



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010982-83.2022.5.18.0161

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: DANIEL VIANA JUNIOR

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/04/2023

Valor da causa: R\$ 40.385,53

Partes:

RECORRENTE: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

RECORRENTE: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS

RECORRIDO: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Caldas Novas
ATSum 0010982-83.2022.5.18.0161
RECLAMANTE: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ATA DE AUDIÊNCIA

Em 30 de agosto de 2022 às 13:40 , a Egrégia VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS/GO, sob a direção do Exmo(a). Juiz CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO, realizou-se audiência, por meio de VIDEOCONFERÊNCIA, relativa ao processo acima identificado.

Participaram da audiência:

Presente a parte autora FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES, pessoalmente, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). LUCAS HENRIQUE ALVES MENEZES, OAB 205902/MG.

Presente a parte ré UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., representado(a) pelo(a) preposto(a) Sr.(a) EDSON CALISTO BONFIM NETO, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). FERNANDA DUARTE RIEGERT, OAB 151239 /MG.

Os documentos de representação eventualmente pendentes de juntada (procuração, substabelecimento, carta de preposição e atos constitutivos) deverão ser juntados pela Parte interessada no prazo de 15 dias.

Ficam as Partes e seus procuradores cientes de que a nova sistemática implementada pelo Processo Judicial Eletrônico possibilita ao próprio advogado promover sua habilitação para atuar no processo, sem participação da Secretaria. Sendo assim, caso haja interesse de que as publicações sejam realizadas em nome de determinado advogado (Súmula nº 427 do TST), ficará sob responsabilidade do próprio advogado requerente o cadastramento no sistema para tal fim, permanecendo as publicações apenas em nome dos advogados originariamente cadastrados até que o patrono interessado providencie essa alteração.

CONCILIAÇÃO INICIAL RECUSADA

A Reclamada juntou defesa(s) escrita(s) eletronicamente com documentos.

DETERMINO:

1) Vista ao Reclamante pelo **prazo de 15 dias** para manifestação específica e fundamentada:

a) **quanto aos documentos juntados pela reclamada** (CPC, art. 436), observando-se que a ausência de impugnação específica tornará o documento incontroverso e, mediante valoração de sua eficácia probatória pelo juiz, abrirá a possibilidade de aplicação do art. 443, I, do CPC, com relação ao fato nele representado;

b) **sobre fatos impeditivos, extintivos ou modificativos alegados na contestação**(CPC, art. 350), sob pena de se reputá-los incontroversos nos termos do art. 374, III, do CPC.

1.1) Com base no **princípio da cooperação** (CPC, art. 6º), especialmente em sua vertente de poder-dever judicial de esclarecimento, cabe consignar que embora o art. 350 do CPC (a “réplica” do processo civil) não tenha previsão abstrata na CLT, é inegável sua plena compatibilidade com a celeridade típica do processo trabalhista. Afinal, serve como instrumento para detectar os exatos limites objetivos da controvérsia instaurada nos autos e potencializar o manejo das técnicas de julgamento meritório antecipado (arts. 355 e 356 do CPC), evitando-se o elastecimento desnecessário da fase instrutória (a “filtragem” eficiente dos fatos controvertidos é uma das providências mais eficazes para isso).

1.2) A rigor, se alguma incompatibilidade houver entre a audiência trabalhista e a figura da réplica, isso somente pode se dar quanto as audiências UNAs . Nelas, a exiguidade de prazo e a impossibilidade prática de o reclamante se

aprofundar na análise da contestação recomendam o afastamento da imposição de qualquer ônus relativo a impugnação de *atos* trazidos na contestação, remanescendo apenas o de impugnar *documentos*. É verdade que a regra do procedimento sumaríssimo prevê explícita e restritamente somente *manifestação sobre documentos*(art. 852-H, § 2º), e não uma réplica. Há acerto nisso: nesse rito está expresso que a audiência será UNA (art. 852-C), caso em que a celeridade é muito mais privilegiada pela continuidade da audiência do que o seria pela delimitação mais eficiente da matéria fática controvertida. Contudo, ao se trilhar o procedimento emergencial trabalhista previsto no Ato 11 do CGJT e na Portaria 797 do TRT - portanto adotando-se o art. 335 do CPC para apresentação de contestação (prazo de 15 dias depois da audiência de conciliação ou da frustração de sua realização), como se dá no caso presente, qualquer incompatibilidade desaparece. Como ao(à) reclamante será estipulado prazo de vista da contestação e documentos fora de audiência (Portaria 797, art. 8º, § 3º), ficam-lhe assegurados tempo e condições suficientes para se desincumbir do ônus relativo à réplica.

1.3) Para as finalidades dos artigos 769 da CLT e 15 do CPC, uma nota final. Constatada a *compatibilidade* da réplica com o procedimento adotado no caso em exame (como acima exposto), eventual discussão sobre a *omissão* abstrata da CLT cai por terra **ao se determinar - como ora se faz -a aplicação da regra do art. 350 do CPC por meio de ato judicial expresso no caso concreto**. Com o inequívoco esclarecimento quanto ao ônus de impugnar a *contestação indireta*(defesa de mérito fundada em fatos impeditivos, modificativos e extintivos), ficam neutralizadas alegações de nulidade apoiadas em suposta *surpresa processual*. Acrescente-se que dentre os poderes-deveres do juiz na relação processual está o de perfazer adaptações procedimentais que possam imprimir maior efetividade, celeridade e justiça ao feito, sistemática cujo fundamento pode advir tanto do já mencionado *princípio da cooperação*(agora sob a vertente do poder-dever de inflexão formal; arts . 6º e 139, VI, do CPC), como dos termos ainda mais amplos e eloquentes do **art. 765 da CLT, que atribui ao juiz do trabalho ampla liberdade na direção do processo**.

2) Caso o(a) reclamante junte outros documentos (CPC, art. 350 - "permitindo-lhe o juiz a produção de prova"), fica desde já assegurada vista ao(à) reclamado(a) nos 5 (cinco) dias seguintes ao término do prazo para a réplica, independentemente de nova intimação.

3) Aperfeiçoado o contraditório quanto aos documentos juntados aos autos segundo as diretrizes dos itens anteriores, ficará **preclusa a produção de prova documental**, ressalvados os permissivos legais específicos de juntada em tempo diverso ou à vista de deferimento de requerimento do interessado (com indicação

dos documentos a serem juntados e observância do prazo assinado pelo juiz), de modo a possibilitar a realização da audiência de instrução com tempo hábil para que a parte contrária tenha garantido o contraditório substancial.

4) As partes manifestam interesse na realização de audiência de instrução **TELEPRESENCIAL**, com acesso exclusivamente remoto de todos os participantes.

Registre-se que este juízo, reconhecendo a autonomia da vontade das partes para a definição da modalidade da audiência (negócio jurídico processual - CPC, art. 190), sugeriu a realização do ato na forma "mista" (com oitiva das testemunhas na sede do juízo), haja vista as evidentes limitações para se garantir a incomunicabilidade dos depoimentos prestados remotamente. Contudo, tendo as partes ratificado o intuito de realizar a audiência sob a forma telepresencial, será assim realizado o ato.

4.1) Determino a inclusão na pauta do dia **07/02/2023, às 15h30min** para audiência de instrução na modalidade **TELEPRESENCIAL**, cientes as partes de que deverão comparecer para depoimento pessoal, sob pena de confissão (Súmula 74 do col. TST).

O link de acesso remoto à audiência é: <https://trt18-jus-br.zoom.us/j/87437412593>, ficando assim à disposição das partes independentemente de nova intimação.

Havendo opção pela oitiva de testemunhas na forma telepresencial, não será assegurada a presença de servidor da Vara na sala de espera, ficando as partes responsáveis pela orientação quanto ao procedimento para participar da audiência.

4.2) Nos termos do caput e § 1º do art. 12 da PORTARIA TRT 18ª GP /SGP Nº 437/2022 , para as testemunhas serem ouvidas independentemente de intimação, caberá à parte ou a seu procurador encaminhar-lhes o link de acesso à sala virtual por e-mail, whatsapp ou outro meio eficaz, considerando-se a documentação dessas providências como prova de convite a testemunha(s) eventualmente ausente(s) - hipótese em que será autorizada a intimação pelo juízo.

Consoante disposto no § 2º do art. 12 da PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 437/2022, caso a parte opte desde logo por intimação pelo juízo, deverá informar com antecedência de 5 (cinco) dias em relação à data da audiência a qualificação da testemunha, inclusive endereço eletrônico (e-mail) e/ou número de telefone com whatsapp, para recebimento da intimação e envio do link para participação na videoconferência (por meio de mensagem de telefone, e-mail, whatsapp ou outro), responsabilizando-se a parte requerente pela correção dessas informações (ônus processual).

Nos termos do caput do art.13 da PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 437 /2022, a oitiva de testemunha residente em localidade que extrapola os limites da jurisdição territorial do órgão julgador, em ambiente físico externo às unidades judiciárias, dispensa a expedição de carta precatória caso a audiência, como ocorre no caso presente, seja designada sob a forma exclusivamente TELEPRESENCIAL.

Antevendo eventuais requerimentos de adiamento da audiência em razão da dificuldade da parte em providenciar o comparecimento de testemunhas, fica desde logo assentado que a audiência será realizada independentemente do êxito quanto a tal providência, já que a prática de atos como a tentativa conciliatória e o depoimento das partes poderá ser levada a efeito independentemente da produção da prova testemunhal.

Audiência suspensa às 13h52min.

Na forma do §5º do artigo 79 do Provimento Geral Consolidado, com a redação dada pelo Provimento TRT18 SCR 4/2012, a ata será assinada eletronicamente apenas pelo Juiz do Trabalho.

Nada mais.

CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO
Juiz(a) do Trabalho

Ata redigida por *ALMIR NOGUEIRA DE SOUSA, Secretário(a) de Audiência.*



Assinado eletronicamente por: CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO - Juntado em: 30/08/2022 17:28:07 - d079622
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/22083015235336200000052134616?instancia=1>
Número do processo: 0010982-83.2022.5.18.0161
Número do documento: 22083015235336200000052134616



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Caldas Novas
ATSum 0010982-83.2022.5.18.0161
RECLAMANTE: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ATA DE AUDIÊNCIA

Em 7 de fevereiro de 2023, na sala de sessões da MM. Vara do Trabalho de Caldas Novas, sob a direção do(a) Exmo(a). Sr(a). Juiz(a) do Trabalho CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO, realizou-se audiência relativa à Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo número 0010982-83.2022.5.18.0161, supramencionada.

Às 16:05, aberta a audiência, foram apregoadas as partes, considerando os atrasos nas audiências de instrução dos processos 0010848-56.2022.5.18.0161 e 0010847-71.2022.5.18.0161.

Participaram da audiência telepresencial:

Presente a parte autora FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES, pessoalmente, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). ALINE DE OLIVEIRA SILVA, OAB 199344/MG.

Presente a parte ré UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., representado(a) pelo(a) preposto(a) Sr.(a) CLARA BEATRIZ DA SILVA OLIVEIRA, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). ANA CAROLINA FERREIRA AZEVEDO, OAB 171903/MG.

Os documentos de representação eventualmente pendentes de juntada (procuração, substabelecimento, carta de preposição e atos constitutivos) deverão ser juntados pela Parte interessada no prazo de 15 dias.

Ficam as Partes e seus procuradores cientes de que a nova sistemática implementada pelo Processo Judicial Eletrônico possibilita ao próprio

advogado promover sua habilitação para atuar no processo, sem participação da Secretaria. Sendo assim, caso haja interesse de que as publicações sejam realizadas em nome de determinado advogado (Súmula nº 427 do TST), ficará sob responsabilidade do próprio advogado requerente o cadastramento no sistema para tal fim, permanecendo as publicações apenas em nome dos advogados originariamente cadastrados até que o patrono interessado providencie essa alteração.

Por determinação do Juízo, foi criada uma sala virtual destinada à permanência das testemunhas apresentadas pelas partes, na qual não será assegurada a presença de servidor da Vara na sala de espera, ficando as partes responsáveis pela orientação quanto ao procedimento para participar da audiência.

Nos termos do art. 190 do CPC, os(as) advogados(as) e as partes declaram, expressamente, que concordam com a realização da audiência por videoconferência e com sua gravação, utilizando a ferramenta ZOOM, e sua disponibilização no andamento processual, com acesso às partes e advogados(as) habilitados(as) na autuação, nos termos do Art. 6º da Resolução 314/CNJ c/c Arts. 3º e 5º do Ato 11/CGJT e art. 04 da Portaria nº 437/2022 deste Tribunal.

As partes e advogados(as) também declaram expressamente que estão visualizando a redação da ata de audiência, que está visível aos(às) mesmos(as) na tela do ZOOM, devendo indicar imediatamente eventual erro de redação em audiência, sob pena de preclusão, nos termos do art. 7º, X, da Lei nº 8.906/94.

Considerando a boa-fé processual, nos termos dos arts. 5º e 7º do CPC, as partes e advogados deverão observar estritamente a incomunicabilidade das testemunhas, enquanto partes ou outras testemunhas estejam depondo, sob pena de na sentença a conduta ser apreciada à luz dos arts. 793-B da CLT e 80 do CPC.

Inconciliados.

A partir deste momento, a audiência passa a ser gravada, nos termos do art. 04, § 8º da PORTARIA TRT 18ª GP/SGP Nº 437/2022.

As partes não têm testemunhas nessa sessão e vão utilizar de prova emprestada.

As partes dispensam os depoimentos pessoais.

As partes convencionam os seguintes PONTOS INCONTROVERSOS:

1- ficava a critério do motorista o início e término do horário de utilização da plataforma;

2- o motorista poderia alterar a rota definida pelo aplicativo em comum acordo com o passageiro, o que pode ou não gerar alteração de valor;

3- não havia exigência quanto ao número mínimo de viagens diárias;

4- ficava a critério do motorista a participação ou não em promoções;

5- o motorista apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo;

6- é critério do motorista utilizar outras plataformas;

7- o motorista decide os dias de folga e nos dias de folga, não era necessário justificar a ausência na plataforma;

8- poderia receber o valor da viagem diretamente do passageiro, quando pago em dinheiro;

9- o motorista arca com as despesas do veículo, inclusive seguro;

10- a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia /mês;

11- a reclamada aceita que dois motoristas usem o mesmo carro;

12- não é obrigatório o fornecimento de água e bala, ficando a critério do motorista

Em substituição à oitiva de depoimentos, as partes requerem a utilização de prova emprestada nos seguintes termos:

a) pelo reclamante: depoimento(s) prestado(s) pela(s) testemunha(s) CHRYSTINNI ANDRADE SOUZA (id edbafc0), nos autos da RT0010075-53.2019.5.03.0025;

b) pela reclamada: depoimento(s) prestado(s) pela(s) testemunha(s) PEDRO PACCE PROCHNO (id 7ce0a41), nos autos da RT1001906-63.2016.5.02.0067, e VITOR DE LALOR RODRIGUES DA SILVA (id c972ce0) , nos autos da RT0100776-82.2017.5.01.0026.

Faculta-se às partes manifestação a respeito da prova emprestada juntada pela parte contrária, independentemente de intimação, ocasião em que poderão apresentar razões finais, no prazo de 5 dias.

Nos termos do art. 765, da CLT, declaro encerrada a instrução processual e concedo às Partes o mesmo prazo acima para apresentação de razões finais por escrito ou manifestação sobre a possibilidade de acordo, conforme acima designado.

Ultrapassado o prazo acima mencionado sem que resulte necessidade de outros atos processuais, nos termos da regra normativa acima invocada, façam os autos conclusos para prolação da sentença, da qual as partes serão intimadas.

Na forma do §5º do artigo 79 do Provimento Geral Consolidado, com a redação dada pelo Provimento TRT18 SCR 4/2012, a ata será assinada eletronicamente apenas pelo Juiz do Trabalho.

Audiência encerrada às 16h14.

Nada mais.

CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO
Juiz(a) do Trabalho



Assinado eletronicamente por: CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO - Juntado em: 07/02/2023 17:04:01 - a2cacb9 7,
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/23020716354584700000054629382?instancia=1>
Número do processo: 0010982-83.2022.5.18.0161
Número do documento: 23020716354584700000054629382



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS
ATSum 0010982-83.2022.5.18.0161
AUTOR: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado, nos termos do art. 852-I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

SEGREDO DE JUSTIÇA

Na defesa, a reclamada requereu a tramitação em segredo de justiça e alegou “Todas as informações relacionadas ao Reclamante estão intrinsecamente ligadas aos usuários do aplicativo UBER, como nome do usuário, valor pago pela viagem, entre outros”.

Não se faz necessário que todo o processo fique em segredo de justiça, bastando a determinação de que os documentos mencionados pela reclamada fiquem em sigilo, com acesso restrito às partes e advogados, de modo a preservar os direitos constitucionais fundamentais à intimidade e vida privada (CF, art. 5º, X e Lei nº. 13.709/2018, arts. 2º, I e 7º, I).

Assim, **determino** o sigilo aos documentos de ID. 6547674. À secretaria para providências.

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO

A EC 45/2004 ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/88), de modo que as ações oriundas da relação de trabalho passaram a ser de competência desta Justiça Especializada.

Destarte, esta Justiça Especializada deve conhecer, instruir e julgar toda e qualquer ação judicial decorrente da **relação de trabalho** em que a prestação do trabalho é feita por uma pessoa física, cujo objeto seja a sua atividade pessoal, com ou sem subordinação, eventual ou não, com ou sem remuneração por outra pessoa (física ou jurídica), o que é o caso dos autos.

É irrelevante a lei de regência do direito material na definição da competência trabalhista, sendo suficiente o nexu decorrente do conteúdo do contrato de trabalho (ou de emprego) e a causa de pedir.

Com o efeito, é a causa de pedir e o pedido definem a competência.

A propósito, nesse sentido a jurisprudência do STJ (por todos transcrevo a ementa do CC 125581/SP, Rel. Min. Raul Araújo, segunda seção, j. 12/6 /2013, o negrito não é original):

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER CUMULADA COM INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. ATO ILÍCITO. AUSÊNCIA DA DEVIDA AVERBAÇÃO DE ALTERAÇÃO DE CONTRATO SOCIAL DA SOCIEDADE EMPRESÁRIA. NECESSIDADE DE REGISTRO DA EXCLUSÃO DO AUTOR DA CONDIÇÃO DE GERENTE GERAL DA PESSOA JURÍDICA. EXECUÇÕES PROMOVIDAS INDEVIDAMENTE CONTRA O AUTOR, EX-GERENTE GERAL DA SOCIEDADE EMPRESÁRIA. CAUSA DE PEDIR. PEDIDO. ESTREITA LIGAÇÃO COM A RELAÇÃO DE TRABALHO ESTABELECIDADA ENTRE AS PARTES.

1. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação de obrigação de fazer cumulada com danos materiais e morais, na hipótese em que o autor requer a averbação de alteração do contrato social da sociedade empresária ré, da qual não foi sócio, perante os órgãos competentes, para registrar sua exclusão do cargo de gerente geral.

2. Consoante se depreende da causa de pedir e do pedido, a lide persegue a prática de um ato jurídico, bem como as indenizações cabíveis, tudo decorrente de estreita ligação com o vínculo de sujeição que une o empregado e seu empregador.

3. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça do Trabalho.

Assim também, no TST:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - SEGURO DE VIDA CONTRATADO PELO EMPREGADOR EM BENEFÍCIO DOS SEUS EMPREGADOS - DEMANDA ORIUNDA DA RELAÇÃO DE EMPREGO - ART. 114, I E IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A competência material decorre do pedido e da causa de pedir. Nos termos do art. 114, I e IX, da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho afigura-se competente para julgar as demandas oriundas do vínculo laboral firmado entre empregado e empregador. Dessa forma, se a causa de pedir repousa na relação de trabalho subordinado e o pedido relaciona-se ao pagamento de verba decorrente do mencionado liame, esta Justiça Especial afigura-se competente para julgar o feito. Na espécie, o reclamante postula o pagamento do prêmio previsto em seguro de vida estipulado pelo empregador na vigência do contrato de trabalho, o que, de acordo com precedentes da SBDI-1 deste Tribunal, atrai a incidência do dispositivo constitucional citado. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 518-11.2011.5.04.0020 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 14/09/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)

No caso, o autor alegou a existência da relação de emprego entre ele a reclamada, sendo desta Justiça do Trabalho a competência para conciliar e julgar a lide, à luz do art. 114, I, da Constituição Federal.

Se há ou não relação de emprego é matéria afeta ao mérito.

Do mesmo modo, em se tratando de relação de trabalho lato senso, a alegação de que o autor foi desligado sumariamente também é matérias de mérito.

Rejeito.

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INADIMPLIDAS.

Nos termos do art. 114, VIII, e 195 da CF, a competência desta Especializada limita-se à execução das obrigações previdenciárias decorrentes do pagamento sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição:

SÚMULA VINCULANTE 53

A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

Ou seja, não compete a esta Especializada o julgamento e execução das contribuições previdenciárias acaso inadimplidas ou em atraso e em caso de reconhecimento de vínculo (aquelas que deveriam ter sido pagas mês a mês), mas apenas sobre as obrigações trabalhistas com natureza salarial.

Acolho.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DA CAUSA/VALOR DOS PEDIDOS

Os valores das parcelas acaso deferidas nessa decisão, antes da aplicação da correção monetária e juros, independente dos demais critérios fixados para as pertinentes apurações, não estão adstritos ao limite de cada importância indicada nas respectivas pretensões deduzidas na inicial, por ser mera estimativa. De igual sorte, em razão da aplicação da correção monetária e juros, por decorrerem de Lei e não podendo subverter o ônus do inadimplemento ao autor da ação.

Além disso, a parte autora não tem calcular, precisamente, sem acesso a documentos que normalmente só vêm aos autos com a contestação.

Com efeito, o valor atribuído à causa e aos pedidos individualmente considerados, nos termos do artigo 292 do CPC, aplicado subsidiariamente na espécie por força do artigo 769 da CLT, revela-se apenas como mera estimativa.

Rejeito.

VÍNCULO DE EMPREGO. UBER.

Na inicial, a parte reclamante alegou que estão presentes todos os requisitos legais da relação de emprego e requereu a declaração de existência de vínculo e a condenação da reclamada ao pagamento de verbas trabalhistas, salariais, indenizatórias e rescisórias.

Destacou que

“é imperioso destacar que ao se analisar a natureza da relação havida entre reclamante e reclamada este juízo deve se valer de novas premissas que geralmente serão distintas daquelas que usualmente se tem para aferição da existência da subordinação. Como se sabe, e tem-se, por fato notório, toda a relação existente durante o período de prestação de serviços foi integralmente monitorada, gerida e controlada por meios eletrônicos/virtuais, sem a presença direta de pessoas, motivo pelo qual somente a prova oral/testemunhal não é capaz de demonstrar a ocorrência ou não de vínculo de emprego”.

Na defesa, a reclamada alegou relação de parceria comercial.

Alegou que

“Ao analisar a realidade fática vivenciada pelo Reclamante, constata-se a total ausência de subordinação, onerosidade, pessoalidade, habitualidade e necessária prestação de serviços por pessoa física. Era o Reclamante que escolhia onde, quando e como utilizaria o aplicativo disponibilizado pela Ré. Não há pessoalidade: nunca houve a prestação de serviço do Reclamante à Uber, mas ao contrário, a Uber foi contratada pelo Reclamante, não havendo que falar em pessoalidade. Lado outro, nunca houve a exigência de prestação pessoal do Reclamante. O Reclamante poderia 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). 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. 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.

...
 O cálculo dinâmico do preço sugerido a ser pago pelo usuário é prática de mercado e não significa qualquer poder de direção e controle da empresa sobre o motorista parceiro. Muito ao contrário. Assim como um produto sofre elevação de valores quando há redução na oferta do produto, o aumento da procura pelos usuários permite uma maior lucratividade dos motoristas parceiros, sendo estratégia de mercado. Além disso, o preço da viagem é um valor sugerido ao usuário, e é critério do motorista parceiro, na condição de cliente da plataforma, estabelecer outro valor em acordo com os usuários, na forma da cláusula 4.1.3. Veja, Exa., que propositadamente, o reclamante omite referida informação no item 29 da peça de ingresso, porque de amplo conhecimento que na relação entre motorista parceiro e usuário não há qualquer objeção no estabelecimento de valores diversos daquele sugerido no aplicativo, ao usuário;

c) Sistema de avaliação - no sistema de avaliações recíprocas, não há qualquer ingerência da reclamada em tais avaliações. A classificação efetuada pelos usuários para os motoristas e destes para os usuários é apenas um parâmetro para melhoria da experiência de uso do aplicativo, além de contribuir para a segurança de ambos, motoristas e usuários. Ora, como é notório, nas empresas de aplicativo há avaliações de motoristas e usuários,

feitas por eles próprios. É não só uma forma de garantir níveis adequados de prestação de serviço e relacionamento interpessoal dentro da plataforma, mas também uma importante forma de segurança, para ambos os lados. As avaliações recíprocas como regra de manutenção no aplicativo se prestam somente aos motoristas e passageiros e não à Uber que, amiúde, poderia ter a preferência de possuir o universo mais amplo possível de usuários de seu aplicativo.

Muito bem.

A caracterização da relação jurídica de emprego requer o atendimento concomitante dos elementos normativos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, habitualidade (ou não eventualidade), dependência (ou subordinação, na linguagem doutrinária), onerosidade e alteridade, ou seja, que os riscos da atividade desempenhada (econômica ou não econômica) sejam assumidos por outrem, aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Com efeito, o elemento “subordinação” (na linguagem da Lei “sob a dependência deste”, art. 3º da CLT) significa na visão do empregado é um constante estar sob ordens daquele que detém o empreendimento econômico ou daquele que é o tomador do seu trabalho. Do ponto de vista do empregador, é a faculdade de utilizar a força de trabalho do empregado, no interesse do empreendimento econômico cujos riscos assumiu.

Além disso, a subordinação é fonte de direitos para ambos contratantes, conferindo ao empregador os poderes de direção, de controle, fiscalizatório e disciplinar.

É dizer, é o

“direito do empregador de definir, no curso da relação contratual e nos limites do contrato, a modalidade da atuação concreta do trabalho (faça isso, não faça aquilo; suspenda este serviço, inicie aquele). Ora, a subordinação é uma consequência desse direito” (SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. 20ª ed. atual. p. 240/241).

A lição é muito bem explicada por Vagner Giglio:

Todo contrato de trabalho estabelece a subordinação do empregado à empresa. Essa subordinação, ou **dependência**, para usar a expressão do art. 3º da Consolidação, constitui, aliás, a nota distintiva entre a prestação de serviços autônomos e a relação de emprego, aquela regulada pelas disposições do Direito Civil (locação de serviços), esta objeto do Direito do Trabalho.

Ora, **depende** de alguém significa **estar sujeito** a, sob o **domínio** ou **autoridade de, subordinado a esse alguém**, ou melhor, **sob as ordens**, sujeito ao **comando** desse alguém.

...

... o certo é que a **subordinação do empregado existe, de fato**, como contrapartida ao **poder de comando** do empregador. O fato indubitável é que, sendo detentor dos meios de produção, o empregador **comanda** que deles se utiliza, **ordena** seus empregados, **impõe-lhes** sua vontade, assim como é fato que quem se vincula a uma empresa, por intermédio de um contrato de trabalho, se obriga a obedecer às ordens do empresário, a sujeitar-se às suas diretrizes, a respeitar suas determinações” (**Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 202 /203).

No caso, pondo de lado o maniqueísmo ainda existente na discussão sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre os chamados trabalhadores “plataformizados” e as empresas de tecnologia, entendo inexistir subordinação na relação contratual existente entre as partes.

Embora seja até interessante a tese do autor no sentido de incidir ao caso de motorista de aplicativo as regras do trabalho intermitente (CLT, art. 452-A e §§), ela não se sustenta, justamente porque, mesmo no trabalho intermitente,

a subordinação se faz presente – situação totalmente diversa daquela do motorista de aplicativo, que pode quando bem entender iniciar e terminar sua prestação de serviços, não justificar a ausência de uso da plataforma, etc.

É dizer, inexistindo subordinação, não há sequer invocar as regras do art. da CLT.

Não ignoro que os avanços tecnológicos acarretam inovações nas relações humanas, dentre elas, as relações contratuais, mas isso por si só não pode conduzir ao entendimento de que toda prestação de serviços por uma pessoa humana necessariamente tenha que ser configurada como vínculo de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Por isso, *de lege ferenda*, a Lei deve dispor com maior rigor técnico científico sobre essas novas relações contratuais e, principalmente, a meu ver, a necessidade daquele que toma o trabalho humano ser o responsável tributário pelo recolhimento das contribuições previdenciárias daquele (humano) que lhe presta o serviço, justamente para lhe conferir o mínimo de proteção social que a Lei previdenciária lhe assegura, em caso de infortúnio ou simplesmente para fins de aposentadoria.

Por oportuno, a questão foi muito bem examinada na sentença do processo 0010315-23.2021.5.18.0003, pelo Exmo. Juiz Rodrigo Dias da Fonseca da 3ª VT de Goiânia-GO (processo movido contra a mesma reclamada), a quem peço vênia para reproduzir o julgado e adotar como razões para decidir:

Em primeiro plano, destaco que me parece falacioso o argumento de que a reclamada é empresa cuja atividade é de “prestação de serviços de intermediação digital”. Sua atuação se dá notoriamente no serviço de transporte individual ou plúrimo, mas não coletivo, de passageiros na área urbana.

Diversamente de outros aplicativos digitais (v. g., Airbnb, Decolar, Amazon, Mercado Livre, OLX, etc.), em que não há a prestação de serviços por quem quer que seja em benefício da empresa que disponibiliza o programa, no caso da reclamada esse fato, o trabalho humano em seu benefício, é parte essencial do negócio. Não se cuida de mera disponibilização de um aplicativo, até porque a reclamada vai muito além disso, colhendo a avaliação de usuários e prestadores de serviços, direcionando os pedidos e monitorando as viagens conforme seus próprios critérios. E, tal como um banco ou locadora de veículos não deixa de sê-lo porque oferece seus serviços mediante uso de um aplicativo, igualmente a reclamada não deixa de prestar serviços de transporte pelo fato de disponibilizar um aplicativo para tanto.

O serviço de transporte é prestado pelos motoristas, cadastrados na plataforma da empresa, que inclusive assinam digitalmente um contrato, intitulado “TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL” (fls. 781/802; ID Num. 5099432 - Pág. 2/23), cujo título não

corresponde à essência do contrato e da natureza da prestação de serviços. Há claramente relação de trabalho em sentido amplo entre as partes, restando verificar o preenchimento dos requisitos da relação de emprego.

A definição da existência de vínculo laboral em uma relação trabalhista depende fundamentalmente da subsunção da realidade, na forma como a relação se travou, à previsão genérica e abstrata contida na lei. A lei não se revoga por eventual desconformidade com a realidade, o dinamismo da sociedade, o avanço tecnológico, etc. Evidentemente, a interpretação de suas disposições, moldada por princípios de conteúdo mais adaptável à natural evolução social e econômica, pode variar, porém não se descartam seus comandos diretos se estes se revelarem ultrapassados, cabendo ao legislador promover a devida atualização de seus termos.

Nada disso representa novidade alguma, naturalmente. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Dec.-Lei nº 4.657/42) dispõe sobre o tema há décadas:

“Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.”

No particular, a relação de emprego somente será reconhecida se presentes os requisitos expressamente eleitos pelo legislador e fixados no art. 3º, caput, da CLT, in verbis: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Como é cediço, para configuração do vínculo empregatício é imprescindível que todos os pressupostos legais estejam simultaneamente presentes no caso concreto.

Passo, assim, à avaliação da relação travada entre as partes, sob a ótica da verificação dos requisitos indicados no art. 3º da Consolidação.

O primeiro deles é a pessoalidade, com duplo significado: a prestação de serviços deve se dar por pessoa física, sendo o contrato estabelecido em razão das características, qualidade e potencial pessoais do trabalhador (intuito personae), de modo a não se admitir a substituição ordinária do prestador de serviços.

A configuração é bastante controversa quanto a esse requisito, no caso em tela.

A dúvida razoável que se apresenta quanto ao requisito decorre, primeiramente, da facilidade em se trabalhar para a reclamada, algo que dependente fundamentalmente da mera vontade do prestador, bastando que se cadastre virtualmente na plataforma digital. A aprovação do cadastro é mera formalidade, pois basta que o interessado cumpra as exigências legais para direção de automóveis para, em um primeiro momento, ser autorizado a trabalhar com o uso do aplicativo. Não há seleção, entrevista, nada disso, ficando a impressão de que, para a reclamada, é indiferente quem lhe prestará serviços.

Pode-se extrair do depoimento pessoal do reclamante a mesma conclusão, senão verifiquemos suas primeiras declarações prestadas na audiência de instrução:

“que o depoente saiu de um emprego [sic] onde trabalhava e viu uma oportunidade na Uber, de poder trabalhar, para não ficar sem renda; que o depoente tinha um carro financiado e colegas seus lhe indicaram a Uber para trabalhar; que mediante um site indicado, o depoente preencheu seus dados, fez seu cadastro, que foi aprovado e se tornou então apto a dirigir pela Uber” (fls. 892; ID Num. 69809f5 - Pág. 10).

A ré ainda aponta a possibilidade de cadastramento por pessoa jurídica, o que de fato consta dos Termos de Uso do aplicativo, verdadeiro contrato de adesão mantido com os motoristas que se utilizam do serviço (fls. 781; ID Num. 5099432 - Pág. 2).

Uma arguta observação, constante de sentença proferida pelo Exm^o. Juiz do Trabalho Luciano Santana Crispim, vai ao encontro da mesma conclusão. Escreveu o magistrado

“que o fato de o reclamante preencher voluntariamente um cadastro para usar o aplicativo não se traduz no conceito de pessoalidade, sendo apenas uma etapa de segurança que também possibilita, por meio da geolocalização, que o aplicativo escolha o motorista que está mais perto do local onde está o passageiro a fim de que seja mínimo o tempo de espera” (ATOrd - 0011134-95.2019.5.18.0013, j. 8.2.2021).

Nada obstante, é sabido que a prestação de serviços pelo motorista, além de exigir o encaminhamento e checagem de seus dados pessoais, é feita mediante sua identificação pelo usuário dos serviços. Não é verdade que o motorista possa se fazer substituir por quem lhe seja conveniente, pois, até por segurança e com auxílio de consulta ao aparelho celular, se outra pessoa for prestar serviços em lugar daquele cadastrado e designado para a corrida, o usuário não apenas pode, como deve recusar o serviço e a situação pode ser objeto de denúncia à reclamada.

Ainda, é incontroverso que o reclamante se cadastrou e trabalhou como pessoa física, descartando-se de plano a referência a prestação de serviços por pessoa jurídica neste caso concreto.

Assim, apesar de certa mitigação da ordinária e clássica configuração do requisito legal, concluo que a pessoalidade está presente na relação entre as partes. Isoladamente considerada, todavia, essa circunstância não tem maior relevância, pois diversas relações de trabalho ou comerciais, distintas da relação de emprego, são marcadas pela pessoalidade. Ilustrativamente, a contratação de certo advogado, médico, engenheiro, dentista, etc., costuma ser feita mediante exigência da prestação

de serviços pessoalmente pelo contratado, em vista da relevância de sua qualificação para o contratante.

O segundo requisito legal para configuração do vínculo de emprego é o da não-eventualidade, também conhecido por permanência ou habitualidade. Como se infere do próprio termo, o que se afasta de plano é o reconhecimento do vínculo de emprego quando o trabalho for prestado de modo esporádico.

Evidentemente, essa referência é insuficiente para o conceito desse pressuposto legal, sendo necessária alguma incursão teórica para melhor definir seus contornos, suas balizas.

A rigor, paira certa controvérsia sobre a exata definição desse pressuposto. Teorias foram formuladas na doutrina e encampadas na jurisprudência, sendo as mais relevantes: a teoria do evento, a teoria da fixação da pessoa jurídica e teoria dos fins do empreendimento, que devem ser manejadas em conjunto, mediante ponderação lógica, em cada caso concreto, para se concluir com segurança acerca do atendimento ao pressuposto legal.

Segundo a teoria do evento, será um trabalhador eventual – e, pois, não será empregado – aquele contratado para prestar serviços em virtude de um evento ou acontecimento de curta duração, findo o qual se extingue o próprio contrato. É um conceito que se aproxima da noção de contratos de execução instantânea, porém não é necessário que se alongue a análise dessa teoria, pois a todas as luzes o reclamante trabalhou de modo diferido no tempo, sem vinculação a um fato ou acontecimento específico, afastando-se a noção de eventualidade.

Já a teoria da fixação da pessoa jurídica propõe que a prestação de serviços a vários destinatários indeterminados ao longo do tempo, sem fixação jurídica com qualquer deles, afasta a noção de permanência, própria do vínculo de emprego. Isso não significa, obviamente, que um empregado não possa prestar serviços a mais de um destinatário, ou até a mais de um empregador, eis que a exclusividade não é requisito da relação de emprego. O que afastaria a não-eventualidade, segundo essa teoria, é que a prestação de serviços se dê a diversos tomadores indeterminados. Cogite-se, por exemplo, de um chaveiro, um eletricista ou encanador, por exemplo, que preste serviços a várias pessoas e que não sabe, previamente, sequer em benefício de quem trabalhará ao longo de sua jornada de trabalho. No entanto, não é esse o caso em análise, pois aqui o reclamante cotidianamente prestava serviços à reclamada, ainda que pudesse, como se verá adiante, sequer trabalhar nos dias em que assim decidisse, circunstância ligada ao requisito subordinação e não à eventualidade.

Possivelmente a teoria mais prestigiada para a definição da não-eventualidade é a teoria dos fins do empreendimento. Eis como a melhor doutrina a conceitua:

“A prestação de serviços de natureza não eventual também constitui traço característico da relação de emprego. Isso não quer dizer que o empregado deva comparecer diariamente ao local de trabalho de forma que se estabeleça uma continuidade.

A não eventualidade, segundo a teoria dos fins do empreendimento, diz

respeito à atividade desenvolvida pela empresa e não à quantidade de tempo em que o empregado fica à disposição do empregador. Por conta disso, o trabalho subordinado deve ter afinidade com o objeto social da empresa, ou, se for relacionado à atividade-meio, que tenha caráter de permanência.” (CAIRO JR, José, in “Curso de Direito do Trabalho”, 16 ed., Juspodium, Salvador, 2019, pág. 188)

“(...) os serviços contratados devem ser prestados de modo não eventual, isto é, que a utilização da força de trabalho, como fator de produção, deve corresponder às necessidades normais da atividade econômica em que é empregada. O trabalhador eventual o ‘biscateiro’, é aquele admitido ‘por circunstâncias excepcionais ou transitórias do estabelecimento’. O tempo de duração da prestação não importa: pela própria natureza da atividade do empregador, o serviço pode ser prestado apenas durante poucas horas diariamente, como no caso das bilheterias de cinema. Desde que o serviço não seja excepcional ou transitório e relação à atividade do estabelecimento, não falar em trabalho eventual” (MARANHÃO, Délio, in “Instituições de Direito do Trabalho”, vol. 1, 21 ed., LTr, São Paulo, 2003, pág. 307 – grifos do original)

O reclamante prestou serviços como motorista de uma empresa que se dedica justamente ao serviço de transportes urbanos, logo é evidente que o trabalho do obreiro está intimamente vinculado às finalidades naturais do empreendimento.

Desse modo, está presente o requisito legal da não-eventualidade na relação contratual mantida entre as partes.

Embora na definição legal de empregado, já transcrita, o requisito subordinação apareça antes do salário ou onerosidade, inverto a ordem da análise, para melhor compreensão do raciocínio.

O salário ou onerosidade, requisito indicado na parte final do caput do art. 3º da CLT, reporta-se ao propósito do trabalhador de se vincular a título retributivo, ou seja, a intenção de perceber uma contraprestação pelo labor desempenhado. Opõe-se a essa noção o trabalho voluntário, em que o labor se concretiza por motivos outros, de natureza desinteressada e altruística.

Há uma certa zona cinzenta acerca do atendimento a esse pressuposto, já de início pela alegação de que fosse o usuário, e não a reclamada, quem se incumbisse desse pagamento. Mais ainda, a dúvida se dá até por motivos mais prosaicos, como o

fato de que o reclamante, se empregado fosse, durante o tempo em que estaria à disposição do empregador, teria garantia a uma remuneração, ainda que nada produzisse (nem que fosse o direito ao salário mínimo, se fosse um empregado comissionista puro). E assim não se passava com o autor. Valho-me, nesse particular, pela similitude argumentativa, de um breve excerto extraído de julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

“No tocante à onerosidade, tem-se que o autor recebia um percentual dos valores das mercadorias transportadas, ou seja, somente recebia de acordo com o transporte efetivamente prestado. Disso é possível inferir apenas que não havia a onerosidade típica do contrato de emprego, pelo qual o empregado recebe mesmo que não esteja trabalhando, mas desde que permaneça à disposição do empregador, a teor do art. 4º da CLT. Embora isso possa ser um indício da ausência da relação de emprego, a análise deste requisito (onerosidade) feita isoladamente não é capaz de elucidar a existência ou não da relação de emprego.” (TST, 5ª T., AIRR 7203220145090670, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, pub. 17/03/2021)

Nada obstante, penso que também esse pressuposto resta atendido na hipótese vertente. O reclamante tinha a expectativa e efetivamente era remunerado pelo serviço prestado. Não procede a tese de que o pagamento não seria feito pela reclamada e sim pelo usuário, por mais de uma razão. Na maior parte dos casos de fato o pagamento é feito pela ré, diretamente ao motorista, em certa data previamente ajustada, eis que a maior parte das corridas é paga mediante uso de cartão de crédito ou de débito. E mesmo quando o serviço é pago em dinheiro, parte dele acaba revertida à ré, tal como se passaria, em uma relação de trabalho tradicional, se o dono da obra pagasse o serviço ao mestre de obras ou ao engenheiro e este retivesse o seu salário e repassasse ao representante da construtora o valor que lhe coubesse.

O fato de a fração que cabe ao trabalhador ser percentualmente elevado, bem superior ao do tomador, em nada influencia na definição da onerosidade, podendo caracterizar a autonomia do prestador de serviços, de modo que também essa circunstância será tratada a seguir, na avaliação do requisito subordinação.

O último requisito a ser analisado, para definição da existência de vínculo de emprego entre as partes, é a subordinação – referido textualmente, na lei, como dependência.

A subordinação, que basicamente implica “um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.” (Paul Colin, apud MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991. pág. 220).

No caso concreto, a autonomia que o reclamante, como em regra os motoristas da reclamada, possuía para prestar serviços é indicativo claro de que não havia subordinação jurídica, senão vejamos.

O reclamante tinha plena liberdade para definir quando e onde trabalharia, autonomia essa inconciliável com a noção fundamental de subordinação ou dependência. Poderia trabalhar dias consecutivamente, ou deixar de trabalhar tempo indeterminado, conforme seu exclusivo interesse. Ou seja, era o reclamante quem tinha o poder de decidir quando trabalhar. Consta do depoimento pessoal nesse sentido:

“em tese o depoente não tinha horário certo para trabalhar, tinha uma certa liberdade (...); que o depoente poderia desligar o aplicativo quando fosse de seu interesse (...); que não havia punição caso o depoente não ligasse o aplicativo; (...)que o depoente permaneceu desconectado de Uber por no máximo cinco dias, por força de uma viagem; que não comunicou a Uber de que faria a viagem; que o depoente não foi cobrado ou indagado por conta da desconexão durante esses cinco dias” (fls. 892/3; ID Num. 69809f5 - Págs. 1/2).

Indaga-se: acaso em uma relação de emprego pode o empregado livremente decidir quando empreender uma viagem, com duração que lhe aprover, sem dar qualquer satisfação ao empregador, durante período de trabalho ordinário? A pergunta é retórica, claro. É evidente que não é possível que assim seja feito e, por consequência, objetivamente é seguro afirmar que a relação que se passa nessas condições não pode configurar vínculo empregatício, nos termos da lei.

Em outra ação, com outro objeto, mas alguns pontos de contato com a presente, decidiu o Tribunal Superior do Trabalho que essas circunstâncias indicariam a ausência de subordinação, verbis:

“Em relação à subordinação, não foi evidenciada a ingerência da empresa no modo de execução dos serviços, pois o autor admitiu que era ele quem decidia seus horários, podendo, inclusive, não trabalhar, o que ocorria quando estava doente ou sem ajudante ou, ainda, quando o veículo estava em manutenção.” (AIRR 7203220145090670, 5ª T., Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, pub. 17.3.2021)

Mais ainda, mesmo quando acionado pela reclamada, o reclamante poderia recusar o serviço, segundo informou: “que o depoente poderia recusar a atender chamados de serviço da reclamada” (fls. 892; ID Num. 69809f5 - Pág. 1).

Ora, por definição, consoante acima registrado, a subordinação implica a submissão do empregado às ordens lícitas que o empregador lhe dê. Se nem mesmo esse traço básico do vínculo laboral era exigido do reclamante, é clara a ausência de subordinação. É impossível, ante a ordem jurídica posta, que em uma relação de emprego se admita que um empregado possa descumprir ordem de serviço, sem punição alguma.

É inequívoco que a autonomia do trabalhador para decidir quando, onde e até mesmo se trabalhará afasta qualquer possibilidade de estarmos diante de uma relação de caráter subordinante.

A fim de tentar conferir mínima plausibilidade à sua tese, o reclamante faz sucessivas referências ao trabalho intermitente (itens 45, 75 e 76 da exordial), o que é absolutamente impertinente. O contrato de trabalho intermitente é um contrato solene, que deve ser necessariamente celebrado por escrito (CLT, art. 452-A), sendo necessária convocação formal pelo empregador para que o empregado preste serviços, com prazos para chamada e resposta dos contratantes e com multa para aquele que, ajustado o serviço, descumprir o ajuste, dentre diversos outros aspectos regulamentares distintos do que se passou no caso concreto.

Aliás, mesmo não se tratando de contrato intermitente, é possível, em princípio e como já registrado, a prestação de serviços pelo empregado a terceiros, ou mesmo a outro empregador, eis que a exclusividade não é requisito da relação de emprego. Todavia, há limites éticos concretos, no campo das relações trabalhistas. Não pode o empregado, sob pena de cometimento de falta grave, prestar serviços na mesma jornada de trabalho a um concorrente de seu empregador, muito menos escolher a qual das empresas prestará seus serviços a cada momento. E é precisamente o que se passa no caso concreto, em que o reclamante trabalhava, conforme seu interesse e decisão autônomos, para diversas empresas do mesmo segmento econômico, concorrentes entre si. O próprio obreiro reconheceu em seu depoimento pessoal:

“que o depoente também fez o cadastramento na 99 e InDriver, mas como não dá pra trabalhar em todas simultaneamente, o depoente priorizava a Uber; (...) que chegou a prestar serviços as outras plataformas citadas, mas não é possível prestar serviços a todas ao mesmo tempo”(fls. 892; ID Num. 69809f5 - Pág. 1).

Agora, imagine-se um bancário, um frentista, vendedor, cientista, enfim, um empregado de qualquer área, que fizesse o mesmo: seria hipótese legal indiscutível de dispensa por justa causa (CLT, art. 482, b, c e h). A mera possibilidade de escolher para qual empresa, de mesmo ramo de atividade, trabalhar-se-á, sem que as concorrentes nada possam fazer quanto a isso, é outro sinal patente da autonomia do prestador de serviços. Ora, a tese de vínculo de emprego com a reclamada, por idênticos argumentos, implicaria igualmente em relação laboral simultânea com as outras duas empresas mencionadas pelo reclamante em seu depoimento pessoal. E então, ter-se-ia o contrassenso mencionado: o empregado escolhe para qual empregador trabalhará, em concorrência e prejuízo aos demais. Esse despropósito lança luzes sobre a ausência de relação de emprego, no caso.

No plano normativo, para além da previsão genérica celetista, refratária ao reconhecimento do vínculo laboral no caso em tela, cabe menção à Lei nº 13.640/2018, que regulamenta “o transporte remunerado privado individual de passageiros”, conforme sua ementa. Esse diploma legal inseriu o art. 11-A à Lei nº 12.587/2012, indicativo de que o motorista de aplicativos é contribuinte individual da Previdência Social, in verbis:

“Art. 11-A. Omissis.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991". (grifei)

No mesmo sentido e em complemento, oportuna a remissão à Resolução nº 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional - CGSN, que incluiu expressamente no anexo XI da Resolução CGSN 140/2018 o "motorista de aplicativo independente", atribuindo-lhe registro nº 4929-9/99 junto à Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, possibilitando sua inscrição como Microempreendedor Individual - MEI.

Essas considerações seriam mais que suficientes para rejeição do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego, mas há muito mais. Há outros fatores indiciários ou critérios auxiliares de identificação do vínculo de emprego, dentre eles o que se convencionou chamar de alteridade ou assunção dos riscos do empreendimento, que basicamente significa que os riscos da atividade econômica são exclusivos do empregador, o que se extrai do art. 2º, caput, da CLT, in verbis: "Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

No caso concreto, a prestação de serviços pelo reclamante era inteiramente custeada por ele próprio, que assumia todos os riscos do empreendimento (manutenção do veículo, abastecimentos, multas, riscos de acidentes e furtos, seguro, IPVA, etc.). Sendo o veículo uma ferramenta para a prestação de serviços - como o próprio reclamante declara no item 28 da petição inicial - então, se estivéssemos frente a um verdadeiro contrato laboral, caberia ao empregador, exclusivamente, a assunção dos custos ordinários e despesas com uso, desgastes e danos ao automóvel.

Colho do depoimento pessoal do reclamante as seguintes declarações sobre esse aspecto:

"que não era obrigatório o fornecimento de água e bala, mas para o depoente ser bem avaliado

pelos passageiros, o depoente fornecia e arcava com esse custo, era praxe o depoente comprar; que por certo tempo, a Uber forneceu balas e água a alguns motoristas, que o reclamante inclusive chegou a receber; que todos os custos e riscos, como abastecimento, multas, danos, etc., eram arcados exclusivamente pelo depoente (fls. 893; ID Num. 69809f5 - Pág. 2).

Ora, se o reclamante arcava com todos os custos e despesas para a prestação de serviços, bem como com os riscos inerentes de sua inatividade (v. g., não tinha direito a receber qualquer valor, sequer o salário mínimo assegurado a todos os empregados, se preferisse não trabalhar, ou caso adoecesse, viajasse, etc.), evidencia-se que o risco da relação, aqui, não era exclusivo da reclamada, o que afasta peremptoriamente, nos termos da lei, sua qualificação como empregadora. Em síntese, essa realidade indica que o reclamante sofria os riscos da atividade econômica, usufruindo dos frutos do referido labor de forma compartilhada com a reclamada, daí a conclusão de estarmos frente a um contrato de parceria.

É relevante registrar que essas despesas assumidas pelo reclamante somente tornavam viável sua atividade em vista da incomum e singular divisão dos valores auferidos com sua atividade. O reclamante recebia 75% (setenta e cinco por cento) do montante auferido com as corridas que fazia, ficando a reclamada com 25% (vinte e cinco por cento) desse valor. Uma repartição de valores nessa proporção torna objetivamente inviáveis a atividade econômica e o vínculo de emprego. Remeto aos precisos fundamentos destacados na decisão abaixo, ilustrativamente, a fim de tornar ainda mais clara a questão:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. MANICURE. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DO CONTRATO DE TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE ALTERIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. É notório o fato de que pequenos salões de beleza utilizam sistema de parceria com a finalidade de propiciar o labor de cabeleireiros, manicures e outros profissionais. Nessas situações, retira-se uma parcela minoritária do valor cobrado pelo respectivo profissional para custear as despesas do estabelecimento. Essa típica relação jurídica situa-se em uma zona cinzenta entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, não sendo tarefa fácil caracterizá-la de forma adequada. Assim, o elemento preponderante para

determinar a existência do liame empregatício, na espécie, é a alteridade, ou seja, a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador, conforme se depreende do art. 2º, da CLT. Diante da desproporcionalidade entre o valor retido pelo pretenso tomador de serviços e o valor dirigido ao prestador, impossível é o reconhecimento da relação de emprego. Na hipótese retratada nos autos, a reclamante auferia 60% dos valores cobrados pelos serviços e, conforme os elementos fático-probatórios colhidos, usava o seu próprio material de trabalho. Portanto, a espécie revela uma incompatibilidade natural com a relação de emprego, nos moldes descritos no art. 3º, da CLT. Negada a existência do vínculo empregatício e demonstrada a prestação de serviços, como manicure, em sistema de parceria em favor de uma sociedade de fato entre as partes, à autora competia o ônus de provar as suas alegações, nos termos do art. 818, da CLT, pois seu é o interesse em ver admitidos como verdadeiros os fatos que constituem os pressupostos da sua pretensão deduzida em juízo. Não demonstrada, mediante prova documental ou testemunhal, a prestação de trabalho sujeita aos preceitos da pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade, exigidos para configuração da relação de emprego, conforme disposto no art. 3º, da CLT, não há que se falar em vínculo empregatício. Recurso ordinário obreiro não provido." (TRT-13 - RO: 01554003120145130001 0155400-31.2014.5.13.0001, Data de Julgamento: 19/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: 27/05/2015 - grifei)

Essa divisão do faturamento do empreendimento, nesses termos, em uma atividade em que essa comunhão de interesses é manifesta, conduziu à promulgação da Lei nº 13.352/2016, que alterou a Lei nº 12.592/2012, a fim de formalizar o contrato de parceria nas atividades de "Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador." Essa lei traduz um imperativo da realidade, que se mostrava visível no cotidiano do trabalho, com reflexos nas ações trabalhistas. Causava alguma dificuldade a classificação das relações desses profissionais, que muitas vezes

detinham uma margem de liberdade que os incluía em uma certa zona gris, cinzenta, relativamente à natureza de seu vínculo jurídico com os salões em que prestavam serviços. Quando a divisão do valor do trabalho privilegia a cota-parte do trabalhador nesses casos, a lei veio reconhecer a relação de parceria entre as partes.

Pois bem. O grau de liberdade que o reclamante detinha em seu serviço, consoante se extrai de seu depoimento, é muito superior ao do profissional-parceiro referido na Lei nº 13.352/2016. Ademais, o percentual que cabia ao reclamante é extraordinário e incompatível com o vínculo de emprego, além de inviabilizar objetivamente a atividade econômica. Lembrando que cabia ao reclamante a cota-parte de 75% do valor auferido com seus serviços, remeto a julgados que expressam essa realidade, in verbis:

"INEXISTÊNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADA. PARCERIA DE TRABALHO. Imprescindível estejam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT para que se atribua a uma relação jurídica a natureza de vínculo de emprego. Portanto, constatado que a reclamante tinha liberdade de horário e recebia quase 50% dos valores pagos pelos serviços prestados, não prospera o pedido de reconhecimento de relação de emprego." (TRT18, ROT - 0010696-20.2019.5.18.0191, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, OJC de Análise de Recurso, 29/10 /2020)

"RELAÇÃO DE EMPREGO. SERVIÇO DE CABELEIREIRO EM SALÃO DE BELEZA. PARCERIA. O trabalho realizado em salão de beleza, sem pessoalidade, com liberdade no agendamento de clientes, e remuneração ajustada em percentuais entre 40% e 70% do valor dos serviços prestados, como na espécie, indicam clara divisão dos riscos do empreendimento e afastam a possibilidade de reconhecimento de vínculo. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT18, RO - 0010043-50.2017.5.18.0009, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 3ª TURMA, 05/12/2017) " (TRT18, RO -0010585-93.2018.5.18.0054, Rel. IARA TEIXEIRA RIOS, 2ª TURMA, 22/11/2018)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA

RECLAMADA. VÍNCULO DEEMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. Depreende-se do acórdão regional que as partes celebraram um contrato de parceria, mediante o qual a reclamante desempenharia a função de cabeleireira, utilizando-se, na maioria, de materiais próprios, bem como da estrutura física oferecida pela reclamada, recebendo, para tanto, um percentual de 50% a 60% sobre os serviços realizados (...) O recebimento de comissões no percentual de 50% a 60% dos serviços, pois prestados é totalmente incompatível com a relação de emprego inviabiliza o alcance de lucro pelo suposto empregador, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como hipotético empregado. Por outro lado, o simples fato de o agendamento dos serviços ser realizado pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, valendo ressaltar que a reclamante tinha certa flexibilidade na organização de sua agenda, consoante supramencionado, sendo certo, ainda, que, embora não tivesse total autonomia em relação ao seu horário de trabalho, não se pode olvidar de que alguns clientes eram do salão, de modo que a sua jornada de trabalho estava atrelada ao horário de funcionamento do estabelecimento. Nos termos do entendimento adotado por esta Oitava Turma ao analisar situação semelhante no julgamento do processo nº TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185, 'A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades', o que também ficou demonstrado nestes autos. Recurso de revista conhecido e provido (ARR - 10319-

57.2015.5.03.0110 Data de Julgamento: 24/04/2019, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26 /04/2019 - grifei).

Esse trecho destacado neste último julgado é muito importante. Se acaso prevalecesse a tese de vínculo empregatício, em vista do que se convencionou chamar de “controle algorítmico do trabalho”, ainda que à margem do que expressamente dispõe a lei (ou mediante “atualização” do escopo legal, segundo advogam aqueles partidários dessa tese), seria necessária uma readequação de custos e valores, bem como nova divisão dos frutos do trabalho. É impossível que uma atividade econômica e uma relação de emprego sobrevivam a uma divisão do faturamento nessa proporcionalidade. Se um empregado recebe 75% dos valores de seus serviços, então o percentual restante (25%) que caberia à empresa seria flagrantemente insuficiente para arcar com os recolhimentos previdenciários e direitos trabalhistas incidentes, a encargo do empregador.

Assim, é preciso certo grau de realismo nessa avaliação: ao se defender que nas relações como a do caso concreto haveria de se reconhecer o vínculo de emprego, será preciso encarar a consequência imediata disso: o redimensionamento do negócio, com a redução drástica da cota-parte do trabalhador. A alternativa a essa realidade será caminhar para a inviabilização da atividade, que a ninguém interessa, especialmente num contexto em que ela representa a geração de renda para a qual vários trabalhadores se voltam, especialmente em momentos de dificuldade econômica. Assim atestou o reclamante em seu depoimento pessoal, ao afirmar que “saiu de um emprego onde trabalhava e viu uma oportunidade na Uber, de poder trabalhar, para não ficar sem renda.”

A outra face dessa questão é que o autor pretende se beneficiar com o melhor dos dois mundos: de um lado, auferir uma remuneração, oriunda dos termos de uso (contrato) firmado com a ré, incompatível com uma relação de emprego e, ao mesmo tempo, beneficiar-se de todos os direitos próprios do vínculo laboral. Não é sequer razoável essa pretensão, dentro de parâmetros lógicos e jurídicos.

De outra parte, o reclamante menciona a evolução tecnológica, que trouxe novos paradigmas ao mundo do trabalho, sendo que a subordinação e poder empregatício se manifestam “por programação em sistemas, algoritmos e redes” (item 73 da exordial). De fato, a própria CLT dispõe que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (art. 6º, parágrafo único). Ora, evidentemente é possível que os meios tecnológicos permitam o controle da jornada do empregado e a fiscalização remota de seu trabalho, quando houver relação de emprego. É igualmente possível que os mesmos meios sejam utilizados de forma auxiliar em relações de trabalho eventual, avulso, autônomo, etc. Um caminhoneiro, por exemplo, pode ser um trabalhador autônomo, um Transportador Autônomo de Cargas (TAC), e ter suas viagens, contratadas com uma transportadora, monitoradas por satélite, por questões de segurança, além de manter contatos via telefone celular, sem que isso desnature a autonomia da prestação de serviços. Em

suma: o uso de meios telemáticos, em si mesmo, não é fator decisivo para o reconhecimento ou repulsa ao vínculo de emprego.

É interessante ainda notar outro argumento desferido pelo autor, segundo o qual “o Reclamante, quando aceita a oferta enviada pela reclamada, e, por conseguinte, sem motivo justo, não a cumpre, é punido pela empregadora com descontos nas próximas viagens e bloqueio por tempos indeterminados, caracterizando, para tanto, o descumprimento previsto no §4º, do art. 452-A, da CLT” (item 75 da inicial). O argumento é improcedente, de pronto, em vista da descabida referência ao trabalho intermitente, conforme já assentado. Sem embargo disso, é óbvio que na contratação de qualquer trabalho autônomo ou na fixação de uma parceria, se uma das partes não cumpre o que a outra propõe sem motivo justo, sempre é possível e esperada alguma reprimenda ou cominação. Se um advogado é contratado, em típico contrato de prestação de serviços autônomos, mas não atende devidamente o seu cliente, este pode exercer legitimamente dos termos cominatórios contratuais e, sendo o caso, até mesmo romper o contrato de trabalho, por inadimplência da outra parte, sendo essa uma cláusula penal contratual de estilo.

O reclamante ainda menciona que a apreciação de seu trabalho por meio de notas dadas pelo usuário configuraria controle da atividade, eis que as avaliações destinam-se à reclamada e não aos motoristas. Completa argumentando que “o algoritmo seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente.” (item 56 da petição inicial).

Ora, o fato de as atividades do trabalhador, mesmo não empregado, sujeitarem-se à conferência do cumprimento com qualidade, não representa uma característica singular da relação de emprego. Nas relações de trabalho em geral, e mesmo em outras esferas do relacionamento social, inclusive por meio de aplicativos digitais, como a Airbnb e Mercado Livre, por exemplo, um prestador de serviços ou fornecedor pode ser e é efetivamente avaliado.

Retomando o exemplo do caminhoneiro, Transportador Autônomo de Cargas (TAC), a depender da qualidade com que preste serviços, certamente o destinatário elogiará ou se queixará com o contratante com quem ajustou o serviço. Nada mais comum.

É preciso maior cuidado com a referência negativa genérica aos algoritmos, como se eles sempre fossem algo deletério e usados maquiavelmente em prejuízo ao trabalhador. A rigor, como todo recurso tecnológico, pode ser usado de forma útil e positiva, tanto quanto de modo prejudicial e danoso, sempre dependendo da casuística. Nesse particular, a seleção do motorista para prestar serviços, com o uso do algoritmo, permite, como o próprio reclamante narra, que seja designada a corrida àquele “que mais perto estiver do cliente”. Ora, isso é benéfico ao motorista, que se deslocará menos, terá menos custos, perderá menos tempo para prestar o trabalho, sendo os mesmos fatores positivos para a produtividade, o que atende aos interesses da reclamada. Não decorre daí nenhuma forma de controle da jornada ou fiscalização do trabalho, como pretende o reclamante. Como em seguida, aliás, menciona o próprio autor, referindo-se a outros aplicativos digitais, “a nota existe somente para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, controle sobre o trabalho do seu motorista.” Pois aqui dá-se exatamente o mesmo: controle sobre a qualidade do

serviço. Se em qualquer dos sítios eletrônicos mencionados pelo demandante, em que se colhem as avaliações do vendedor, locador, etc., este for mal avaliado sucessivamente, será excluído do site, ou ao menos será reduzida a sua indicação pelo algoritmo do site – tal qual se faria, no mundo “analógico”, se um prestador de serviços fosse mal avaliado dentro de uma certa comunidade.

Para demonstrar objetivamente o que acima se afirmou, cogite-se de um usuário de qualquer dos aplicativos digitais referidos pelo reclamante: Mercado Livre, Ebay e Airbnb (item 57). Ali, os prestadores de serviços, vendedores e locadores são constantemente avaliados por quem com eles contrata. Se a avaliação for majoritariamente ruim, com queixas de descumprimentos, maus tratos, atrasos, etc., o que ocorre? Diminuição da frequência de indicação dos seus produtos, bloqueio temporário e exclusão, conforme a gravidade do caso. Novamente: no mundo “analógico”, passa-se exatamente o mesmo, os algoritmos apenas conferem maior rapidez ao processamento e decodificação das informações. E no caso da reclamada? Bem o próprio reclamante menciona, no item 60 da peça de introyto, reportando-se ao depoimento de uma testemunha, colhido em outros autos: “a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria”. Em absolutamente qualquer contratação de serviços autônomos essa situação é a praxe, sendo essas referências cominatórias costumeiramente formalizadas nas cláusulas contratuais.

É preciso desmistificar a falsa noção de que em um trabalho autônomo, ou em uma parceria, o contratado ou parceiro pode fazer absolutamente tudo na forma e no tempo que bem entender, sob pena de caracterização do vínculo empregatício. Note-se, por exemplo, que na lei do representante comercial autônomo, é prevista como falta “no exercício da profissão de representante comercial: prejudicar, por dolo ou culpa, os interesses confiados aos seus cuidados” (art. 19, alínea a). E não é precisamente o que se passa se um motorista recebe sucessivas más avaliações dos usuários do serviço?

Ainda, a avaliação (notas) não é feita apenas pelo usuário em relação ao motorista, mas também o contrário, podendo um usuário ser sumamente descadastrado, a depender de seu comportamento. Não há dúvida de que assim ocorre, fato notório e confirmado pela testemunha Pedro Pacce Prochno, cujo depoimento foi eleito pelo reclamante como prova emprestada, o qual informou que

“22) 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; (...); 37) que não ocorre exclusão através de uma única avaliação negativa” (fls. 809; ID Núm. c5db7a8 - Pág. 2).

Percebe-se, assim, que a avaliação embute também razões de segurança ao motorista, evitando-se clientes grosseiros, agressivos, mal-educados, etc. Fosse apenas uma questão de proteger seus interesses financeiros, não haveria lógica em a reclamada evitar ou impedir que certos clientes usassem seus serviços. Ou seja: de um lado, a empresa busca lidar com trabalhadores mal

avaliados e que maculam sua imagem com sua clientela (como faz rigorosamente qualquer contratante de um profissional autônomo); e, de outro, evita prestar serviços a usuários que destratam seus prestadores de serviços (idem, ibidem).

Por conciliar precisão e concisão, reporto-me aos fundamentos tecidos pelo Exmo. Juiz Alexandre Valle Piovesan na sentença de caso similar ao presente:

“Ressalta-se, por fim, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.” (ATSum - 0010744-27.2020.5.18.0002)

Noutro giro e com o perdão da franqueza, mas à falta de outra expressão eufemística, a referência feita na exordial, de que “o UBER proíbe os motoristas de angariar outros clientes fora da plataforma” (item 62 da peça vestibular), é uma mentira grosseira. Não apenas a forma de prestação de serviços permite que assim seja feito, havendo mesmo taxistas que se revezam no seu trabalho ordinário e no Uber, bem como até mesmo é possível trabalhar para outros aplicativos digitais, concorrentes diretos da reclamada, como fazia o reclamante.

O mesmo pode ser dito com referência às alegadas “obrigações sobre como se portar, (abrir porta, ter guarda-chuva [sic], casos de emergência)”. Como sabe qualquer pessoa que já usou os serviços da reclamada, como regra essas atitudes não são cumpridas, por desnecessárias. De igual forma se diga em relação a fornecimento de água, balas, etc., que é algo apenas sugerido, tendo o reclamante informado em depoimento pessoal: “que não era obrigatório o fornecimento de água e bala, mas para o depoente ser bem avaliado pelos passageiros, o depoente fornecia e arcava com esse custo, era praxe o depoente comprar”. Não há nada aí que sequer insinue a subordinação do reclamante à reclamada. Antes, a conduta dessa natureza é ordinária, levada a efeito por profissionais autônomos e parceiros que tomam atitudes com fito de agradar o tomador de seus serviços, caso de taxistas, corretores de imóveis, representantes comerciais, etc.

No item 61 da exordial, o reclamante ainda levanta supostos tópicos indicativos de que “era a reclamada que definia, unilateralmente, sem qualquer autonomia ou participação do reclamante, a grande maior parte das condições de serviço”. Para

facilitar a compreensão, faço referência e breve comentário a cada um deles:

"a. Os requisitos do veículo a ser utilizado (cláusula 3.2. dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital);"

Essa é uma meia verdade. A reclamada precisa, de fato, avaliar as condições do veículo com que o serviço será prestado, por duas razões ao menos. Primeira: para preservar a qualidade do serviço que oferta. Assim também, ao contratar um caminhoneiro, decerto o contratante verifica, ou deve verificar, se o veículo está em condições de levar a efeito o ajuste celebrado; e segunda: a depender do veículo, o cadastramento, o serviço e até a percentual auferido sobre o serviço variam, aumentando a participação do motorista quanto mais luxuoso o automóvel e diferenciado o serviço.

"b. O tipo de carro a ser utilizado para cada tipo de serviço (Uber X ou Black);"

Isso é tão óbvio que nem requer maior explicação. Para serviços que requerem maior luxo ou glamour (v.g., condução de noivas a cerimônias de casamento, transportê de altos executivos, etc.) o tipo de veículo necessário é um e, para transportes ordinários, outro. Obviamente o direcionamento cabe à reclamada, o que, todavia, também auxilia o motorista, sempre encaminhado para o tipo de serviço para o qual se habilitou e cabível ao tipo de seu veículo.

"c. As qualificações exigidas do motorista (cláusula 3.1. dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital);"

Exigíveis porque o tipo de serviço do motorista exige essas condições: ter carteira de habilitação em dia, não consumir álcool ou entorpecentes, etc. Aqui, trata-se de mero cumprimento da legislação de trânsito.

"d. O percentual a ser retido pela reclamada, esclarecendo a primeira testemunha da reclamadas que "pela intermediação, paga um percentual para a Uber no valor de 20% na categoria Black e no valor de 25% na categoria X; que esses percentuais incidem sobre o valor das viagens;"

Já foi mencionado esse ponto adrede, mas a definição do valor da remuneração pelo contratante, em prestação de serviços autônomos, ou por um dos parceiros, não desnatura o ajuste e a natureza do pacto.

"e. O caminho a ser realizado."

Também não é verdadeira a afirmação. Ao contrário, é extremamente comum que na prática seja feito um trajeto distinto daquele meramente sugerido pelo aplicativo. A esta altura, o uso de aplicativos como o da reclamada é extremamente comum, a maior parte das pessoas já teve essa experiência e sabe que é assim que funciona. Trata-se de fato notório, a dispensar a produção de prova a respeito (CPC, art. 374, I). Conforme precisa lição de Michelli, perfeitamente adequada ao caso, "é notório o fato certo para a generalidade das pessoas fora da lide, ainda que concretamente no processo seja discutido" (apud Amauri Mascaro Nascimento, in "Curso de Direito Processual do Trabalho", 11 ed., Saraiva São Paulo, 1990, p. 206).

De todo modo, confirmando essas assertivas, colho do depoimento pessoal do reclamante: "que se o cliente quisesse, o depoente poderia usar outra rota para o levar até o seu destino, o que é muito comum em Brasília, onde o depoente trabalhou, e quando o depoente fazia essa alteração, o depoente comunicava a Uber, para evitar mal entendidos e punições". Não há indicativo nos autos de qualquer punição por esse motivo e nem parece plausível a afirmação, pois, como já dito e confirmado pelo

autor, essa alteração da rota é muito comum nessa prestação de serviços.

“f. O preço a ser praticado é definido exclusivamente pela reclamada, conforme cláusula 4 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital.”

O fato de ser fixado o valor do serviço unilateralmente não é nem nunca foi excepcional num contrato de trabalho autônomo, ainda mais quando, como no caso concreto, o motorista pode recusar-se a uma corrida, se não estiver satisfeito com o preço ofertado.

Em síntese, nenhum dos elementos levantados representam ou demonstram controle, fiscalização, submissão, de que se pudesse extrair ou deduzir a subordinação típica da relação de emprego.

Assinalo ainda que o uso de GPS, que permite à empresa conhecer onde se encontra o motorista, de modo algum se relaciona a controle ou fiscalização de seu trabalho. Essa circunstância atende ao interesse de segurança do motorista e do passageiro, bem como representa economicidade na prestação de serviços, por direcionar o motorista ao usuário que lhe esteja mais próximo.

Outrossim, a limitação do tempo de acesso diário ao aplicativo é flagrante medida de segurança e é até contraditório argumentar-se que implicaria em prova da subordinação, quando ao mesmo tempo alega-se a exploração da mão-de-obra por um empregador implacável em um “sistema servil de trabalho”. Note-se que a limitação é de acesso à plataforma, referindo-se portanto ao tempo líquido de trabalho, não computado todo o período em que o reclamante estivesse parado, ou prestando serviços a outros aplicativos. Portanto, é uma medida que visa à tutela imediata da saúde do motorista e à segurança de toda a sociedade, incluído o próprio trabalhador.

De igual modo, a gravação em áudio da corrida obviamente não representa nem longinquamente qualquer controle ou interferência na atuação e atividade do motorista, fundamentalmente porque apenas será realizada por iniciativa do próprio motorista e/ou do usuário. Não pode haver dúvida de que o intuito aqui é de proporcionar maior segurança a uma atividade que tantas vezes se revela perigosa, não sendo incomum o relato de assaltos e até homicídios de motoristas. Do lado do passageiro, a medida também parece adequada para casos extremos, eis que lamentavelmente há notícias de gracejos, propostas indecorosas e até ameaças feitas por motoristas a passageiros. A gravação, assim, não tem nenhuma relação com suposta fiscalização da reclamada, sendo de interesse direto de motorista e usuário.

Ressalvo ainda que, nesta quadra, é irrelevante, ante a jurisprudência assentada (STF, ADPF nº 324 e RE nº 958252), o fato de o reclamante ter-se ativado na “atividade-fim” da reclamada, como argumenta o reclamante (item 82 da exordial).

As mensagens que os motoristas recebem como estímulo ao trabalho são ferramentas de marketing, sem desdobramentos sobre a caracterização do vínculo de emprego, até porque é incontroverso, vide depoimento pessoal do reclamante, que ele trabalhava o quanto desejava, podendo livremente desligar o aplicativo ou passar dias sem conectá-lo, sem necessidade de se justificar. Conforme bem decidiu o Exmo. Juiz Luciano Santana Crispim, em sentença mencionada anteriormente, “cumpre destacar, que o incentivo por parte da reclamada a manter-se conectado não indica liame subordinativo, mas tão somente estímulo comercial com o intuito de obtenção de maiores ganhos por ambos.”

Dentre os argumentos destacados na inicial, um chega às raias do constrangimento e hipocrisia: em meio a uma pandemia de efeitos devastadores, a maior tragédia humanitária global em quase um século, pretender a configuração do vínculo de emprego com base em um auxílio que a reclamada comprometeu-se a fornecer a seus parceiros diagnosticados com a Covid-19. Essa é uma iniciativa merecedora de encômios, em vez de cominação. São valores pagos em razão da pandemia, ressaltando seu caráter humanitário e decerto se a iniciativa fosse replicada em benefício de todos os empregados, trabalhadores eventuais, avulsos, autônomos e voluntários, muitos problemas e tragédias poderiam ser minorados. Nesse particular, reporto-me ao teor da contestação, que assinala:

“a concessão de tais valores não possuem [sic] qualquer resquício de contraprestação, nem tampouco possuem [sic] o condão de fazer evidenciar qualquer responsabilidade laboral da Uber para com os parceiros cadastrados na plataforma digital.” (fls. 257; ID Num. fbc2f4d - Pág. 48)

Em sintética refutação a tantos fundamentos levantados na vã tentativa de deturpar realidade, peço vênia para lançar, como razões de decidir, dos judiciosos fundamentos tecidos pela Exma. Juíza Fernanda Ferreira, que sobre caso idêntico assim decidiu:

“Na hipótese em análise o influxo da empresa na prestação dos serviços é coletivizado para uma multidão de consumidores que avalia a qualidade do serviço, competindo à plataforma, como intermediadora entre motorista e usuário, estabelecer diretrizes e critérios mínimos que garantam a segurança do transporte e o funcionamento do aplicativo, tais como, o número de corridas que o motorista pode recusar em determinado período (sob pena de bloqueio temporário do aplicativo) e nota mínima (concedida pelos consumidores) que ele deve ter para continuar cadastrado no aplicativo.

Impossível extrair dessas diretrizes a existência de subordinação pela caracterização do exercício do Poder Disciplinar da empresa. Tais critérios, reforço, traduzem pequeno traço de organização hábil a assegurar a viabilidade funcional do aplicativo, que exige um mínimo de qualidade e segurança no serviço de transporte que congrega, cuja manutenção não é interesse exclusivo da

empresa, mas também do próprio motorista, que trabalha não só para, mas com e pelo aplicativo.” (ATOrd - 0010762-02.2020.5.18.0082)

Em outro passo, a referência ao direito comparado, feita no relatório do Grupo de Estudos formado pelo Ministério Público do Trabalho e juntado pelo reclamante (fls. 42/82; ID Num. 42d2512 - Pág. 41), é importante, dentro de certos limites. Toda a referência legal e jurisprudencial feita à atividade do Uber na Califórnia, EUA, está desatualizada. Nas eleições de 2018, os eleitores daquele Estado aprovaram em plebiscito a chamada “Proposition 22” que, grosso modo, fixou que os motoristas da Uber e Lyft são “Independentes”, refutada a relação de emprego. Num sistema verdadeiramente federativo como o americano, em que Estados definem autonomamente essa questão, várias ações encontram-se pendentes de julgamento, conforme informa o relatório referido, mesma situação do Canadá.

Na Inglaterra, mais recentemente, decidiu-se que os motoristas de Uber integrariam uma categoria intermediária (worker) entre empregados (employee) e profissionais autônomos (self employed), o mesmo se passando na Itália, que os definiu como parassubordinado (Deliveroo, Glovo-Foodinho, Just Eat, Uber eats sotto scacco dei pm milanesi: sanzioni per 733 milioni - Il Sole 24 ORE e <https://www.instagram.com/p/CLrd56ljgHY/?igshid=rbzq094711qt>).

Poder-se-ia estender a análise a outros países em que a reclamada atua, mas não é necessário. O Direito Comparado não é fonte primária do Direito do Trabalho, segundo a ordem jurídica vigente no Brasil. É fonte supletiva, a que se pode recorrer “na falta de disposições legais e contratuais”, nos precisos termos do art. 8º, caput, da CLT. E a legislação brasileira possui norma clara e vigente acerca da caracterização do vínculo de emprego (CLT, art. 3º), sendo portanto inaplicável a norma alienígena.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região já apreciou recursos em ações similares, quiçá idênticas, à presente, sempre com essa mesma conclusão restritiva à formação do vínculo empregatício. Cito, à guisa de ilustração, os seguintes julgados:

“VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. INDEFERIMENTO. O depoimento pessoal do reclamante constitui confissão real quanto à ausência de subordinação jurídica, pois ele narra intenso grau de liberdade quanto ao momento, ao volume e ao local da prestação dos serviços - como bem frisado pelo d. juízo de origem não há subordinação quando aquele que presta os serviços trabalha ‘se quiser, quando quiser, onde quiser e o quanto quiser.’ Ausente a subordinação, não há falar em reconhecimento do vínculo de emprego.” (TRT18, ROT - 0011268-

19.2019.5.18.0015, Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª T., j. 18/06/2020)

“VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS LEGAIS. AUSÊNCIA DE PROVA. Para configuração da relação de emprego, há mais relevo nos elementos fático-jurídicos, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação - arts. 2º e 3º da CLT -, do que jurídico-formais, tendo em vista o princípio da materialidade, a primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. Ausente um desses requisitos, não há vínculo empregatício a ser declarado. Nega-se provimento ao recurso do autor.” (ROT - 0011239-96.2019.5.18.0005, Rel. Des. Eugenio Jose Cesario Rosa, 2ª T., j. 16/07/2020)

Em complemento, reporto-me a outros precedentes mais recentes deste Regional: ROT-0011134-95.2019.5.18.0013, 1ª Turma, Rel. Des. Welington Luis Peixoto, julgado em 8.4.2021; ROT-0010762-02.2020.5.18.0082, 3ª Turma, Rel. Juiz Conv. Kleber de Souza Waki, julgado em 15.4.2021; e RORSum 0010744-27.2020.5.18.0002. 2ª Turma, Rel. Des. Paulo Pimenta, julgado em 16.4.2021.

O Tribunal Superior do Trabalho, até esta data, apreciou casos semelhantes ao presente em quatro oportunidades e em todas elas decidiu-se pela inexistência do vínculo de emprego. Eis as ementas desses julgados, em ordem cronológica:

“AGRÁVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo, ressaltou o Tribunal Regional que, " pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria,

mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Obice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar " off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é

incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02 /2020)

“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 padrão da relação de emprego. O contrato regido 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 T. Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, j. 9.9.2020)

“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.

(...)

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 observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem 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 T, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 2.3.2021)

Igualmente, a 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça fixou precedente indicativo da ausência de vínculo de emprego em hipóteses como a presente. Embora tenhamos particularmente reservas ao entendimento sufragado, relativamente à fixação da competência material (ainda que naquele caso os pedidos não tivessem natureza trabalhista típica), não cabe dúvida quanto à compreensão da Corte acerca da inexistência da relação laboral em tais casos, conforme expressa a ementa do julgado, in verbis:

“CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos

particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.

5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual." (STJ, 2ª T., CC 164544/MG, Rel. Min. Moura Ribeiro, j. 28/08/2019, pub. DJe 4.9.2019 – grifei)

Destarte, seja qual for o ângulo por que se analise o caso, a conclusão irrefutável é de ausência do requisito legal da subordinação jurídica e, logo, da própria relação de emprego entre as partes. Por consequência, rejeito todos os pedidos relacionados ao inexistente vínculo laboral.

Diante do exposto, **rejeito** os pedidos do autor.

Corolário fica prejudicado o exame do requerimento de perícia deduzido pelo reclamante.

Rejeito.

DANO MORAL. DISPENSA IMOTIVADA

Na inicial, a parte reclamante alegou que “o desligamento ... ocorreu de forma unilateral, imediata e automatizada, 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 teriam sido tais infrações”.

Disse que:

“78. Veja que além de oferecer sua força de trabalho, o motorista para prestação dos serviços contrai dívidas (aluguel ou financiamento de veículo nos padrões exigidos, aquisição de celular de alto padrão, entre outros) ou em ainda em algumas hipóteses coloca seu próprio patrimônio a disposição, e muitas das vezes é imotivadamente banido/impedido de prestar o serviço sem qualquer

aviso ou fundamento, o que inegavelmente causa transtorno e abalo, eis que é surpreendido de um dia para o outro sem o rendimento a que estava habituado.

79. Conforme ressaltado acima, trata-se de uma situação que merece reprimenda, uma vez que para realização do trabalho o reclamante arca com todos os custos, e não possui qualquer direito a defesa no caso da dispensa por vontade da reclamada, vindo cessar concretamente do dia para a renda que tira para sua subsistência, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento de uma indenização, em caso de não ser acolhido o pedido de nulidade da dispensa”.

Na defesa, a reclamada alegou que o reclamante adotou condutas que violaram os Termos de Uso da Uber.

Disse também que:

“O autor confunde direito de explicação com tomada de decisão automatizada. Não há impedimento de que a Uber ou um parceiro encerrem a parceria unilateralmente, o que está previsto nos termos de uso (Cláusula 12 Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”). Os sujeitos da LGPD apenas terão direito de receber uma explicação, se solicitada, dos critérios utilizados dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, o que sequer é o caso.

As decisões de banimento de contas junto à plataforma da Uber são revistas por equipes específicas e os parceiros podem, inclusive, contar com atendimento através do próprio aplicativo ou até mesmo de forma presencial nos Espaços Uber - espaços físicos destinados ao atendimento de motoristas parceiros que tenham qualquer problema com a utilização da plataforma. Sob o aspecto material, então, não se verifica, de igual forma, que não há qualquer dado a ser tratado, e nem tampouco decisões tomadas com base em dados pessoais tratados”.

Muito bem.

Segundo a doutrina e a jurisprudência, o dano moral é uma lesão de natureza extrapatrimonial a direito da personalidade, cuja possibilidade de reparação encontra-se ínsita nos arts. 5º, V e X, da CF, 186 e 927 do CC, e atualmente conforme evolução da doutrina especializada está fundado na violação da dignidade da pessoa humana.

A Constituição da República assegura a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, honra e da imagem das pessoas, por serem estes atributos da personalidade humana, decorrentes da dignidade da pessoa humana, vetor da República brasileira (CF, art. 1º, III). E, por isso, garante o direito à reparação pelo dano moral sofrido.

Segundo o mesmo entendimento, não há que se cogitar da prova do dano moral, por ser ele “in re ipsa”: é dizer, é presumível e decorrente apenas

do evento que viola o dever jurídico de agir conforme a lei (e de não causar dano a outrem), ainda que exclusivamente moral. Ou seja, o fato ou ato violador da dignidade humana.

Cabe registrar que não é qualquer conduta ou regra violada que enseja a reparação pelo alegado dano moral, pelo que não são pequenos dissabores ou aborrecimentos que autorizam a reparação por dano moral.

Por isso, é certo que “O dano moral indenizável não pressupõe necessariamente a verificação de sentimentos humanos desagradáveis como dor ou sofrimento” (enunciado 445 do CJF), mas também que “O dano moral, assim compreendido todo dano extrapatrimonial, não se caracteriza quando há mero aborrecimento inerente a prejuízo material” (enunciado 159 do CJF).

Ao alegar que o reclamante teria violado “os Termos de Uso da Uber”, a reclamada atraiu o ônus da prova, nos termos do art. 818, II, da CLT, do qual não se desincumbiu, primeiro porque nem sequer esclareceu qual foi o fato praticado pelo reclamante que supostamente teria violado os termos de uso, segundo, porque nada provou sobre isso.

Nesse passo, existindo uma relação contratual lícita entre as partes, a conduta da reclamada, ao romper o contrato imputando ao reclamante a violação dos termos de uso e nada provando sobre esse fato, configura verdadeiro abuso de direito, nos termos do art. 187 do CC, além da violação da boa-fé contratual (CC, art. 421), mormente quando o reclamante tira toda ou que seja parte de sua renda.

É dizer, a conduta da reclamada ultrapassa o mero dissabor e viola a honra e a dignidade do autor. Nesse passo, é necessária a reparação da conduta violadora da dignidade humana.

Conforme as lições consolidadas da doutrina e da jurisprudência, o valor da reparação de dano moral deve ser arbitrado segundo as regras estabelecidas nos arts. 944 e seguintes do Código Civil e, ainda, no disposto no art. 223-G da CLT, levando-se em conta, dentre outros fatores, a extensão do dano, a gravidade da culpa, as circunstâncias em que ele ocorreu e a situação social e econômica do ofensor e do ofendido.

Se, de um lado, não pode constituir em expediente para enriquecimento sem causa da vítima lesionada, de outro, há que ser ela dosada para que possa servir de instrumento pedagógico-punitivo para o agente ofensor (que é inerente a quase toda condenação), incutindo-lhe o temor necessário e suficiente para coibir a repetição do ato lesivo, sem que isso implique levá-lo à ruína.

Verifico ainda que não ocorreram retratação do ofensor, nem esforço (muito menos efetivo) para minimizar a ofensa nem tampouco perdão, tácito ou expresso. Além disso, diante da garantia constitucional da reparação pelo dano moral (CF, art. 5º, V e X) a possibilidade de superação do sofrimento não implica isenção de reparação ou sequer diminuição da conduta lesiva.

Dessa forma, Considerando a extensão do dano, o grau de culpa e a capacidade econômica da empresa e o efeito pedagógico almejado, acolho o pedido e condeno a reclamada ao pagamento da reparação por dano moral e arbitro o valor da condenação em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Acolho.

DANO MORAL. NÃO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

Na inicial, a parte reclamante alegou que

“a reclamada sonega Direitos Sociais Básicos ao reclamante, na medida em que deixa de recolher a contribuição social previdenciária definida pela legislação. Ou seja, a falta dessa fonte de custeio gera impactos individuais sobre a esfera jurídica do reclamante que deixa de possuir a cobertura previdenciária, e coletivos pois desequilibra o sistema de seguridade social.

87. Assim, constatado que durante toda a relação de trabalho havida entre as partes, a reclamada deixou de cumprir com sua obrigação previdenciária consistente no pagamento das contribuições sociais a cargo da empresa incidentes sobre as remunerações pagas ao reclamante, e que este no período em que prestou serviços ficou sem a cobertura previdenciária básica, requer a condenação da reclamada ao pagamento de uma indenização por dano moral, em virtude desse descumprimento, e da falta de cobertura previdenciária durante a prestação do serviço”.

Na defesa, a reclamada alegou que “incumbe ao próprio motorista-parceiro proceder com os seus recolhimentos previdenciários, quer como contribuinte individual do INSS, quer como empreendedor individual. Inclusive, não é por outro motivo que foi editado o Decreto nº 9.792/19, o qual não só declara o motorista-parceiro como sendo um empreendedor individual, como também, de maneira expressa, reconhece que incumbe a eles proceder com os recolhimentos previdenciários”.

Muito bem.

Ao contrário do que sustentou o reclamante, a legislação não obriga a reclamada do recolhimento da contribuição previdenciária daquele que lhe presta o serviço.

Aliás, como já registrado nesta sentença, *de lege ferenda*, a Lei deve dispor com maior rigor técnico científico sobre essas novas relações contratuais e, principalmente, a meu ver, a necessidade daquele que toma o trabalho humano ser o responsável tributário pelo recolhimento das contribuições previdenciárias daquele (humano) que lhe presta o serviço, justamente para lhe conferir o mínimo de proteção social que a Lei previdenciária lhe assegura, em caso de infortúnio ou simplesmente para fins de aposentadoria.

Nesse passo, embora a meu ver decorrente do ideário neoliberalizante que destoa dos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, a Lei nº 13.640/2018 e o Decreto nº 9.792/2019 (art. 4º), respectivamente, deixaram certo que:

Lei nº 13.640/2018

Art. 2º O inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

...

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

...

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Decreto nº 9.792/2019

Art. 4º O motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social por iniciativa própria, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

No mesmo passo, apenas a título de exemplificação para demonstrar que a legislação não trata especificamente do assunto foi a criação de um código CNAE para motorista de aplicativo, por meio da Resolução CGSN 148/2019 – do Comitê Gestor do Simples Nacional, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006: OCUPAÇÃO - MOTORISTA DE APLICATIVO INDEPENDENTE; CNAE – 4929-9/99; DESCRIÇÃO SUBCLASSE CNAE: OUTROS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE PASSAGEIROS NÃO ESPECIFICADOS ANTERIORMENTE; e cita os possíveis tributos a cargo do motorista: ISS: S; ICMS: N. (disponível em [http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102767#:~:text=CGSN%20n%C2%BA%20148%2F2019&text=Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CGSN%20n%C2%BA,Pequeno%20Porte%20\(Simples%20Nacional\)](http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102767#:~:text=CGSN%20n%C2%BA%20148%2F2019&text=Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CGSN%20n%C2%BA,Pequeno%20Porte%20(Simples%20Nacional))).

Dito de outro modo – conquanto a escolha institucional legislativa não tenha sido a que melhor vise aos ditames constitucionais, mas pondo de lado o maniqueísmo que permeia a questão -, o motorista de aplicativo foi enquadrado como microempreendedor individual (MEI), com regramento tributário próprio (arts. 12 e ss da LC 123/2016 c/c Lei nº 13.640/2018 e art. 4º do Decreto nº 9.792/2019).

Por isso mesmo, as regras que tratam do contribuinte individual não transferem à reclamada a obrigação tributária, mas unicamente ao próprio trabalhador, na condição de contribuinte individual.

Por isso, não havendo obrigação legal a ser imposta à reclamada, não há falar em violação de um dever jurídico (CC, art. 186).

Rejeito.

DEDUÇÃO

No caso dos autos não há falar em dedução.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA. DEFERIMENTO.

Diante da declaração da parte autora, concedo ao autor a gratuidade da justiça, porque percebe salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Conforme julgamento proferido pelo E. STF, na ADI 5766 o Plenário daquela Corte decidiu declarar a inconstitucionalidade APENAS da redação “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, conforme voto do Min. Alexandre de Moraes, o que pode ser visto na **página 124 do acórdão** (disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350971179&ext=.pdf>).

Aliás, no julgamento do ED-ADI 5766 (Plenário Virtual), o Min. Relator também assentou:

“Veja-se que, em relação aos arts. 790-B, caput e § 4º, e 79-A (*sic*), § 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 (*sic*) formulado pelo Procurador-Geral da República** (doc. 1, pág. 71-72), 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.

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 do pedido – Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER – declararam a inconstitucionalidade desses dispositivos na mesma extensão que consta da conclusão do acórdão” (disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>).

Logo, ainda que tenha constado na certidão de julgamento a declaração de inconstitucionalidade integral do § 4º do art. 790-A da CLT, do exposto acima, isso não prevalece.

Tudo isso para dizer que: a declaração de inconstitucionalidade foi APENAS da redação “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.

Nesse passo, o beneficiário da justiça gratuita será responsável pelo pagamento dos honorários advocatícios sobre o valor indicado na inicial ao pedido em que foi **integralmente** sucumbente, nos termos do art. 791-A da CLT, isto é, com exigibilidade suspensa na forma do artigo.

Ora, nem poderia ser diferente em razão da eticidade do processo e como mecanismo de se coibir excessos de litigiosidade.

Superado isso, esclareço que a sucumbência recíproca, disciplinada pelo § 3º do art. 791-A da CLT, não se caracteriza em caso de procedência parcial de pedido específico, em razão do reconhecimento do direito subjacente à demanda.

Com efeito, a sucumbência parcial a que se refere o legislador diz respeito à hipótese de improcedência total do pedido específico formulado na petição inicial. Corroborá tal entendimento o Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

99 SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA

O Juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca (Art. 791-A, par.3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.

No caso dos autos, tendo em vista que o(a) reclamante foi totalmente sucumbente em pedido específico, considerando-se o grau de zelo do profissional, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, **condeno a parte reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios no percentual de 7% (sete por cento)** a favor do(a)(s) advogado(a)(s) da reclamada, sobre o valor indicado na inicial ao pedido em que foi integralmente sucumbente, na forma do art. 791-A da CLT. Caso não tenha indicado o valor (como nos casos de reparação por dano moral ou nos do art. 324, § 1º, do CPC), a base de cálculo será o valor da causa.

Assim, considerando o deferimento da justiça gratuita ao(a) reclamante (tópico anterior), os honorários sucumbenciais por ele(a) devidos ao(s) patrono(a)(s) da parte adversa, sobre o valor indicado na inicial ao pedido em que foi integralmente sucumbente, **ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade**, somente passível de execução se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão condenatória, o(a) credor(a) demonstrar superação da situação fática que amparou a concessão da gratuidade. Exceto na hipótese ressalvada, fica VEDADA a dedução dos valores obtidos pelo devedor neste ou em outro processo por interpretação do art. 791-A, §4º, da CLT, em consonância com a posição já definida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5.766.

Tendo em vista a condenação da(s) reclamada(s), com base no art. 791-A da CLT, condeno-a(s) ao pagamento de **7% (sete por cento)** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença a título de honorários sucumbenciais, considerando-

se o grau de zelo do profissional, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo(a) advogado(a).

É vedada a compensação de honorários, nos termos do § 3º do art. 791-A da CLT e art. 368 do CC.

As demais questões serão resolvidas na liquidação e execução da sentença.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, na ação movida por **FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES** em desfavor de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, **DECIDO:**

Rejeitar a(s) preliminar(es).

Acolher a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento e execução das contribuições previdenciárias acaso inadimplidas.

JULGAR PROCEDENTES EM PARTES os pedidos deduzidos, tudo nos termos da fundamentação supra que integra o dispositivo, para condenar a reclamada às seguintes obrigações de pagar (dar):

a) reparação por dano moral no valor de R\$5.000,00;

B) Honorários advocatícios no percentual de 7% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença a título de honorários sucumbenciais.

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

condeno a parte reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios no percentual de 7% (sete por cento) a favor do(a)(s) advogado(a)(s) da reclamada, sobre o valor indicado na inicial ao pedido em que foi integralmente sucumbente, na forma do art. 791-A da CLT. Caso não tenha indicado o valor (como nos casos de reparação por dano moral ou nos do art. 324, § 1º, do CPC), a base de cálculo será o valor da causa.

Assim, considerando o deferimento da justiça gratuita ao(à) reclamante (tópico anterior), os honorários sucumbenciais por ele(a) devidos ao(s) patrono(a)(s) da parte adversa, sobre o valor indicado na inicial ao pedido em que foi integralmente sucumbente, ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, somente passível de execução se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão condenatória, o(a) credor(a) demonstrar superação da situação fática que amparou a

concessão da gratuidade. Exceto na hipótese ressalvada, fica VEDADA a dedução dos valores obtidos pelo devedor neste ou em outro processo por interpretação do art. 791-A, §4º, da CLT, em consonância com a posição já definida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5.766.

Não há falar em dedução.

Os demais pedidos são julgados improcedentes, na forma da fundamentação.

Em relação aos **juros e correção monetária**, adota-se a Recomendação Nº 1/2021 da Corregedoria Regional, fundada nas decisões definitivas proferidas pelo Plenário do Excelso Supremo Tribunal Federal nos autos das **ADC 58 e 59** e a eficácia erga omnes e efeito vinculante (CF, art. 102, § 2º), com a retificação via Embargos de Declaração também proferido pelo E. STF, da seguinte forma:

I - Incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, assim compreendida entre o vencimento da obrigação e um dia antes da data do ajuizamento da ação (conforme ED-ADC 58).

II - Incidência da taxa SELIC a partir da data do **ajuizamento da ação** (conforme ED-ADC 58).

Ou seja, **os referidos índices englobam juros e correção monetária** da mesmíssima forma como decidido nas ADC 58 e 59 pelo E. STF, de caráter vinculante.

Para fins do disposto no artigo 832, § 3º, da CLT, não há imposto de renda nem contribuição previdenciária.

Os valores das parcelas deferidas nessa decisão, antes da aplicação da correção monetária e juros, independente dos demais critérios fixados para as pertinentes apurações, não estão adstritos ao limite de cada importância indicada nas respectivas pretensões deduzidas na inicial, por ser mera estimativa. De igual sorte, em razão da aplicação da correção monetária e juros, por decorrerem de Lei e não podendo subverter o ônus do inadimplemento ao autor da ação. Com efeito, o valor atribuído à causa, nos termos do artigo 292 do CPC, aplicado subsidiariamente na espécie por força do artigo 769 da CLT, revela-se apenas como mera estimativa.

Custas pela reclamada no valor de R\$120,00, calculadas sobre o valor da condenação, arbitrado provisoriamente em R\$6.000,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

CALDAS NOVAS/GO, 04 de março de 2023.

CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO

Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: CARLOS EDUARDO ANDRADE GRATAO - Juntado em: 04/03/2023 16:28:56 - a939473
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/23030416183383000000055114230?instancia=1>
Número do processo: 0010982-83.2022.5.18.0161
Número do documento: 23030416183383000000055114230



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS
ATSum 0010982-83.2022.5.18.0161
AUTOR: FRANCISCO DE ASSIS SANTOS RODRIGUES
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DECISÃO

Preenchidos os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, recebo o recurso ordinário, interposto pela Reclamada em Id: fb3ca85, custas (fl. id. db459ed) e depósito recursal (fl. id: dd4063d).

O Reclamante apresentou contrarrazões tempestivamente em Id:38dda44.

Recebo também o recurso interposto pelo(a) Reclamante, eis que também preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade, em Id: 59a9310.

A Reclamada apresentou contrarrazões tempestivamente em Id: 3a0227b.

Subam os autos ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com as homenagens de estilo.

CALDAS NOVAS/GO, 29 de março de 2023.

LIVIA FATIMA GONDIM PREGO
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: LIVIA FATIMA GONDIM PREGO - Juntado em: 29/03/2023 10:03:27 - 16ee6cd
<https://pje.trt18.jus.br/pjekz/validacao/23032908574388100000055667793?instancia=1>
Número do processo: 0010982-83.2022.5.18.0161
Número do documento: 23032908574388100000055667793

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
d079622	30/08/2022 17:28	Ata da Audiência	Ata da Audiência
a2cacb9	07/02/2023 17:04	Ata da Audiência	Ata da Audiência
a939473	04/03/2023 16:28	Sentença	Sentença
16ee6cd	29/03/2023 10:03	Decisão	Decisão