



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0021209-17.2023.5.04.0411**

Relator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/12/2024

Valor da causa: R\$ 873.569,77

Partes:

RECORRENTE: RICHARD BAISSVENGER PEDROSO

ADVOGADO: IBOTI OLIVEIRA BARCELOS JUNIOR

RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: LUIZ AFRANIO ARAUJO

RECORRIDO: UBER INTERNATIONAL B.V.

ADVOGADO: LUIZ AFRANIO ARAUJO

RECORRIDO: UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

ADVOGADO: LUIZ AFRANIO ARAUJO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0021209-17.2023.5.04.0411 (ROT)

RECORRENTE: RICHARD BAISSVENGER PEDROSO

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

RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS. Presentes os elementos indicados nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, subordinação, pessoalidade, remuneração e não eventualidade, justifica-se o reconhecimento da relação de emprego e os seus consectários legais.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **preliminarmente, rejeitar as arguições da parte ré de ausência de fundamentação e de incompetência da justiça do trabalho opostos em contrarrazões. No mérito, por unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso da parte autora, para declarar a existência de vínculo de emprego com Uber do Brasil Tecnologia Ltda., no período de 01/04/2019 a 30/09/2023, na função de Motorista, com salário mensal de R\$ 4.500,00, determinando à empregadora que proceda à anotação do contrato na CTPS e, em decorrência, condenar as partes ré solidariamente pelo pagamento das férias vencidas e proporcionais, com adicional de 1/3, saldo de salário, das gratificações de Natal e do aviso-prévio indenizado, bem como ao recolhimento do FGTS do período contratual, com o acréscimo de 40%, multa do art. 477 da CLT e emissão das guias para levantamento do FGTS e recebimento do Seguro Desemprego. Em razão da reversão do juízo de improcedência, condenar a para ré ao pagamento de honorários sucumbenciais de 15% sobre o valor bruto da condenação, a título de honorários sucumbenciais em favor dos procuradores da parte autora, em relação aos pedidos julgados total ou parcialmente procedentes e condenar a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais de 5% sobre o valor indicado para os pedidos integralmente improcedentes, mantida a suspensão da exigibilidade, devendo a parte credora, em até dois anos, comprovar não mais subsistir a condição de vulnerabilidade econômica**



da parte autora. Autorizam-se os descontos previdenciários e as retenções fiscais cabíveis. Juros e correção monetária a serem definidos na fase de execução. Custas, ora fixadas no valor de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor da causa arbitrado na origem em R\$100.000,00, revertidas à parte ré.

Intime-se.

Porto Alegre, 18 de junho de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A Sentença julga a ação improcedente, id 4bc4e5d.

A parte autora recorre e pretende a reforma da sentença quanto ao vínculo empregatício, verbas rescisórias, férias, gratificação natalina, aviso prévio, indenização pela não fruição do seguro-desemprego, FGTS e multa de 40%, multas do art. 467 e 477 da CLT, horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, adicional noturno, indenização pela utilização de veículo próprio, bem como o ressarcimento pelos gastos com combustível, dano moral, reativação do cadastro e grupo econômico, id 3a110c7.

A parte ré contra arrazoa, id c9b9243, com preliminar de inobservância do princípio da dialeticidade e incompetência da Justiça do Trabalho.

Os autos são encaminhados para julgamento, na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - PRELIMINARMENTE

1. CONTRARRAZÕES DA PARTE RÉ. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO



Em contrarrazões, a parte ré sustenta que o recurso ordinário da parte autora não ataca os fundamentos da Sentença, afrontando o princípio da dialeticidade. Invoca a Súmula nº 422, I e II, do TST e o art. 1.010 do CPC.

Os argumentos da parte autora expressam a sua divergência com a solução conferida às matérias, deixando clara a sua intenção de ver reconhecido o vínculo de emprego.

Adota-se, no caso, a Súmula nº 422, III, do TST:

RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO

I - Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

[...]

III - Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

Rejeita-se a preliminar de ausência de dialeticidade opostos pela parte ré.

2. CONTRARRAZÕES DA PARTE RÉ. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A parte ré faz remissão à Contestação, para renovar a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho.

Sem razão.

A presente lide trata do reconhecimento de vínculo de emprego, e por isso atrai a competência da Justiça do Trabalho.

Rejeita-se.

II - MÉRITO

1. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

1.1. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE UBER.

A parte autora insiste que houve vínculo de emprego com a ré UBER. Sustenta que as corridas são incontroversas, prescindindo de instrução processual. Alega, também, que havia onerosidade, pois o pagamento era realizado via plataforma, pessoalmente, uma vez que prestava os serviços, sem possibilidade de se fazer substituir, e subordinação, exercida por meios telemáticos. Afirma que os



motoristas não possuem liberdade, pois, caso decidam não trabalhar, as mensagens se acumulam na tela do aparelho celular e as corridas são redirecionadas como forma de punição, além de se sujeitarem ao desligamento da plataforma, que equivale a uma dispensa. Por tais razões, busca o reconhecimento do vínculo de emprego e as consequências jurídicas decorrentes.

A Sentença não reconhece o vínculo de emprego assim fundamentando:

Os documentos id 3da4a3f estabelecem os termos e condições de uso da plataforma disponibilizada pela reclamada. Ante a confissão do reclamante, ausente prova em contrário, acolho a tese de que o motorista, ao se cadastrar, toma ciência das normas aplicáveis e a elas anui, inclusive das que, se descumpridas, podem gerar a sua exclusão do aplicativo.

Igualmente, ante a confissão do reclamante, ausente prova em contrário, admito que o reclamante tinha autonomia para definir os dias e horários em que se logaria no aplicativo, não precisava apresentar justificativa na hipótese de não fazer conexão em determinado período e poderia recusar corridas. A par disso, o reclamante confessa que utilizava veículo próprio e suportava sozinho as despesas das corridas, o que é traço característico das relações com autonomia.

Logo, nesse cenário, concluo que não estão presentes os requisitos configuradores do vínculo empregatício.

Ausente a não eventualidade, na medida em que não é exigido que o motorista trabalhe em dias e horários preestabelecidos ou mesmo sugeridos pela plataforma, inexistindo qualquer previsibilidade da prestação dos serviços.

Inexiste tempo mínimo de conexão na plataforma e tampouco um mínimo de viagens a serem realizadas por dia.

Tem-se, pois, que o motorista do aplicativo tem autonomia e flexibilidade para determinar os horários e dias que prestará os serviços, podendo inclusive permanecer por vários dias sem se conectar à plataforma e pode recusar chamados; ausente, assim, a subordinação.

Ainda, depreendo dos autos que a reclamada cobra uma taxa sobre o valor da viagem, permanecendo o motorista com o percentual restante, o que demonstra a existência de parceria entre as partes. Ademais, é o motorista quem arca com as demais despesas decorrentes da prestação de serviços, tais como IPVA, combustível, multas de trânsito e outros, como verdadeiro profissional autônomo.

Assim, a onerosidade verificada não se iguala à verificada na relação de emprego.

Além disso, embora a Reclamada seja a responsável pelo aplicativo que conecta o prestador de serviços e os usuários, a confissão do reclamante impõe acolher a tese de que a empresa não determina a área de atuação do motorista, sendo preservada a liberdade de escolha.

Dos termos e condições acostados aos autos, reputo que, em verdade, o motorista parceiro não presta serviços para a reclamada, e sim, para os usuários do aplicativo, podendo escolher se, quando, onde, em qual horário e por quanto tempo prestará serviços, o que é totalmente incompatível com uma relação de emprego.



Quanto à alegação do reclamante, na inicial, no sentido de que da existência do requisito da pessoalidade em razão da reclamada exigir cadastro e demais requisitos o fato da imposição de regras e condições, estabelecidas pela reclamada para atuação como motorista não altera as conclusões deste Juízo, eis que necessárias para a padronização dos serviços prestados e mesmo para uma mínima segurança dos usuários do serviço. Nesse mesmo sentido, não há respaldo legal para parceria vitalícia ou mesmo para ""estabilidade"" do reclamante na situação jurídica mantida com a reclamada, de modo que não há falar em ordem judicial para reativação do cadastro, sendo improcedente desde logo o pedido ""v"".

As exigências impostas nos cancelamentos de viagens, o controle da reclamada quanto ao desempenho do motorista e a desconexão da plataforma são regras contratuais estabelecidas para o fito da atividade contratada, não adstrita às relações de emprego.

E, quanto à declaração da parte autora de que: se cadastrou com, senha e documentos, enviados pelo próprio aplicativo; login revela que os motoristas são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo, o que não se amolda ao modelo de contratação das relações empregatícias.

Isso posto, tenho que o conjunto probatório produzido foi capaz de convencer o Juízo sobre a inexistência de subordinação jurídica. Nesse aspecto, comungo do entendimento exarado pelo C. TST:

""Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia"" (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).

Constato, pois, das provas dos autos que a relação entre as partes se desenvolveu, de fato, em sistema de parceria, de um lado o Reclamante utilizava-se dos serviços de intermediação digital disponibilizados pela reclamada, para fins de atuar como motorista autônomo, e por outro lado, a reclamada perceberia percentual sobre as viagens realizadas, estando, assim, descoberta a relação jurídica do manto da CLT.

Consigne-se, por fim, que ""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""(AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020).

Nesse sentido, destaco os seguintes arestos do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de



contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão .

2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de (v.g., valores a serem observância de cláusulas contratuais cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148 /2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber . Recurso de revista desprovido" (RR-10555- 54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).



"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER . IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT) , sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT).

III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante . No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. 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 . O contrato regido padrão da relação de emprego pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo) . O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo , sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. 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 . VII . Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020).



Isso posto, julgo o pedido de improcedente reconhecimento de vínculo de emprego, anotação da CTPS e, por conseguinte, rejeito todas as demais pretensões que o pressupõem, quais sejam: verbas resilitórias; depósitos do FGTS e indenização de 40%; multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT; horas extras e intervalares; adicional noturno; seguro-desemprego; férias e 13º salários; e reembolso de despesas; bem como indenização por danos extrapatrimoniais.

Pois bem.

Combinadas as disposições contidas nos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se que é empregado aquele (pessoa física) que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual, de forma subordinada e mediante remuneração, a quem (pessoa física ou jurídica), assumindo os riscos da atividade, dirige, fiscaliza e remunera aquela prestação de serviços.

A relação de emprego é relação que se estabelece independentemente da vontade das partes, submetida apenas à existência, no plano dos fatos, dos elementos que a informam, aos quais se impõe a presença total, de forma concomitante. A ausência de um dos elementos, por si só, afasta a possibilidade jurídica de sua caracterização. Por se tratar de relação que emerge do plano fático, necessária se torna a análise dos elementos que a caracterizam. Assim, a pessoalidade resta demonstrada pela prestação pessoal dos serviços à relação intuito personae, sendo relevante ao tomador destes serviços não só a sua realização como a pessoa que os realizou. No que diz respeito à eventualidade, se dissocia o conceito do conteúdo da ideia de tempo. Não se indaga se a relação se desenvolveu por curto ou longo período, se contínua ou descontínua. A eventualidade, para fins de caracterização da relação de emprego, diz respeito à compatibilidade entre as tarefas prestadas e o fim a que se destina o empreendimento. A subordinação é elemento primordial à caracterização desta relação especial de trabalho e, por vezes, o único elemento hábil a configurar sua existência. A subordinação que caracteriza a relação de emprego é a que decorre do poder diretivo do empregador, a quem cabe orientar, fiscalizar, dirigir a prestação do trabalho e, consequentemente aplicar advertências, punições e, até mesmo, extinguir a própria relação.

Ressalte-se que o contrato de trabalho é contrato realidade e configura-se independentemente da vontade das partes. Em face do princípio da primazia da realidade, a intenção inicial das partes não se reveste de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação estabelecida. Ainda que recusem as posições de empregado e empregador, estarão ligados por contrato de trabalho, uma vez verificados os requisitos legais. É o primado da realidade sobre a forma que determina o reconhecimento do vínculo empregatício uma vez configurados todos os seus elementos constantes do art. 3º da CLT. Assim, a prova documental, normalmente apresentada nos casos em que se tenta mascarar a relação fática existente, nem sempre prevalecerá diante de outros elementos de prova produzidos.

No caso específico do reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas com as empresas que fornecem aplicativo de viagens, não se desconhece que a matéria ainda gera debates entre o TST e o STF,



com duras críticas deste último ao posicionamento do TST que, no entendimento da Excelsa Corte, teria colocado sérios entraves às opções políticas feitas pelos Poderes Executivo e Legislativo.

Entretanto, as relações de trabalho entre as partes inserem-se nos pressupostos do art. 3º da CLT, mesmo que as partes não tivessem essa intenção originalmente. Existe a subordinação da parte autora aos ditames da empresa, que fornece o aplicativo e arregimenta os motoristas; a parte autora laborava quase diariamente com o uso do aplicativo da parte ré; não se fazia substituir por outro motorista, já que a parte autora é quem estava credenciada pela ré para realizar as corridas, e a parte autora era remunerada a cada corrida realizada. Logo, o vínculo empregatício se forma.

Peço vênias para adicionar os fundamentos de dois julgamentos desta Turma, dos quais participei, e que tratam da mesma matéria:

"[...]

O debate sobre a regulamentação do trabalho através de plataformas digitais está inconcluso. Em diversas instâncias e locais, persiste a busca de melhor compreensão e solução do fenômeno. Entre tantas manifestações adiante, lembram-se algumas, com certa cronologia:

1. *EUA, Califórnia,*

<https://www.poder360.com.br/internacional/justica-nos-eua-permite-que-uber-trate-motoristas-como-autonomos/>

2. *Reino Unido,*

<https://www.poder360.com.br/internacional/justica-nos-eua-permite-que-uber-trate-motoristas-como-autonomos/>

3. *Parecer de José Joaquim Gomes Canotilho, no momento inicial de 2.015, acima de tudo, sobre as regulamentações da atividade econômica,*

<https://s.conjur.com.br/dl/parecer-canotilho-uber.pdf>

4. *Zurique, não são autônomos,*

<https://www.swissinfo.ch/por/economia/justi%C3%A7a-de-zurique-decide-que-motoristas-de-uber-n%C3%A3o-s%C3%A3o--aut%C3%B4nomos-/47245070>

5. *Europa, empresa admite que pode pagar proteções trabalhistas para motoristas,*

<https://theintercept.com/2022/01/07/uber-drivers-labor-protections-dara-khosrowshahi-european-union/>

6. *EUA, Washington, maior proteção,*

<https://www.king5.com/article/news/politics/state-politics/uber-lyft-washington-minimum-pay-sick-leave-protections/281-ecdb659b-4a54-4487-975a-95769bdf5c0d>



7. Tribunal Regional do Trabalho, de Minas Gerais, sessão de 28 de outubro de 2021, julgamento a partir de questionamento, ainda que vencido, do Juiz Marcio Toledo, sobre exigências probatórias, momento 25min até 1h22min,

<https://www.youtube.com/watch?v=sqSjPUPEFUI>

8. Responsabilidade por morte de motorista, no trânsito, Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Alberto Bastos Balazeiro,

<https://www.tst.jus.br/-/turma-reconhece-responsabilidade-objetiva-da-uber-por-acidente-que-vitimou-motorista-do-aplicativo>

9. Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado,

<https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>

10. Supremo Tribunal Federal, Relator Ministro Alexandre de Moraes, empresa Cabify,

https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf

Existem, igualmente, livros e estudos jurídicos sobre o tema. Entre estes, impõe-se mencionar documento elaborado na Universidade de São Paulo, na metade de 2023, relativamente à competência da Justiça do Trabalho.

No momento, aponta-se, ainda:

11. O estudo "Conceitos básicos sobre a uberização: a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI", do Procurador do Trabalho, no Rio de Janeiro, Rodrigo de Lacerda Carelli,

<https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/artigos/1489-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-fenomenos-do-seculo-xxi>

12. O livro "Direito, Tecnologia e Trabalho", Viviane Vidigal, Oscar Krost e Manuel Estrada, São Paulo: Mizuno, 2022; especialmente, sobre o conceito de "gamificação" e trabalho por peça, pg 230.

Na sociologia, são incontáveis as pesquisas. Merecem registro:

13. Rafael Grohmann, "Os Laboratórios do Trabalho Digital, entrevistas", São Paulo: Boitempo, 2021; trata-se de coletânea de entrevistas com profissionais de diversos Países, ao DigiLabour ligado à Universidade do Vale do Rio dos Sinos, RS;

14. Viviane Vidigal, "Capitalismo de Plataforma", São Paulo: Mizuno, 2023; estudos perante a Universidade de Campinas; utiliza a expressão "gerente algoritmo", nas páginas 105 e 106.

15. Ricardo Antunes, "Capitalismo Pandêmico", São Paulo: Boitempo, 2022; sobre o tema, especialmente, páginas 35, 136, 137 e 145;



16. Ricardo Antunes, "Icebergs à deriva", São Paulo: Boitempo, 2023; leitura por iniciar sobre esta coletânea, fruto de convênio Unicamp e Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas.

17. Seminário Internacional sobre Trabalho Plataformizado, na Enamat, TST, em setembro de 2023,

<https://www.youtube.com/watch?v=IjMuDhch14I>

Após tais registros, mínimos, repete-se que estamos diante de controvérsias inconclusas.

Ademais, o próprio fenômeno tem desdobramentos não findos. As atividades, exercidas através das plataformas digitais, não se limitam aos transportes. Mais ainda, a diversidade, no modo de seu exercício, é bem diversificada.

Sendo assim, para a solução do caso em exame, releva lembrar os requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo terceiro, examinando-se o caso concreto.

O requisito da "não eventualidade", com variação maior nos diversos casos, é verificável pela própria frequência, adiante examinada.

Os demais requisitos do mesmo artigo terceiro da CLT, com variação menor nos diversos casos, merecem, de qualquer modo, os registros adiante, na peculiaridade do caso em exame.

No caso em análise, o relatório, denominado "Extrato de Frequência", revela que o reclamante trabalha:

a) todas as semanas;

b) quase todos os dias;

c) laborando com grande frequência, caracterizando o requisito da "não eventualidade" constante no artigo 3º da CLT.

Quanto ao valor do salário apontado pelo reclamante, a reclamada limita-se a referir que "no caso de ser reconhecido o vínculo entre as partes, o que não se espera e nem se admite, não há prova nos autos do valor de salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) alegado pelo Reclamante, requerendo, esta Reclamada, desde já, seja observada a média dos extratos de corridas do Reclamante ora anexado aos autos, bem como para considerar como data de início, a data da primeira corrida realizada". A reclamada não aponta qual seja esse valor. Sendo a reclamada apta a indicar o valor salarial que entende correto, porque é quem documenta a relação havida entre as partes, acolhe-se o valor apontado pelo reclamante.

Nesse contexto, reconhece-se a existência de vínculo de emprego entre as partes, desde 15/10/2021, data de cadastro na plataforma, com anotação da função de motorista e valor salarial de R\$ 2.000,00.

Em decorrência, e tendo em conta o não pagamento das parcelas decorrentes do vínculo de emprego, faz jus o reclamante ao pagamento das parcelas que seguem, observados os limites constantes da petição inicial:

a) Férias -



Considerada a data de início do contrato, em 15/10/2021, faz jus o reclamante ao pagamento de férias vencidas e vincendas, acrescidas do terço constitucional. Tal pagamento deve ser efetuado em dobro, consoante dispõe o artigo 137 da CLT, porque não observado o período concessivo;

b) Gratificação Natalina - Considerada a data de início do contrato, em 15/10/2021, faz jus o reclamante ao pagamento de gratificação natalina, devida proporcionalmente, quanto ao ano de 2021, e integralmente, quanto aos anos subsequentes do contrato;

c) FGTS - Considerada a data de início do contrato, em 15/10/2021, faz jus o reclamante ao pagamento dos depósitos do FGTS do período contratual.

Quanto ao término do contrato, as partes tem informações diversas. O reclamante, na peça inicial, noticia que o contrato estava em curso naquele momento, 11/5/2023. A reclamada, na contestação, afirma que as atividades haviam cessado em 8/12/2022.

Além destas diversidades de datas finais, recorde-se que inexistem pedidos de parcelas rescisórias. Com tais elementos e, mais ainda, o princípio da continuidade da relação de emprego, é inoportuno reconhecer judicialmente, nestes autos, a data final.

Repete-se que inexistem pedidos de parcelas rescisórias.

Recurso parcialmente provido para reconhecer a existência de relação jurídica de natureza empregatícia entre as partes, a contar de 15/10/2021, determinar a anotação da CTPS, devendo constar a função de motorista e o salário de R\$ 2.000,00, e condenar a reclamada ao pagamento de férias vencidas e vincendas, com o terço constitucional, com pagamento em dobro quando ultrapassado o período concessivo; gratificação natalina, devida proporcionalmente, quanto ao ano de 2021, e integralmente, quanto aos anos subsequentes do contrato; e depósitos do FGTS do contrato" (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020223-47.2023.5.04.0384 RORSum, em 05/12/2023, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga).

E mais:

"Nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação de emprego consiste na prestação de serviços de forma subordinada, onerosa e não eventual, por uma pessoa física em prol de uma empresa, individual ou coletiva, que a admite, assalaria e dirige seu trabalho, assumindo os riscos da atividade econômica desenvolvida. Quer dizer, o vínculo empregatício se caracteriza pela subordinação, pessoalidade, não eventualidade e remuneração mediante salário.

Em relação ao ônus da prova, quando a prestação dos serviços é negada pelo suposto empregador, incumbe ao trabalhador o ônus de demonstrar a presença dos elementos caracterizadores da relação alegada, por se tratar de fato constitutivo do direito pleiteado, a teor dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC. Entretanto, se a prestação laboral for admitida, o ônus de comprovar a ausência dos elementos constitutivos do vínculo incumbe à parte reclamada, a teor dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Com efeito, os elementos que constituem a relação empregatícia presumidamente estão presentes na prestação de serviços, competindo ao suposto empregador demonstrar a ausência de um ou mais deles.

A questão em tela evidencia esta realidade, sendo necessário atentar para algumas particularidades do vínculo havido entre as partes, à luz das disposições da CLT no que tange aos elementos configuradores da relação de emprego.



Na hipótese, a prestação de trabalho é incontroversa.

Diante da alegação das reclamadas no sentido de que o trabalho se desenvolveu de forma autônoma, a elas incumbia a prova a respeito, isto é, demonstrar que na prestação de serviços não esteve presente pelo menos um dos requisitos que estabelecem os arts. 2º e 3º (não eventualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade), bem com no art. 6º, parágrafo único, da CLT (subordinação jurídica por meios telemáticos e informatizados de comando).

Para explicar a questão atinente à subordinação, transcrevo os ensinamentos dos mestres Orlando Gomes e Elson Gottschalk, in Curso de Direito do Trabalho, 1996, Forense, 14ª ed., pp. 130/131:

Todo contrato de trabalho, pois, gera o 'estado de subordinação' (status subiectionis) do empregado, isto é, do trabalhador que, assim, se curva aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa, da indústria e do comércio. Desse modo, o empregado não é, como o empreiteiro, por exemplo, um trabalhador autônomo; não trabalha o tempo que quer, não executa o serviço como lhe convém; toda a sua atividade profissional está condicionada às determinações daquele que a remunera. Esta subordinação é de natureza jurídica.

Em sentido contrário, tendo em vista a segunda parte da citação acima, o trabalhador autônomo é aquele que trabalha o tempo que quer, executa o trabalho como lhe convém e a sua atividade profissional não está condicionada às determinações daquele que o remunera.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, in Relação de Emprego, Ed. Saraiva, 1975, p. 236, elucida a conceituação de trabalhador autônomo: "Autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução."

Palermo qualifica o trabalho autônomo na suposição da individualidade, citado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, na obra mencionada, p. 237, capaz de elidir a vinculação empregatícia: a) liberdade de organização e de execução do próprio trabalho. O trabalhador autônomo pode valer-se de substitutos ou de auxiliares; b) liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho, sobre a livre base de troca (scambio); c) autonomia do prestador de obra no duplo sentido: liberdade do vínculo de subordinação técnica, já que a prestação do trabalho é fruto de uma manifestação de capacidade profissional ou artística individual e 'econômica', já que o prestador assume o risco do próprio trabalho, sofrendo-lhe eventualmente as perdas.

No caso, foram tomados os depoimentos pessoais das partes e admitida a prova testemunhal produzida em outras reclamações.

Em depoimento pessoal, o reclamante declarou (ID. 6faee73 - Pág. 2):

"[...] Que começou a trabalhar com a reclamada de outubro de 2018 até dezembro de 2021. Que parou de trabalhar porque foi bloqueado pela reclamada e não lhe foi dito o motivo. Que no dia a dia trabalhava a partir das 6h e fazia jornadas de 9h a 12h por dia. Que fazia intervalo por 30/40 minutos. Que às vezes levava lanche para comer entre as corridas. Que recebia em média R\$ 1.500,00/R\$ 2.000,00 por semana. Que normalmente a reclamada lançava promoções e o depoente é quem decidia se iria ou não aderir a



estas. Que estas promoções envolviam determinado número de corrida em determinados horários com pagamento a maior, assim como envolvia a necessidade de realizar 3 corridas sem cancelamento para ganhar a promoção. Que poderia ficar offline no aplicativo a hora que quisesse, sem haver necessidade de justificar à reclamada. Que não havia valor mínimo garantido pela ré. Que se não fizesse corridas, não receberia valor. Que não poderia combinar com o passageiro uma rota diferente da sugerida pelo aplicativo. Que já ocorreu de alterar o destino durante a corrida a pedido do passageiro. Que esclarece que pode ocorrer de o passageiro solicitar que o depoente altere a rota e que se o reclamante atendesse ao pedido não haveria consequência. Que o depoente avaliava o passageiro no final da viagem. Que a reclamada não exigia número mínimo de corridas por dia. Que quando o reclamante estava ativo ficou uns dias sem acessar o aplicativo, mas não recorda quando isso ocorreu. Que nesta ocasião apenas não se logou no aplicativo. Que neste período trabalhava 90% com a reclamada e que o restante, trabalhava com outros aplicativos. Que começou a prestar serviços por indicação de outros motoristas, após fazer cadastro pelo aplicativo. Que na ocasião enviou carteira de motorista e documento do veículo. Que não realizou entrevista. Que foi lhe dado retorno em 15/20 dias via aplicativo. Que recebia diretamente do passageiro o pagamento quando feito em dinheiro. Que as despesas do veículo eram pagas pelo reclamante. Que não sabe se mais de um motorista pode trabalhar com o mesmo veículo. Que se não tivesse promoção o reclamante poderia ou não aceitar a viagem. Que se tivesse promoção não poderia recusar a viagem porque senão perderia a promoção. Que após 12h de trabalho há bloqueio no aplicativo, contudo pode ocorrer de ser aceita alguma corrida alguns minutos antes de encerrar às 12h, encerrando esta após ultrapassar o limite de 12h. Que o reclamante não tinha chefe da reclamada e que se precisasse resolver algo, deveria ir ao escritório. Que foi até o local por 2 vezes, o qual fica localizado na Terceira Perimetral. [...]"

A preposta das reclamadas afirmou (ID. 6faee73 - Pág. 3):

"[...] Que o reclamante foi descadastrado da plataforma por relatos críticos, se não se engana, mas não sabe quais relatos ocorreram. Que nesta ocasião o motorista não é avisado previamente do descadastramento. Que leva 24h desde o cadastro até o motorista começar a trabalhar. Que no momento do cadastro não é exigida a apresentação de antecedentes criminais. Que os valores aos motoristas são repassados pela ré por conta bancária informada no momento do cadastro, podendo esta ser própria ou de terceiros. Que o motorista não pode colocar outra pessoa para dirigir com o perfil deste por questão de segurança. Que é permitido que o mesmo veículo seja dirigido por mais de um motorista. Que as regras de utilização são repassados aos motoristas através dos termos de uso. Que o motorista deve ter nota mínima para não ser descadastrado, a qual varia em cada cidade. Que se o motorista rejeitar vários chamados, não há punição. Que existem promoções e tarifas dinâmicas de livre adesão para o motorista ficar logado no aplicativo. Que não há punição ao motorista ficar offline em um grande período. Que o motorista pode conceder descontos quando o pagamento for em dinheiro. Que os relatos de passageiros que geram o descadastramento do motorista ficam arquivados na empresa, assim como o nome do passageiro. Que se houver cancelamentos em excesso pode gerar descadastramento (exemplificando que o motorista tenha cancelado 90 em 100 viagens sugeridas). Que há limite diário utilização da plataforma por 12h e após, o aplicativo fica inativo por 6h e, após, pode voltar a ser utilizado. Que este limite existe desde 2021, se não se engana. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado [...]" (sublinhei).

Com relação à prova emprestada, a testemunha Cleyton Nascimento Costa, ouvida no processo nº 0000711-65.2022.5.08.0202, declarou (ID. 8323b1d - Pág. 4):

"[...] que o depoente é motorista do aplicativo Uber desde o ano de 2022; que o depoente recebe as viagens do aplicativo a partir da localização do veículo; que o destino é aquele



definido pelo usuário e que para chegar no destino o depoente não pode escolher a rota que conhece e que seja mais rápida, mas sim a rota definida pelo aplicativo; que o aplicativo reclamado questiona o depoente da rota que o depoente escolheu e então o depoente recebe o comunicado de que poderá receber menos corridas; que tomou conhecimento das regras que se descumprida poderiam gerar sua exclusão do aplicativo; que o depoente não pode ficar muito tempo desligado do aplicativo; que se o depoente já ficou um dia sem ligar o aplicativo e passou a receber muitas mensagens; que o depoente recebeu mensagens nessa situação de que estava muito tempo sem receber corridas; que o aplicativo informou ao depoente que o depoente receberia uma punição e ficaria desligado por um período; que o depoente não chegou a receber essa punição porque não chegou a ficar muito tempo desligado; que se o depoente recusar chamadas o depoente pode sofrer diminuição nas demandas por corrida [...]" (grifei).

A testemunha Vitor de Lalor Rodrigues da Silva, ouvida no processo nº 0100776-82.2017.5.01.0026, referiu (ID. 3b380cb - Pág. 3):

"[...] que é gerente de operações no RJ; que qualquer pessoa pode acessar a plataforma para a Uber; que não é feita entrevista nem feito treinamento; que não há uso de uniforme obrigatório; que não há chefe para o motorista parceiro; que o motorista não envia relatório; que não precisa autorização para desligar o aplicativo; que não é obrigatório bala e água; que é possível o motorista cadastrar mais uma pessoa para conduzir o veículo; que o pagamento é feito ao motorista principal mas o auxiliar recebe um relatório do que ele fez; que é possível usar o aplicativo de concorrente e não há punição; que a avaliação do motorista é feita apenas pelo usuário; que o motorista também avalia o usuário, sem interferência da empresa; que o caminho a ser seguido é decisão do usuário; que é possível ao motorista ficar dias sem se conectar, inclusive longos períodos (6 meses/1 ano) sem precisar avisar ninguém; que o cancelamento de viagem pelo motorista não gera punição; que pode ocorrer de um motorista cancelar a viagem durante seu desenvolvimento; que o motorista pode dar desconto se o pagamento é feito em dinheiro; que não há ajuda financeira da Uber ao motorista para combustível, IPVA e manutenção; que a Uber emite nota fiscal; que se o usuário tem algum débito isso é cobrado na viagem seguinte [...]" (destaquei).

A testemunha Pedro Pacce Prochno, ouvida no processo nº 1001906-63.2016.5.02.0067, afirmou (ID. eabb845 - Pág. 2-3):

"[...] 1) que trabalha na Uber, registrado, como gerente de comunicação; 2) que tem conhecimento sobre como funciona a plataforma e o contato com os motoristas; 3) que não entra em contato com os motoristas, apenas raramente quando há alguma solicitação da imprensa para dar entrevistas por exemplo; 4) que a plataforma e o funcionamento são os mesmos em todo o território nacional; 5) que qualquer pessoa pode entrar no site da uber e preencher informações para se tornar um motorista da uber; 6) que a uber apenas solicita documentos pessoais, carteira de motorista com observação de que exerce atividade remunerada; 7) que com o cadastramento do motorista, o mesmo recebe as informações sobre funcionamento da plataforma por e-mail, pelo site e pelo próprio aplicativo; 8) que o motorista precisa concordar com essas regras; 9) que o "de acordo" com as normas é realizado pelo motorista parceiro no próprio site da uber ou no aplicativo; 10) que não há treinamentos ou entrevistas com o motorista; 11) que o próprio motorista arca com valores de combustível, multas e afins; 12) que o motorista parceiro pode ter outras pessoas cadastradas para utilização do mesmo carro; 13) que nesse caso, os valores pagos caem na conta da pessoa principal que fez o cadastro, sendo responsável pela divisão posterior; 14) que a reclamada não obriga o motorista a comprar carro, podendo este ser alugado, de amigo ou de familiar, devendo apenas ter acesso à documentação do veículo; 15) que quem decide os dias e horários em que irá ligar o aplicativo é o próprio motorista, podendo desligar



sempre que desejar; 16) que o motorista pode negar corrida, pode deixar o aplicativo desligado; 17) que para segurança da plataforma, se o motorista ficar inativo por longo período, não sabendo especificar quanto, há o descadastramento, mas o mesmo pode ser recadastrado imediatamente quando solicitado; 18) que não há penalidade se o motorista desligar o aplicativo; 19) que o motorista não recebe ordens diretas de ninguém da Uber, nem é fiscalizado por ninguém quanto à sua jornada ou seu dia a dia; 20) que o motorista não tem que prestar contas para ninguém da uber; 21) que a reclamada não fixa jornada ou corridas mínimas ; 22) que quem avalia a viagem são os próprios usuários e os motoristas avaliam os usuários; 23) que se a avaliação for ruim, os dois lados podem ser descadastrados; 24) que a divisão da corrida é variável, sendo do uber black 20% para a uber e o restante para o parceiro e no uberX 25% para a uber; 25) que o motorista pode dirigir para outros aplicativos ou particular; 26) que o motorista pode dar desconto, pelo próprio aplicativo; 27) que não é necessário uso de uniforme ou terno, não havendo qualquer norma de etiqueta; 28) que a reclamada não obriga a fornecer água e bala; 29) que a reclamada envia mensagens aos motoristas (dicas de outros motoristas para inspirar outros motoristas parceiros); 30) que nas mensagens podem também haver indicação de promoção ou grandes eventos na cidade para que os motoristas possam optar por cobri-los ou não ; 31) que a uber não fixa metas, não avalia os motoristas; 32) que quem decide o trajeto são as partes dentro do veículo ou através de GPS; 33) que não tem certeza se é gerada nota fiscal do serviço; 34) que se não houver água e bala não há punição; 35) que se o motorista recusar corridas em dinheiro, de maneira recorrente, pode ser descadastrado; 36) que acredita que em tal caso não poderá se cadastrar novamente; 37) que não ocorre exclusão através de uma única avaliação negativa; 38) que o uber tem acesso às viagens realizadas, com sua duração, para que seja realizado o pagamento ao parceiro; 39) que se o pagamento é realizado em dinheiro o próprio cliente faz o pagamento e, se for cartão, a uber repassa; 40) que o repasse ocorre através de depósito em conta indicada pelo motorista, com frequência semanal sempre que houver saldo a receber; 41) que a única indicação da uber é que haja respeito entre motorista e usuário, o que consta nos próprios termos de uso; 42) que não tem como especificar quantas horas o reclamante trabalhava [...]" (sublinhei).

Os históricos das viagens realizadas pelo reclamante e de valores recebidos comprovam que houve prestação laboral de forma habitual, pessoal e remunerada em favor da primeira reclamada, no período de outubro de 2018 a dezembro de 2021 (ID. 9b4afc9 - Pág. 1 a ID. 25410e4 - Pág. 142).

A prova oral demonstra que, embora sem exigência formal de trabalho por tempo ou produção mínimos, havia subordinação, pois a primeira reclamada possuía o poder de descadastrar do aplicativo, quer dizer, excluir, qualquer motorista, sem comunicação prévia, em caso de relatos críticos, nota abaixo do parâmetro mínimo estabelecido pela empresa ou, ainda, na hipótese de cancelamento excessivo de chamadas para viagens.

Nesse sentido, destaco trechos do depoimento pessoal do preposto (ID. 6faee73 - Pág. 3):

"[...] Que o reclamante foi descadastrado da plataforma por relatos críticos, se não se engana, mas não sabe quais relatos ocorreram. [...] Que o motorista deve ter nota mínima para não ser descadastrado, a qual varia em cada cidade. Que se o motorista rejeitar vários chamados, não há punição [...]"

A prova oral evidencia, também, que a empresa fixava o limite máximo diário de tempo do motorista à disposição na plataforma.

Em atenção à tese defensiva, saliento que a previsibilidade e a pré-estipulação de dias e horários de trabalho não constituem requisito essencial para a configuração do vínculo



de emprego, tanto que a legislação admite a prestação laboral subordinada, mediante convocação, como ocorre no contrato intermitente, ainda que não seja esta a hipótese dos autos, pois o reclamante prestou serviços de forma contínua.

Ainda, os preços dos serviços prestados eram determinados pela primeira reclamada, assim como as condições promocionais, tendo o reclamante somente a opção de aderir ou não às campanhas.

Da mesma forma, a empresa definia a rota a ser seguida, a qual só poderia ser alterada pelo usuário, não pelo condutor.

Noto, também, que a declaração do preposto de "Que o motorista não pode colocar outra pessoa para dirigir com o perfil deste" reforça a existência de pessoalidade, pois a relação do autor com a empresa era individualizada e intransferível.

Quanto aos custos com utilização do veículo particular, considero necessário distinguir a assunção, pelo trabalhador, dos riscos do empreendimento, da sua transferência ilícita pelo empregador, valendo mencionar que a reclamada possui exigências quanto ao padrão de automóvel, o que evidencia que o veículo estava a serviço do seu empreendimento econômico.

Diante de tais evidências, entendo demonstrada a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT na relação havida entre o reclamante e a primeira reclamada e, conseqüentemente, reconheço a existência de vínculo de emprego no período de 01/10/2018 a 01/12/2021, na função de Motorista, com salário mensal de R\$ 4.800,00, determinando a respectiva anotação na CTPS.

Em decorrência, são devidos, ainda, o recolhimento do FGTS do período contratual, as férias com adicional de 1/3, sendo, no último período aquisitivo, proporcionais e, nos demais, integrais, e as gratificações de natal de 2018, 2019, 2020 e 2021, a primeira e a última, de forma proporcional.

De acordo com o disposto nos arts. 15, caput, e 26, parágrafo único, da Lei nº 8.036/1990, os depósitos do FGTS devem ser realizados na conta vinculada do reclamante, com posterior liberação.

Com relação ao pedido de pagamento em dobro das férias remuneradas fora do prazo legal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501, o STF proferiu a seguinte decisão:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental para: (a) declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho; e (b) invalidar decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas no texto sumular, tenham aplicado a sanção de pagamento em dobro com base no art. 137 da CLT. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Cármen Lúcia, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Falou, pelo requerente, o Dr. Fernando Filgueiras, Procurador do Estado de Santa Catarina. Plenário, Sessão Virtual de 1.7.2022 a 5.8.2022.

Assim, não vinga a pretensão ao pagamento da dobra sobre as férias devidas.

Por fim, no que tange à rescisão do contrato, entendo que a prova da justa causa, a teor dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, competia à parte reclamada. Saliento, ainda, que tal prova deve ser robusta, mormente porque fere o princípio da continuidade da relação de emprego, de modo que, a justa causa, em face das conseqüências que traz

tanto à vida profissional como social do empregado, exige, para ser acolhida, prova indubitosa. Somente indícios e presunções não são suficientes para caracterizá-la.

Além disso, para o reconhecimento da justa causa, devem ser levadas em conta as demais circunstâncias gerais da relação existente entre as partes, quais sejam: o tempo de serviço do empregado; a sua conduta anterior; o nexo de causalidade e imediatidade entre a falta cometida e a punição e a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.

No caso, entendo que os relatos de usuários (ID. ea7ad6e - Pág. 1) são insuficientes para caracterização de justo motivo para a rescisão, porquanto não respaldados por qualquer elemento de prova.

Portanto, considerando, ainda, o princípio da continuidade da relação de emprego, reconheço a despedida sem justa causa e, em consequência, condeno a reclamada ao pagamento de aviso-prévio indenizado e acréscimo de 40% sobre o FGTS.

Nessa linha, cito a Súmula nº 212 do TST:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA.

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Ainda, determino, à primeira reclamada, o fornecimento das guias para encaminhamento do seguro-desemprego e liberação do FGTS do contrato de trabalho.

Em relação às obrigações de fazer (anotação da CTPS e fornecimento de guias), fixo o prazo de 48h do trânsito em julgado da decisão, para cumprimento, sob pena de multa de 1/20 do salário mensal do empregado, por dia de atraso, sem prejuízo do cumprimento supletivo pela Secretaria, mediante alvará.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso do reclamante para declarar a existência de relação de emprego com a primeira reclamada, Uber do Brasil Tecnologia Ltda., no período de 01/10/2018 a 01/12/2021, na função de Motorista, com salário mensal de R\$ 4.800,00, determinando à empregadora que proceda à anotação do contrato na CTPS e, em decorrência, condená-la ao pagamento das férias com adicional de 1/3, das gratificações de natal e do aviso-prévio indenizado, bem como ao recolhimento do FGTS do período contratual, com o acréscimo de 40%.

Ainda, provejo o recurso ordinário do reclamante para determinar que a primeira reclamada proceda ao fornecimento das guias para encaminhamento do seguro-desemprego e liberação do FGTS.

Por fim, fixo o prazo de 48h do trânsito em julgado da decisão, para cumprimento das obrigações de fazer pela primeira reclamada, sob pena de multa de 1/20 do salário mensal do empregado, por dia de atraso, a ser revertida ao reclamante, sem prejuízo do cumprimento supletivo pela Secretaria" (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020058-43.2023.5.04.0014 ROT, em 01/04/2024, Desembargador Marcos Fagundes Salomão).

No que tange às horas extras, a parte autora não comprova a jornada informada na petição inicial, das 8h às 23h, id 60408c7 - Pág. 9, ônus que era seu por ser fato constitutivo de seu direito. Assim, não faz jus a horas extras, adicional noturno e intervalo interjornadas.



Sendo da parte autora a autonomia para fazer intervalos, é dela o ônus de comprovar a sua supressão, ainda mais por ordem da parte ré. Negado o vínculo empregatício na Contestação, não se fala em verbas rescisórias incontroversas, e conseqüentemente a parte autora não faz jus à multa do art. 467 da CLT. O recurso também é improvido nesses itens.

No que pertine aos danos morais pelos descumprimentos do contrato de trabalho, entende-se que a narrativa da parte autora reflete apenas a frustração de expectativa de direito, não se tratando de ato ilícito indenizável cometido pelas rés, razão pela qual o recurso não vinga neste item.

Importante frisar que desde o início do contrato, havia sido especificado que a parte autora usaria veículo próprio, razão pela qual entende-se que a remuneração inclui os gastos com desgaste de veículo.

Observo que o Ministério Público do Trabalho, o INSS e as DRTs já estão cientes das características da relação de trabalho da parte ré com os demais empregados, razão pela qual não é necessária a expedição de ofícios.

Tendo a parte autora sido admitida no ano de 2019, todas as disposições da Lei nº 13.467/17 são aplicáveis ao caso concreto.

Por tais razões, dou parcial provimento ao recurso da parte autora, para declarar a existência de vínculo de emprego com Uber do Brasil Tecnologia Ltda., no período de **01/04/2019 a 30/09/2023**, na função de Motorista, com salário mensal de R\$ 4.500,00, determinando à empregadora que proceda à anotação do contrato na CTPS e, em decorrência, condená-la ao pagamento das férias vencidas e proporcionais, com adicional de 1/3, saldo de salário, das gratificações de Natal e do aviso-prévio indenizado, bem como ao recolhimento do FGTS do período contratual, com o acréscimo de 40%, multa do art. 477 da CLT e emissão das guias para levantamento do FGTS e recebimento do Seguro Desemprego.

1.2. REATIVAÇÃO DO CADASTRO

A parte autora ainda postula de forma sucessiva ao reconhecimento de vínculo de emprego, sua reativação na plataforma da Uber para que possa voltar a fazer uso do aplicativo e realizar seus serviços.

Examino.

Este acórdão deferiu o pedido principal da parte autora reconhecimento de vínculo de emprego com o pagamento de verbas rescisórias e multa do FGTS, não havendo falar em deferimento do pedido sucessivo de reativação da conta da parte autora na plataforma.

Nego provimento.



1.3. CONSTITUIÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

Na petição inicial a parte autora requer o reconhecimento da "obrigação solidária de todas as empresas integrantes do grupo econômico que compõe o polo passivo da demanda, sejam elas: UBER INTERNATIONAL B.V e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V).", id 60408c7 - Pág. 13.

Examino.

Reconheço a configurada a formação de grupo econômico das partes rés, posto que demonstrada a relação entre as empresas rés, com comunhão de interesses, apresentação de defesa conjunta e contratação de patrono comum.

Dou provimento para reconhecer a responsabilidade solidária das partes rés pelos créditos deferidos na presente ação.

2. REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA.

Juros e Atualização Monetária

Sobre a parcela deferida devem incidir juros e atualização monetária, cujos critérios devem ser definidos na fase de execução, considerando-se a necessidade dos cálculos de liquidação de sentença observarem as normas vigentes naquela oportunidade.

Honorários sucumbenciais

Em relação aos honorários advocatícios sobre parcelas de cunho trabalhista, tendo a ação sido ajuizada após 11-11-2017, início da vigência da Lei nº 13.467/2017, são devidos honorários de sucumbência.

Neste sentido, a Instrução Normativa nº 41 do TST, no que se refere aos honorários sucumbenciais:

"Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST." É aplicável, portanto, o disposto no art. 791-A da CLT, quanto aos honorários sucumbenciais, nos seguintes termos:

"Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa".



Nos casos de sucumbência da parte ré, ela será condenada a pagar o percentual de 15% sobre o valor bruto da condenação, a título de honorários sucumbenciais em favor dos procuradores da parte autora, em relação aos pedidos julgados total ou parcialmente procedentes. O entendimento da Turma é o de que a parte autora seja condenada ao pagamento de honorários equivalentes a 5% do valor dos pedidos totalmente improcedentes.

Sendo a parte autora beneficiária de Justiça Gratuita, cumpre registrar que na AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - **ADI 5766**, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, por maioria, a inconstitucionalidade do artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, e artigo 791-A, parágrafo 4º, ambos da CLT (os quais estabeleciam a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte autora quando sucumbente, mesmo que fosse beneficiária da Justiça Gratuita). Observo que o STF, ao rejeitar os embargos de declaração naqueles autos, acresce os fundamentos de que o resultado final da ADI deve ser compreendido nos limites do pedido formulado pelo Procurador Geral da República. *Ipsis verbis*:

(...) "Veja-se que, em relação aos arts. 790-B, caput e § 4º, e 79-A, § 4º, da CLT, parcela da Ação Direta em relação a qual a compreensão majoritária da CORTE foi pela PROCEDÊNCIA, há perfeita congruência com os pedido formulado pelo Procurador-Geral da República (doc. 1, pág. 7172), assim redigido: Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade das seguintes normas, todas introduzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017: a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; b) da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT; c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT. Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade das seguintes normas, todas introduzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017: a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; b) da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT; c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT.

Assim, seria estranho ao objeto do julgamento tratar a constitucionalidade do texto restante do caput do art. 790-B e do § 4º do art. 791-A, da CLT. Mesmo os Ministros que votaram pela procedência total - Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER - declararam a inconstitucionalidade desses dispositivos na mesma extensão que consta da conclusão do acórdão. (...)"

A jurisprudência do TST acompanha o entendimento de que os honorários de advogado sucumbenciais devidos pela parte beneficiária da justiça gratuita ficam sob condição suspensiva de exigibilidade.

Sendo assim, a parte autora é responsável pelo pagamento de honorários sucumbenciais, no percentual de 5% sobre o valor indicado para os pedidos integralmente improcedentes, mantida a suspensão da exigibilidade, devendo a parte credora, em até dois anos, comprovar não mais subsistir a condição de vulnerabilidade econômica da parte autora.



Em razão da reversão do juízo de improcedência, condeno a para ré ao pagamento de honorários sucumbenciais de 15% sobre 15% sobre o valor bruto da condenação, a título de honorários sucumbenciais em favor dos procuradores da parte autora, em relação aos pedidos julgados total ou parcialmente procedentes e condeno a parte ao pagamento de honorários sucumbenciais de 5% sobre o valor indicado para os pedidos integralmente improcedentes, mantida a suspensão da exigibilidade, devendo a parte credora, em até dois anos, comprovar não mais subsistir a condição de vulnerabilidade econômica da parte autora.

Custas Processuais

Revertido o juízo de improcedência e condenada a parte ré, a essa são revertidas as custas, fixadas no valor de R\$ 17.471,40, calculadas sobre o valor da causa arbitrado na origem em R\$ 873.569,77.

3. PREQUESTIONAMENTO

Esclarece-se que, na análise do recurso, foi adotada tese explícita acerca das matérias veiculadas, sendo entendimento jurisprudencial sumulado ser desnecessário afastar expressamente a afronta a todos dispositivos legais invocados pela parte para que se tenham os mesmos como prequestionados, nos termos do disposto na Súmula n. 297 do TST e na Orientação Jurisprudencial n. 118 da SDI-1 do TST:

SUM-297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

OJ-SDI1-118 PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Assim, tem-se por prequestionadas, aos efeitos de direito, as disposições constitucionais e legais invocadas no recurso.

Por fim, cumpre advertir as partes acerca da previsão contida no art. 1026, §2º, do CPC/2015, in verbis:



Quando manifestamente protelatórios os embargos de declaração, o juiz ou o tribunal, em decisão fundamentada, condenará o embargante a pagar ao embargado multa não excedente a dois por cento sobre o valor atualizado da causa

CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

