados, o que faz nos seguintes termos:

c) Declarar que FÁBIO NOBRE DE LIMA foi empregado da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA no período de 21/3/2018 a 29/7/2022, ocasião que exerceu o cargo de Motorista, na modalidade de comissionista puro;

d) Determinar o registro da CTPS do trabalhador e condenar a reclamada nas seguintes verbas rescisórias:

e) Aviso prévio de 36 dias;

f) Férias integrais dos períodos aquisitivos 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e proporcionais 2021/2022, todas acrescidas de 1/3, todas de forma simples, nos limites do pedido;

g) Décimo terceiro proporcional 8/12 (2018), integrais 2019, 2020, 2021 e proporcional 7/12 (2022);

h) FGTS de todo o pacto laboral, inclusive das verbas rescisórias aqui declaradas, acrescido de 40%;

i) Honorários advocatícios em favor da advogada do reclamante.

Deferidos benefícios da Justiça Gratuita ao reclamante.

Quantum debeatur a ser apurado em liquidação de sentença por artigos.

Juros de mora, atualização monetária e contribuições previdenciárias e fiscais na forma da fundamentação.

Custas pela reclamada no importe de R\$600,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado provisoriamente à condenação em R\$30.000,00

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PORTO VELHO/RO, 07 de maio de 2023.

ANTONIO CESAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA
Juiz(a) do Trabalho Titular

