



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0001539-61.2017.5.07.0009

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 09/07/2020

**Valor da causa:** R\$ 45.363,60

**Partes:**

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

ADVOGADO: RENATA PEREIRA ZANARDI

**RECORRIDO:** ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA

ADVOGADO: TOMAS VLADINE DOS SANTOS POMPEU

**CUSTOS LEGIS:** MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO  
2ª Turma

**PROCESSO nº 0001539-61.2017.5.07.0009 (ROT)**

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

**RECORRIDO: ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA**

**RELATOR DESIGNADO: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA**

## EMENTA

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. VERBAS TRABALHISTAS - TEORIA DA ASSERÇÃO.** Dispõe o art. 43, do Código de Processo Civil brasileiro, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, que a competência é determinada "no momento em que a ação é proposta". Assim, ajuizada a ação, a competência deve ser definida nos limites propostos pela petição inicial, ou seja, em razão da matéria alegada no pedido e na causa de pedir, nos termos da Teoria da Asserção. Dessa forma, deve ser reconhecida a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar o presente caso, visto que envolve a possibilidade de existência de vínculo de emprego, pretensão com nítida natureza trabalhista, nos termos do art. 114, da Constituição Federal de 1988. Preliminar rejeitada. Sentença mantida neste ponto.

**UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ESTRUTURAL CONFIGURADA. RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE.** O vínculo de emprego é caracterizado pelos elementos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, complementados pelo art. 6º, parágrafo único, que expressamente afirma 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." Ademais, no presente caso, entende-se que houve uma subordinação jurídica estrutural, visto que o obreiro, motorista de aplicativo, encontra-se totalmente submetido às regras impostas pela reclamada, que lhe capta os clientes, e caso este descumpra tal regulamento empresarial poderá sofrer a sanção de ser retirado do seu emprego. Assim, no caso em exame, revelam-se presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, como a subordinação jurídica estrutural, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Sentença confirmada neste item.

Recurso ordinário conhecido e improvido.

## RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., (ID. 2320F7f), insurgindo-se contra a sentença do Mmº Juízo da 9ª



Assinado eletronicamente por: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA - 02/07/2021 15:17:19 - cbad187  
<https://pje.trt7.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20071116133894100000007451809>  
Número do processo: 0001539-61.2017.5.07.0009  
Número do documento: 20071116133894100000007451809

Vara do Trabalho de Fortaleza (ID. 87A2d0a), que julgou procedentes em parte os pedidos desta ação formulados por ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA (reclamante) contra a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (reclamada), para: 1) declarar por sentença a nulidade do contrato de adesão de "parceria mercantil" proposto pela UBER ao reclamante, fls. 183/199; 2) reconhecer e declarar por sentença que a empresa reclamada presta serviços de transporte de passageiros, cujos clientes são os usuários e beneficiários dos serviços, captados por meio de aplicativo; 3) reconhecer que o reclamante foi seu empregado no período de 09/12/2016a 20/09/2017, na função de motorista, salário de R\$ 2.000,00, estando presentes na relação de trabalho havida entre as partes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alienidade (alheabilidade), com dispensa sem justa causa e sem aviso prévio; 4) Condenar, por consequência, a reclamada a pagar ao reclamante, no prazo de 10 dias do trânsito em julgado desta sentença, as seguintes parcelas deferidas na fundamentação com juros legais e correção monetária, a saber: a) aviso prévio indenizado de 30 dias; b) férias proporcionais mais 1/3 (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); c) 13º salário proporcional (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); d) FGTS de todo o período, com a projeção do aviso prévio, mais multa de 40%; e) multa do art. 477 da CLT, pela falta de quitação das verbas rescisórias; f) honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação.

Requer a recorrente preliminarmente que seja reconhecida a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o presente processo, visto que se trata de uma relação comercial.

Ademais, no mérito, pleiteia a reclamada que seja afastado o reconhecimento de vínculo de emprego, visto que não há a subordinação jurídica, mas existe a autonomia do motorista, em especial, em decorrência da ampla liberdade de determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

A parte reclamante não apresentou contrarrazões ao recurso ordinário, conforme certidão de ID. 381bae3 - Pág. 1.

Dispensada a remessa ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**



Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso interposto.

## **PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Sustenta a recorrente que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar o feito, visto tratar-se de relação de natureza cível, a teor de decisão do STJ no Conflito de Competência nº 164.544/MG.

A alegação não procede.

Considerando-se que os pedidos constantes da inicial referem-se a pagamento de salários e FGTS relativo a suposto contrato de trabalho prestado junto à reclamada, e de valores referentes a verbas trabalhistas, entende-se que o rol de pedidos deduzidos nestes autos, com base nas disposições consolidadas, é suficiente para atrair a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, a teor do art. 114, da Constituição Federal de 1988.

Tal aferição, consoante a Teoria da Asserção, albergada pelo ordenamento jurídico brasileiro, é suficiente para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a lide.

Nesse sentido, dispõe o art. 43, do Código de Processo Civil brasileiro de 2015, de aplicação subsidiária, que a competência é determinada "no momento em que a ação é proposta".

Assim, ajuizada a ação, a competência deve ser definida nos limites propostos pela petição inicial, ou seja, em razão da matéria alegada no pedido e na causa de pedir, posicionamento dominante no âmbito da Justiça do Trabalho.

Não importa, "a priori", se a reclamada é ou não empregadora, mas que a causa de pedir e o pedido tenham por base uma alegada relação de emprego.

A comprovação ou não dos fatos deverão ser submetidos à Justiça do Trabalho, pois a nenhum outro ramo do Poder Judiciário cabe a apreciação de um pleito salarial, deduzido por alguém que se diz empregado celetista de uma empresa.

Pelo exposto, confirma-se a sentença quanto à declaração de competência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o presente feito.

Preliminar rejeitada.



## MÉRITO

### UBER X MOTORISTA DE APLICATIVO. RELAÇÃO DE EMPREGO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., (ID. 2320F7f), insurgindo-se contra a sentença do Mmº Juízo da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza (ID. 87A2d0a), que julgou procedentes em parte os pedidos desta ação formulados por ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA (reclamante) contra a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (reclamada), para: 1) declarar por sentença a nulidade do contrato de adesão de "parceria mercantil" proposto pela UBER ao reclamante, fls. 183/199; 2) reconhecer e declarar por sentença que a empresa reclamada presta serviços de transporte de passageiros, cujos clientes são os usuários e beneficiários dos serviços, captados por meio de aplicativo; 3) reconhecer que o reclamante foi seu empregado no período de 09/12/2016 a 20/09/2017, na função de motorista, salário de R\$ 2.000,00, estando presentes na relação de trabalho havida entre as partes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alienidade (alheabilidade), com dispensa sem justa causa e sem aviso prévio; 4) Condenar, por consequência, a reclamada a pagar ao reclamante, no prazo de 10 dias do trânsito em julgado desta sentença, as seguintes parcelas deferidas na fundamentação com juros legais e correção monetária, a saber: a) aviso prévio indenizado de 30 dias; b) férias proporcionais mais 1/3 (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); c) 13º salário proporcional (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio); d) FGTS de todo o período, com a projeção do aviso prévio, mais multa de 40%; e) multa do art. 477 da CLT, pela falta de quitação das verbas rescisórias; f) honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação.

No mérito, pleiteia a reclamada que seja afastado o reconhecimento de vínculo de emprego, visto que não há a subordinação jurídica, autonomia do motorista, em especial, a ampla liberdade de determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. E, assim, por via de consequência, sejam julgados improcedentes os pedidos autorais.

À análise.

Como bem analisou o Mmº Juízo de primeiro grau, por meio da sentença de ID. c0e8991, no direito comparado, tem-se reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a UBER, nestes termos:

"A decisão deste Juízo está em sintonia com o tratamento dado ao tema pelas Cortes de Justiça internacionais.

"Estados Unidos:



"A *California Labor Commission Appeal*, da Corte Superior da Califórnia, no condado de São Francisco, analisou o processo nº CGC-15-546378, envolvendo, de um lado, a motorista por aplicativos de transporte de passageiros Barbara Berwick e, de outro, as empresas Uber Technologies, Inc. e A. Dalaware Corporation. (...)

Nas razões de decidir, foram refutados os argumentos trazidos pelos réus de que realizam um pequeno controle sobre as atividades da requerente. Para tanto, foi apontado na decisão judicial que o precedente *G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal. 3d341 não exige o completo controle da atividade do trabalhador para caracterizar a existência da relação de emprego. A Corte de Apelação declinou, ainda, que os réus mantinham o controle da atividade, ao apresentar os clientes aos motoristas disponíveis e que caberia aos demandados o ônus de demonstrar por meio de provas a condição de trabalhador autônomo da parte autora. No que tange ao controle da performance do trabalhador, foi pontuado que a avaliação do trabalhador em níveis inferiores a 4,6 implicaria a exclusão do aplicativo.

**Em relação aos meios de produção, a decisão norte-americana pontuou que o fato do veículo utilizado na atividade ser de propriedade do trabalhador é um fator menos relevante para a configuração ou não da relação de emprego.** Na realidade, restou destacado que **o bem de produção mais importante é o próprio aplicativo**, sem o qual a autora da ação não poderia realizar a prestação de serviços. No que diz respeito ainda às ferramentas de trabalho, a Corte de Apelação pontuou no julgamento que os réus realizavam o seu controle, ao exigirem que os motoristas façam o registro de seus veículos na plataforma, e que esses automóveis não podem possuir mais de dez anos de fabricação. (...).

**A decisão norte-americana apontou, sobre o sistema remuneratório, que o motorista recebe o valor do serviço diretamente da empresa de aplicativo.** O cálculo do valor da **viagem é determinado unilateralmente pela UBER, sem que o trabalhador possa discutir o valor** cobrado pela plataforma ao passageiro. Destacou, ainda, sobre a remuneração variável, que a plataforma tecnológica desencoraja os motoristas a solicitarem o pagamento de gorjetas, pois isso ia contra as estratégias de publicidade e marketing dos demandados.

O mérito da decisão norte-americana foi no sentido de reconhecer a existência da relação de emprego entre Barbara Berwick e a empresa UBER. As demandadas foram condenadas ao pagamento de reembolso de despesas incorridas pela autora, bem como dos juros." (FAUSTO GAIA, Op. Cit. p. 249-253).

Vale ressaltar que no mês de setembro de 2019 o poder **Lei californiana** - legislativo da Califórnia, nos Estados Unidos, aprovou um projeto de lei (AB5) que regulamenta a atividade de trabalhadores de aplicativos, dentre os quais os motoristas de transporte de passageiros, com intervenção direta no que se convencionou chamar de economia de bicos (*gig economy*).

Os motoristas passarão a ter benefícios como seguro-desemprego, plano de saúde e salário mínimo, dentre outros.

#### **Inglaterra:**

"O Tribunal do Trabalho da cidade de Londres realizou, em outubro de 2016, o julgamento do processo nº 220255/2015, em que litigavam, do lado dos requerentes, os senhores Y. Aslam, J. Farrar e outros motoristas, e, no lado dos requeridos, compunham o polo passivo as empresas Uber B. V, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd. Na ação judicial, foi discutida a condição jurídica dos trabalhadores que prestam serviços de transporte de passageiros, por intermédio da plataforma tecnológica UBER. O cerne da questão trazida ao órgão judicial britânico é analisar se a relação havida entre os motoristas e a UBER é enquadrada na categoria de *self-drivers*, ou seja, de trabalho autônomo, ou *dependent work relationship*, ou seja, de relação de trabalho dependente.

A Corte Trabalhista da cidade de Londres reconheceu que as características presentes na dinâmica interna da relação havida entre os motoristas e os detentores do aplicativo de transporte de passageiros configuravam verdadeira relação de trabalho dependente." (FAUSTO GAIA, Op. Cit. p. 254).

#### **União Europeia:**



"O Tribunal de Justiça da União Europeia julgou, em 20 de dezembro de 2017, um incidente levantado pelo Tribunal de Comércio nº 3, de Barcelona, Espanha, nos autos do processo nº C-434/2015, em que são litigantes a Asociación Profesional Elite Taxi e a empresa UBER Systems Spain. (...).

O incidente trazido a julgamento pelo Tribunal de Justiça da União Europeia foi admitido. No mérito, foi destacado pelo órgão judicante que o serviço prestado pela empresa UBER não se limita a fazer a mera intermediação, por meio de smartphones, entre motoristas não profissionais e clientes. Reconheceu que a empresa UBER cria, na realidade, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível ao mercado consumidor por intermédio da plataforma tecnológica.

O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, portanto, que a dinâmica da prestação de serviços da UBER, seja selecionando os motoristas para realizar o transporte dos clientes, fixando os valores do serviço a serem prestados, cobrando os clientes após o término das viagens e exercendo o controle sobre a qualidade dos veículos e dos serviços prestados pelos motoristas, caracteriza a realização de verdadeiro serviço de transporte de passageiros e não um simples "serviço da sociedade da informação", como sustenta a empresa norte-americana." (Id. Ibid, p. 257/260).

### **Espanha**

"Na Espanha, a Inspeção do Trabalho na Catalunha, depois de sete meses de investigação, concluiu que os motoristas da empresa Uber trabalham efetivamente na condição de empregados. O órgão aplicou sanções administrativas à empresa, inclusive porque a conduta caracterizaria evasão das contribuições previdenciárias. O auto de infração considerou que "a relação jurídica que une todos os condutores ao Uber não pode ser classificada como prestação de serviços, mas sim de relação de emprego", pois "os elementos dos pressupostos constitutivos de dependência e são próprios do contato de trabalho." *ajenidad* O relatório observou também que os motoristas "são parte essencial da atividade de transporte comercial da empresa, sendo que eles carecem de qualquer tipo de organização empresarial." Os auditores, embora reconhecendo que os motoristas desfrutam de liberdade de horário entenderam que os trabalhadores estão sujeitos a um sistema de produtividade fixado por incentivos, que são estabelecidos de acordo com o interesse econômico da Uber." (**Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, DF: Pub. Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 50-51)".

Ademais, no presente caso, o que se extrai do contexto fático-probatório, ao contrário do que defende a empresa recorrente, é que seu objetivo social não se emoldura no conceito de uma simples plataforma digital, o que, a seu ver, a caracterizaria como uma empresa de tecnologia.

Na verdade, a plataforma digital trata-se apenas de um modelo organizacional de uma empresa. Plataformas não são empresas de tecnologia. Atualmente, quase todas as empresas utilizam tecnologia.

Nessa linha de raciocínio, o motorista que utiliza o aplicativo da UBER não é seu consumidor final, mas atua como força de trabalho necessária à consecução do seu objetivo.

Sem o trabalhador, a empresa não existiria.



Aplicativo é o nome dado ao programa instalado em aparelhos eletrônicos para acesso à plataforma digital operada por uma empresa. É esta a principal ferramenta de trabalho e não pertence ao trabalhador.

O microsistema do Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 2º, nos traz o conceito de consumidor final como sendo "toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final". A doutrina maximalista conceitua o consumidor final como aquele que retira o produto ou serviço de circulação, ou seja, adquire para si o produto ou serviço.

Veja-se que o motorista não se enquadra como consumidor sob nenhuma ótica. O motorista não efetua a compra de um produto ou serviço, uma vez que o pagamento é realizado pelo usuário à empresa. Por outro lado, fica o motorista vinculado ao sistema (que capta clientes) e executa a finalidade maior que é o transporte de passageiros.

O vínculo entre a reclamada e autor é mantido por meio de um "contrato" virtual, onde a demandada dita todas as condições, cabendo ao motorista a aceitação, por adesão. Não há ajustes prévios e recíprocos. A inexistência de tratativa recíproca nessa nova vertente digital tem chamado a atenção da doutrina.

Apesar de as atividades serem desenvolvidas com a utilização de plataformas digitais, essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais detenham amplo e absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias.

Cabe destacar que, para laborar em benefício da ré, o autor realizou um cadastro eletrônico, oportunidade em que passou pelos critérios de seleção ali definidos, o que implica na configuração da personalidade da prestação dos serviços.

O motorista não pode se fazer substituir por outro, na realização dos transportes de passageiros. Na verdade precisar tirar uma foto do próprio rosto para ser identificado pelo aplicativo, confirmando que não está se fazendo substituir por terceiro. Ademais, a preposta da reclamada informou, por meio de audiência, que é solicitado aos clientes que verifiquem se a foto que consta no aplicativo confere com a do motorista (ID. 4b50523 - Pág. 2), conforme segue:

"A empresa tem como identificar apenas o dispositivo que está ativado, mas não o motorista do veículo, e esta é a razão da reclamada sugerir aos usuários que, ao pegar uma corrida com o motorista do aplicativo, confira se realmente é o mesmo motorista que aparece na fotografia disponibilizada aos usuários".





Outro fator que deve ser analisado é com relação aos bloqueios. Conforme declarou a preposta, "bloqueios são desativações de cadastro"; o que pode se dar por "nota abaixo da média na região ou fraude", inclusive podendo o bloqueio ser temporário ou permanente.

A preposta da reclamada declarou em audiência (ID. 4b50523 - Pág. 2) que a reclamada poderá cancelar o cadastro do motorista de aplicativo de acordo com a avaliação feita pelo usuário, nestes termos:

"Que tanto a avaliação feita pelo usuário em relação ao motorista é decisiva para a manutenção de seu cadastro, assim como a avaliação do motorista em relação ao usuário".

Ademais, a testemunha da reclamada, Sr. RODOLFO VIZEU KLAUTAU DE AMORIM, (ID. 0cfc5e - Pág. 6) afirmou que o motorista de aplicativo pode ser bloqueado no uso do aplicativo caso não atinja a nota de avaliação mínima exigida pela empresa, nestes termos:

"Não existe entrevista para utilização do aplicativo pelo motorista; ao final de cada viagem o motorista avalia o usuário e o usuário avalia o motorista; essas avaliações existem para que motoristas ou usuários que não prestem o serviço adequado ou não ajam de forma cordial sejam descontinuados da plataforma; tanto o motorista quanto o usuário pode ser bloqueado por avaliação baixa, salvo engano algo em torno de 4,65 de um máximo de 5".

Ora, percebe-se que o autor era submetido a avaliações, cujo resultado poderia influenciar na manutenção do acesso ao aplicativo ou não, a depender se a sua avaliação fora positiva ou negativa.

Tratando-se o motorista de profissional autônomo, como quer fazer crer a demandada, a avaliação serviria para melhorar o seu desempenho perante a clientela, doutra forma, submetendo o resultado da pesquisa ao detentor da plataforma digital, podendo este suspender o acesso como forma de punição, está longe de enquadrar o demandante como "parceiro", mas, a contrario "sensu", mostra-se evidente a subordinação do motorista diante das imposições da acionada.



O autogerenciamento do trabalhador - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - está subordinado às determinações da empresa; é ela que detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das regras. O reconhecimento da subordinação hoje se dá em saber quem detém o poder de definir as regras.

Na verdade, essas empresas que controlam motoristas de aplicativo aparecem para os trabalhadores como mecanismo de extensões e intensificação da jornada. Perda de controle de quanto tempo foi trabalhado. O serviço é organizado de tal modo que impõe longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínima, e ainda estão sujeitos a punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos pela empresa.

No caso, entende-se que houve uma subordinação jurídica estrutural, visto que o obreiro encontra-se totalmente submetido às regras impostas pela reclamada, que lhe capta os clientes, e caso descumpra tal regulamento empresarial poderá sofrer a punição de ser retirado do emprego de motorista de aplicativo, conforme se verifica no seguinte aresto do Tribunal Superior do Trabalho:

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. AUSÊNCIA DE EVENTUALIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, "caput", da CF) Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, "caput" e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualmente e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores



da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2795620175060144, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/03/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2020).

Logo, de todo o exposto, evidente a atuação da demandada, muito além da simples aproximação de pessoas interessadas em contrato de transporte. Cabe ao Poder Judiciário traçar os limites do avanço tecnológico de modo a preservar a humanização do trabalho, a fim de inibir a desregulamentação dos direitos laborais no caso concreto.

Outrossim, o vínculo de emprego é caracterizado pelos elementos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, complementados pelo art. 6º, parágrafo único, que expressamente afirma 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."

Assim, no caso em exame, revelam-se presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, como a subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

Nesse sentido, acompanho a sentença que se expressou nestes termos quanto aos elementos da relação de emprego:

#### "4.1 Pessoalidade

(...)

O motorista não pode se fazer substituir por outro na condução do veículo, uma vez que a empresa envia ao usuário solicitante do serviço de transporte dados sobre o veículo e o motorista, com o nome e a sua foto, havendo inclusive a recomendação de que o usuário verifique a foto para constatar se realmente se trata do motorista indicado, o que foi confirmado no depoimento da preposta da empresa, **fls. 528/530**, *verbis*: "**sugerir aos usuários que, ao pegar uma corrida com o motorista do aplicativo, confira se realmente é o mesmo motorista que aparece na fotografia disponibilizada aos usuários**".

Sem fundamento a alegação da defesa no sentido da ausência da pessoalidade pelo motivo de que o aplicativo aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço. O fato é que a relação do motorista é com a empresa, e não com o usuário, ficando o trabalhador no aguardo do chamado pelo aplicativo, pouco importando a ordem do chamado, pois é a empresa quem indica ao usuário qual motorista irá atender o serviço.

Cópia da CTPS do autor, **fls. 458/476**, comprova que o obreiro não estava registrado por outra empresa, nem recebendo seguro-desemprego no período em que esteve trabalhando para a reclamada, e ainda que tivesse contrato registrado com outra empresa, isto, por si somente, não seria impeditivo ao reconhecimento do liame empregatício, uma vez que a exclusividade não se constitui elemento fundante do vínculo empregatício.



## 4.2 Não-eventualidade

(...)

**A não-eventualidade, neste caso, assim como os demais elementos fático-jurídicos, deve ser** analisada também sob a ótica da **teoria dos fins do empreendimento**, que considera não-eventual o trabalhador que desenvolve suas atividades dentro da estrutura montada para levar a cabo os fins do empreendimento.

Trazemos à colação as lições de RENATO SARAIVA, que diz: "Várias teorias surgiram para determinar o real sentido de trabalho não eventual, prevalecendo a Teoria dos Fins do Empreendimento, considerando como trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. A prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho não eventual." (Direito do Trabalho, São Paulo: Editora Juspodim, 20ª edição, p. 47).

É o que ocorreu com o reclamante, que exercia a função de motorista, de forma contínua, atendendo aos fins do empreendimento da UBER, no tocante à prestação de serviços de transporte de passageiros com captação de clientes pela própria empresa por meio de aplicativo.

(...)

Ainda que o reclamante, um dia ou outro, não pudesse se logar no aplicativo para receber chamadas, isto, por si só, não descaracteriza a não-eventualidade, uma vez que tanto a empresa, quanto o próprio trabalhador, sabem que a atividade se repetirá, conforme de fato ocorria no caso do autor, vide relatórios de **fls. 207/328**.

O fato do obreiro também ter a faculdade de se logar nos horários de sua conveniência, conforme destacado na defesa, também não caracteriza eventualidade na prestação dos serviços, posto que não se pode confundir não-eventualidade com descontinuidade ou intermitência.

Acerca destes detalhes na atividade que era desempenhada pelo reclamante, calha bem a lição sempre prestigiada de GODINHO DELGADO, verbis: "A eventualidade, para fins *celetistas*, não traduz intermitência; só o traduz para a *teoria da descontinuidade* - rejeitada, porém, pela CLT, relativamente à caracterização da relação empregatícia. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

Nesse quadro, fi ca bem claro que o novo tipo de contrato instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), denominado *contrato de trabalho intermitente* (art. 443, *caput*, em sua nova redação, e seu novo § 3º; novo art. 452-A, *caput* e §§ 1º até 9º, todos da CLT), trata, sem dúvida, de trabalho *não eventual*. (Op. Cit. p. 344).

## 4.3 Onerosidade

**A tese da empresa de que era o reclamante, enquanto contratante e "parceiro mercantil", quem** a remunerava pela utilização da plataforma digital não pode prosperar.

No tocante à alegada liberdade do motorista de contratar a UBER, ressaltamos a lição de FAUSTO GAIA no sentido de que: "No âmbito específico do trabalho por meio dos aplicativos de transporte de passageiros, exsurge a preocupação com a tutela do trabalhador informalizado. Daí é possível falar em dignidade da pessoa do obreiro, enquanto sujeito de direitos. A visão patrimonialista e liberal da liberdade deve ser, no aspecto da

autodeterminação, conformada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, de modo a assegurar ao trabalhador uma tutela mínima, garantindo em último aspecto a subsistência com dignidade." (Op. Cit. p. 106-107).



A prova dos autos, seja oral ou documental, evidencia que é a empresa quem conduz, de **forma unilateral**, toda a política de **preços e pagamento** pelo serviço de transporte ofertado aos seus clientes, usuários, estabelecendo preços dinâmicos, conforme o horário, distância e disponibilização de veículos, assim como promoções aos clientes usuários, controlando também a forma de pagamento. Não era dada ao reclamante, motorista, a menor possibilidade de gerência do negócio.

Observa-se nas regras estabelecidas pela empresa que a reclamada também remunera seus motoristas mesmo quando a viagem seja gratuita ao usuário, por promoção feita pela própria empresa. Assim, mesmo quando o cliente da UBER, usuário do serviço de transporte ofertado pela empresa, recebe promoção e não paga pelo serviço, a reclamada faz pagamento ao motorista, evidenciando também este aspecto o elemento fático-jurídico da onerosidade.

O e-mail de **fl. 19** dos autos demonstra a dinâmica da forma de pagamento pela UBER. Os demonstrativos de pagamento feitos pela UBER ao reclamante, pelos serviços de motorista, **fls. 173/182 e 206**, revelam que o pagamento pelo serviço prestado era feito pelo cliente, usuário, diretamente à empresa, por cartão de crédito, e que esta fazia a retenção do seu percentual e repassava o valor que era devido ao autor, de forma semanal. Isto demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador. Os depoimentos da preposta e da testemunha de defesa, acima transcritos, confirmam os procedimentos quanto ao pagamento.

Não se diga que eventualmente o pagamento feito em dinheiro pelo usuário, diretamente ao motorista, descaracteriza a onerosidade, uma vez que o controle do pagamento é feito pela empresa, pois, no caso específico, o motorista tem que fazer depósito bancário em seu favor, ou tem o valor devido à UBER descontado quando do repasse ao motorista dos valores pagos por meio de cartão de crédito.

**Sem razoabilidade a alegação da UBER de que a remuneração do motorista em 75% do valor do serviço pago pelo cliente à empresa descaracteriza a onerosidade própria da relação de emprego.**

Ocorre que a empresa transferiu para o reclamante, motorista, a maior parte do custo da prestação dos serviços de transporte, pois a UBER disponibiliza este serviço ao usuário sem possuir pátios e frotas de veículos, sem custos operacionais com a compra e manutenção dos automóveis, sem empregados na atividade fim do empreendimento e sem pagar os impostos e/ou encargos trabalhistas devidos, recebendo o valor de 25% do suor do trabalhador sem grandes custos operacionais, sendo certo que, o percentual que recebe se constitui lucro quase totalmente líquido, e que não pode se comparar ao percentual do trabalhador, insuficiente para remunerar os custos operacionais com os quais mantém o negócio patronal e ainda a paga pelas horas de trabalho despendidas.

#### **4.4 Subordinação**

Impõe-se saber acerca dos limites da liberdade de contratar, se esta liberdade é real ou aparente, implicando, por parte desta nova face do Capitalismo, um verdadeiro controle sobre o trabalhador e sobre o modo de como este exerce o seu trabalho. Já vimos que o contrato de "parceria" proposto pela UBER não se materializada na prática, colidindo com o princípio da primazia da realidade que informa o direito do trabalho.

Na hipótese dos autos, temos que a relação havida entre as partes comportava o elemento fático-jurídico relativo à subordinação em suas mais variadas vertentes, notadamente: a objetiva, a estrutural e a "disruptiva".

A **subordinação objetiva** encontra-se naturalmente presente no caso, por tudo quanto acima já analisado nesta sentença, uma vez que a UBER, tomadora dos serviços, é absolutamente dependente do uso da força de trabalho dos motoristas. "Ela atua sobre o *modo de realização* da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador." (M. GODINHO DELGADO, Op.Cit, p. 349/350).



**A subordinação estrutural** é aquela que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços." (M. GODINHO DELGADO, Op.Cit, p. 352/353).

No caso, o trabalho do motorista é totalmente controlado pela empresa de aplicativo e transporte. Não é pelo fato de trabalhar externamente, de forma remota, em contato com a empresa somente pelo aplicativo ou meios telemáticos (mensagens e emails) que o motorista deixa de ser controlado pela Companhia.

O motorista fica submetido às regras sobre o modo de como deve desenvolver a prestação dos serviços, estando sujeito a controles contínuos. A empresa sabe quando e por quanto tempo fica desconectado, sabendo e controlando quando está conectado ao aplicativo, o trajeto feito em cada viagem; controla também o motorista por meio do contato com os clientes (usuários), aplicando sanções disciplinares caso incida em comportamentos que a ré julgue inadequados; estabelece o padrão dos veículos, recomenda modos de tratamento e vestimentas etc.

Os motoristas são monitorados o tempo todo, conforme se constata pelo anúncio do site da empresa, no tocante aos antecedentes criminais e atualização de fotografia, *verbis*: "***Checagem de antecedentes criminais - Todos os motoristas parceiros passam por uma checagem de antecedentes criminais, nos termos da lei, feita por empresa especializada antes mesmo de começar a dirigir. De tempos em tempos, o app pede, aleatoriamente, para que eles tirem uma selfie antes de aceitar uma viagem ou de ficar on-line.***" (Fonte: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/>, em consulta feita por este Juiz às 20h20min do dia 14/10/2019, quando da finalização desta sentença).

As modalidades tradicionais de **controle**, fora do ambiente da empresa e que utiliza a tecnologia como ferramenta para a prestação de serviços, sofreram alterações, tornando-se complexas ou fluidas. Não é pelo fato de trabalhar externamente que o motorista deixa de ser controlado pela Companhia, pois esta detém os relatórios de *login* e *logout*, bem como das horas trabalhadas.

Os trabalhadores precisam justificar, por mensagens, quando interrompem um chamado, e se passam certo tempo sem se logarem são descredenciados do aplicativo, são descartados pela empresa, não importando se estão doentes, se o veículo está quebrado, se houve acidente no trabalho, se não há dinheiro para colocar gasolina, se o filho está doente etc.

Ressalte-se a mitigação que o art. 62 da CLT faz com relação ao controle dos empregados que laboram em atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os que exercem cargos de gestão e aqueles em regime de teletrabalho. Há mitigação do controle também quanto aos trabalhadores intermitentes, art. 452-A da CLT, convocados para laborar conforme a demanda. De qualquer forma, todos permanecem subordinados ao empregador e ao modo de como a empresa conduz o empreendimento. As condições de trabalho dos motoristas de empresas de aplicativo e transporte de passageiros, a exemplo do reclamante, não são muito diversas.

O autor estava totalmente integrado na dinâmica dos serviços prestados pela reclamada".

Desta forma, confirma-se a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes e condenou no pagamento das verbas trabalhistas decorrentes deste.

## DA MODALIDADE DA DISPENSA



Aduz a ora recorrente que o reclamante não impugnou a alegação de defesa no sentido de que a extinção contratual deu-se por descumprimento aos termos e condições de uso da plataforma, de modo que se está diante de fato incontroverso, não havendo por que se perquirir de prova a respeito, nos termos do art. 374, inciso III, do CPC, sendo irrelevante a informação expressa do motivo da desativação no comunicado da empresa, por absoluta ausência de previsão legal.

Afirma ainda que não há de prevalecer a conclusão da sentença que entendeu ser direito personalíssimo do empregado saber o motivo pelo qual está sendo dispensado, pois o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal admite a dispensa imotivada, não se podendo aferir do art. 482 da CLT qualquer obrigação de motivação para fazer a dispensa do empregado.

Conclui afirmando que o próprio sentenciante reconheceu que o reclamante descumpriu os termos e condições de uso da plataforma e as normas sociais de convivência, o que, trazido ao plano do Direito do Trabalho, equivale a uma dispensa por justa causa (indisciplina ou mau procedimento), nos termos do art. 482, alínea "b", *in fine*, da CLT, ou do art. 482, alínea "h", da CLT.

Sem razão.

Não pode a empresa reclamante valer-se dos termos do contrato de adesão mercantil para tentar configurar uma demissão por justa causa do obreiro, eis que o mesmo foi considerado nulo diante do reconhecimento da relação empregatícia entre as partes, já que foi interpretado como verdadeiro instrumento de burla aos direitos celetistas, sendo nulo de pleno direito nos termos do art. 9º da CLT, *verbis*:

*Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

Por outro lado, o documento de fls. 75 do PDF consiste em e-mail encaminhado ao autor pela empresa, em 13/09/2017, informando do seu descredenciamento em caráter definitivo pelo motivo de "desconformidade com nossas políticas e regras", deixando evidente que a iniciativa do encerramento do contrato partiu da ora recorrente.

Mesmo diante da alegação de que o autor teria praticado condutas inadequadas, que geram reclamações por parte de clientes, como bem observou o dou magistrado sentenciante, a demandada nunca manifestou, ao longo da contratualidade, qualquer insatisfação com a



prestação de serviços do obreiro. Não há comprovação de advertência ou suspensão. Não há sequer comprovação de que o reclamante tenha tomado conhecimento do registro das reclamações feitas contra si pelos usuários dos serviços prestados pela UBER.

Entendo que a aplicação da pena capital foi excessiva e desproporcional, causando injustiça, o que configura abuso no exercício do poder disciplinar do empregador.

É cediço que a imposição de justa causa reverbera, não somente na vida profissional do trabalhador, dificultando-lhe nova colocação no mercado de trabalho, mas, também, em seu seio familiar, subtraindo-lhe meios de sobrevivência pela retenção dos haveres indenizatórios.

Desse ponto de inflexão, não mais se concebe o "despedimento sumário", sem a observância da gradação da pena, possibilitando ao empregado a retificação da conduta inadequada, em consonância com o valor social do trabalho preconizado na Lei Maior.

O festejado professor MAURÍCIO GODINHO DELGADO pontifica, em sua obra Curso de Direito do Trabalho (pág. 1096, LTr, 8ª edição) que, *verbis*:

A doutrina e a jurisprudência elegem, ainda, o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar como importante critério informador da aplicação de penas no contexto empregatício. Considera-se fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa (...)

Essa gradação de penalidades, como visto, teria o objetivo de melhor propiciar o alcance dos fins pedagógicos do exercício do poder disciplinar, direcionando esse poder à meta de ajustar o trabalhador à dinâmica empregatícia, sem intuito preponderantemente punitivo, mas essencialmente educacional. De fato o aspecto pedagógico do poder disciplinar é aspecto cada vez mais ressaltado pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, suplantando-se a visão fundamentalmente coercitiva que tradicionalmente se tinha dessa dimensão do poder empregatício.

No caso concreto, ainda que ultrapassada a prova quanto à real ocorrência das condutas inadequadas imputadas ao obreiro, tem-se que a recorrente agiu com rigor excessivo, em dissonância com a melhor doutrina e jurisprudência, inobservando a gradação da pena, à míngua de advertência ou suspensão, o que, por si só, dá azo à desqualificação da resolução contratual pretendida pela recorrente.

Corolário do exposto é a condenação da ré ao pagamento do aviso prévio indenizado, 13º salário e férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, depósito de FGTS e indenização compensatória de 40%.





## **BASE SALARIAL**

Com relação aos valores auferidos pelo reclamante, aduz a recorrente que também se reputa mister a reforma da nobre sentença, uma vez que esta trouxe aos autos o relatório de valores auferidos pelo reclamante, em decorrência das viagens por si realizadas (ID f85d53a), devendo, portanto, ser aquelas as importâncias consideradas no caso de manutenção da condenação.

Analiso.

O reclamante alegou que ganhava R\$ 4.000,00 por mês, mas nada comprovou nos autos a este respeito.

Por sua vez, a reclamada juntou aos autos, de forma incompleta, com relação ao período reclamado, documentos que demonstram o repasse de valores, fls. 206 e 173/182.

Por outro lado, observo da nota fiscal de fls. 182 do PDF que no mês de julho de 2017 o reclamante chegou a auferir a importância de R\$ 4.980,00.

Portanto, não obstante a variação de valores apresentados nos documentos juntados pela reclamada, entendo que a média salarial estipulada pelo sentenciante de piso é justa e razoável, razão pela qual não me inclino a acolher a irrisignação da recorrente.

Assim, de se manter a média salarial do autor no valor de R\$ 2.000,00, durante todo o período laborado.

## **MULTA DO ART. 477 DA CLT**

Em relação à multa do art. 477 da CLT, defende a recorrente que inexistem verbas rescisórias no caso em exame, porque não havia relação de emprego entre as partes, o que conduz ao necessário indeferimento do pedido em exame

Sem razão.

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida em juízo não afasta o direito à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.



Portanto, no caso dos autos, tendo sido reconhecido o vínculo de emprego e inexistindo, até o momento, o pagamento das verbas rescisórias, é devido o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Nesse contexto, tem-se que, a única exceção contida no artigo 477, §8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é a hipótese em que ficar comprovado que o trabalhador deu causa à mora no seu pagamento, o que não se verifica no caso dos autos.

A multa, portanto, é devida em face do não-pagamento das verbas rescisórias, visto que a reclamada fora condenada em verbas trabalhistas e reflexos

Nessa esteira, posiciona-se a Súmula nº 462 do TST, a qual preconiza o seguinte:

"MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (REPUBLICADA EM RAZÃO DE ERRO MATERIAL) - DEJT DIVULGADO EM 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias".

Assim, é cabível a condenação ao pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT.

### **ANOTAÇÕES DA CTPS / MULTA DESCUMPRIMENTO**

A obrigação de fazer imposta pela MM. Vara de Origem no tocante à anotação da CTPS, bem como de comunicar os órgãos competentes para regularização dos registros do reclamante, tais como RAIS, CAGED e outras obrigações legais, configuram mero corolário do reconhecimento do vínculo empregatício.

Ressalte-se que, conquanto o § 2º, do artigo 39, da CLT autorize o magistrado a determinar a anotação da CTPS pela Secretaria da Vara, certo é que tal procedimento está condicionado, em regra, à impossibilidade de concretização pela própria reclamada, uma vez que a anotação do documento em apreço constitui obrigação precípua do empregador, inerente ao próprio contrato de trabalho, na forma do artigo 29, do Diploma Consolidado.



No mais, a despeito de respeitável corrente jurisprudencial em sentido contrário, as disposições contidas nos artigos 497, 519, 536 e 537, do CPC, autorizam integral aplicação no Direito Processual do Trabalho, com permissivo do art. 769 da CLT. Nesse passo, o Diploma Consolidado não prevê qualquer penalidade para o descumprimento de obrigação de fazer estipulada judicialmente, o que autoriza a aplicação subsidiária dos dispositivos contidos na Lei Adjetiva Civil, já acima enfocados. Demais disso, o prazo conferido à ré, após intimação específica para tanto, mostra-se razoável, merecendo ser mantido.

Em síntese, a referida medida tem caráter cominatório e visa assegurar o resultado prático do adimplemento, ou seja, tem por escopo sancionar a parte na hipótese de inobservância da ordem judicial concernente à obrigação de fazer e, portanto, sob tal perspectiva, não merece qualquer reprimenda.

Impende salientar, ainda, que a natureza jurídica da multa imposta é de astreintes, ou seja, cominação processual com o intuito de coagir o devedor a cumprir sua obrigação de fazer, em homenagem ao princípio do exato adimplemento, não sofrendo as limitações previstas no art. 412 do Código Civil e na OJ nº 54 da SBDI-I do C. TST. Estes últimos dispositivos tratam da cláusula penal e visam coibir abusos nas penas convencionais, ao passo que a cominação judicial - astreintes - tem por objetivo, repise-se, garantir a efetividade do processo e das determinações do Juízo.

Ademais, a r. decisão recorrida está de acordo com o entendimento da C. Corte Superior Trabalhista, no sentido de que a possibilidade de a Secretaria da Vara do Trabalho efetuar as anotações na carteira de trabalho, em substituição à empresa, repita-se, não afasta a imposição desse encargo ao empregador, mediante a estipulação de multa por atraso no cumprimento da obrigação de fazer. Nesse sentido, os seguintes precedentes:

*RETIFICAÇÃO DA CTPS. MULTA. O art. 39, § 2º, da CLT autoriza o magistrado a determinar que a Secretaria da Vara proceda à anotação da CTPS. Contudo, tal procedimento deve ocorrer na impossibilidade de que a própria reclamada assim o faça, tendo em vista que a correta anotação na CTPS é obrigação precípua do empregador, a teor do que dispõe o art. 29 da CLT. Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a previsão contida no art. 39, § 2º, da CLT não afasta do magistrado a faculdade de impor pena de multa diária a título de astreintes como modo de garantir a satisfação da obrigação de fazer, sendo plenamente aplicáveis ao Processo do Trabalho as disposições constantes nos arts. 497, 536, caput e § 1º, e 537 do CPC /2015, como, inclusive, esclarecem os incisos XI e XII do art. 3º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST. Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o art. 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados. Agravo não provido. (Ag-AIRR - 1238-90.2013.5.09.0594, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/08/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019)*

*RECURSO DE REVISTA. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. ANOTAÇÃO DA CTPS. De acordo com entendimento adotado no âmbito desta Subseção Especializada, não há óbice à aplicação da multa diária prevista no art. 461 do CPC de 1973, com o objetivo de compelir o empregador a anotar a CTPS do trabalhador, ainda que o art. 39, § 1º, da CLT estabeleça que, na eventual recusa, tal*



*procedimento possa ser realizado pela Secretaria da Vara do Trabalho. É evidente que a posterior anotação da CTPS pela secretaria do juízo causará embaraços ao trabalhador, dificultando seu futuro acesso ao mercado de trabalho, circunstância que torna inadmissível a recusa do empregador em cumprir a determinação judicial. A imposição de multa diária em face da recusa do empregador de cumprir sua obrigação de anotar a CTPS, no prazo fixado pela sentença, tem fundamento no princípio da proteção ao hipossuficiente e no direito constitucional ao trabalho, o qual reclama máxima efetividade. Nesse contexto, conclui-se constituir a anotação da CTPS pela Secretaria da Vara circunstância excepcional, não podendo ser interpretada como regra de substituição da obrigação de fazer imposta ao empregador pela própria CLT em seu art. 29. Recurso de revista não conhecido. **MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. NULIDADE POR DECISÃO EXTRA PETITA. NÃO CONFIGURADA.** A multa diária por descumprimento da obrigação de fazer encontrava-se respaldada no art. 461 e parágrafos do Código de Processo Civil de 1973, ao tempo em que fixada. A aplicação da "multa astreintes" em face de obrigação de fazer, qual seja, anotação da CTPS, não importa violação do art. 39, § 1º, da CLT, na medida em que se trata de multa prevista na legislação processual. As astreintes são meio de coerção ou técnica de tutela coercitiva, exercendo pressão psicológica no obrigado, cujo objetivo é o cumprimento de determinada decisão judicial mediante ameaça ao patrimônio do devedor. Outras características decorrem também, da definição das astreintes, tais como a desvinculação de seu valor da obrigação principal e das perdas e danos oriundos do descumprimento da decisão judicial. Isso porque o efeito imediato da multa por dia de atraso não é apenar o réu, mas coagi-lo para o cumprimento do comando judicial, dado que a imposição do pagamento da multa apenas ocorre se o réu optar pelo descumprimento da ordem mandamental. Outro aspecto a destacar é que os provimentos judiciais que impõem astreintes são de cunho mandamental, podendo cumular com a eficácia executiva para assegurar a tutela específica ou o resultado prático equivalente e, portanto, não devem ser equiparados aos provimentos judiciais predominantemente condenatórios, constitutivos e declaratórios. Assim, na astreinte, a multa decorre da violação da ordem judicial, configurando uma obrigação processual e não obrigação de direito material. Acresça-se, ainda, que a aplicação de astreintes em caso de obrigação de fazer/não fazer não configura julgamento extra petita, haja vista a autorização legal nos termos do art. 461, § 4º, do CPC, o qual dispunha a seu tempo, a imposição da multa não dependia de pedido do autor. Incólumes os dispositivos legais indicados pela recorrente. Recurso de revista não conhecido. (RR - 654-13.2013.5.03.0037, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/08/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019)*

*ANOTAÇÃO DA CTPS. ASTREINTES 1 - A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a possibilidade, legalmente prevista, no art. 39, § 2º, da CLT, de se determinar a anotação na CPTS pela Secretaria da Vara do Trabalho, fazendo-se cumprir a decisão judicial transitada em julgado, não afasta a cominação em multa pelo descumprimento dessa obrigação. Julgados. 2 - O valor fixado pelo juízo encontra limite nos parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade e somente o Juízo da execução poderia modificar o valor da multa, se nesse momento fosse constatado que o valor se mostrou excessivo ou insuficiente. Julgados. 3 - Recurso de revista de que não se conhece. (RR-1597-70.2013.5.03.0153, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 23/05/2019).*

*"ASTREINTES". RETIFICAÇÃO DA CTPS. O fato de o art. 39, §§ 1º e 2º, da CLT autorizar que a Secretaria da Vara proceda à anotação da CTPS, na hipótese de recusa do empregador em fazê-lo, não compromete a aplicação de multa diária prevista no art. 461 do CPC, pois a obrigação de fazer a ele precipuamente incumbe. Precedentes da SBDI-1/TST. (AIRR - 1001217-35.2013.5.02.0322, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017)*

Nada, pois, a ser modificado.



## **JUROS DE MORA**

A recorrente se insurge, ainda, quanto aos juros de mora fixados, afirmando que não restou observada a alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 905 /2019, ao que mister se faz a reforma da nobre sentença de origem, no que se refere aos juros de mora, nos termos da atual redação do art. 883 da CLT, para que sejam apurados conforme a caderneta de poupança.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão de 18 de dezembro de 2020, ao julgar, em definitivo, o mérito das Ações Declaratórias de Constitucionalidade de nºs 58 e 59, decidiu que a atualização dos créditos trabalhistas, bem como do valor correspondente aos depósitos recursais, na Justiça do Trabalho, "até que sobrevenha solução legislativa", deve ser apurada mediante a incidência dos "mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)."

Assim, perde sentido qualquer discussão, antiga ou atual, acerca da matéria, devendo ser improvidos todos os pedidos concernentes à correção monetária de créditos trabalhistas que tenham por objeto o conflito de entendimentos entre a aplicação da TR e do IPCA-E.

Posto isso, indefere-se as pretensões formuladas nos vertentes autos acerca da correção monetária, devendo o Juízo *a quo* adotar, para fins de atualização dos créditos trabalhistas, a modulação estabelecida pela Corte Suprema no julgamento definitivo das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59, conforme decisão de 18 de dezembro de 2020.

**A SEGUIR O VOTO VENCIDO DO EXMO. DES. RELATOR,  
CLÁUDIO SOARES PIRES, O QUAL SE EXPRESSOU NESTES TERMOS:**

### **UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO.**

#### **4. O recurso alcança provimento.**

**4.1.** A Consolidação das Leis do Trabalho, editada em 1943, modernamente não é capaz de albergar a multiplicidade das formas da relação de trabalho. Desde a década dos anos quarenta vem sendo remendada, emendada e, ainda assim, com perplexidade observa-se que o avançar da sociedade, a modernidade, a tecnologia, confronta a legislação surgida a partir do final



do século XIX, com o fim da escravidão, a ebulição dos movimentos sindicais, e que naquele tempo atendia aos reclamos da classe operária. Há um aceno claro por evolução legislativa, sem se perder de vista a necessária proteção do trabalho e do trabalhador diante das novas tecnologias, do home office, teletrabalho, trabalho em tempo parcial, etc. São nuances, pluralidade que necessariamente não mais passam pela eleição da CLT, como o melhor meio de se garantir a harmonia entre a proteção daquele que presta serviço, o direito trabalhista, o direito social em seu amplo espectro e a livre iniciativa. "A CLT envelheceu. Não podemos continuar dominados por pensamentos da década de 1940", considera o jurista e ex-ministro do Trabalho (1985-1988), Almir Pazzianotto Pinto, para quem a globalização econômica e o avanço da tecnologia avançaram na direção oposta às leis, ao mudar a dinâmica das relações de trabalho." (clickpb.com.br/economia). E diga-se logo que não se está propondo uma confrontação com a CLT na intenção de menosprezar seu regramento, mas, trazer à evidência que muita coisa do mundo do trabalho é nova, desafia aperfeiçoar o Direito Social na parte protetiva do trabalhador, o relacionamento trabalhista, os direitos trabalhistas, a segurança e a medicina do trabalho enfim, a espera de um concerto equânime, justo para ambas as partes. Um milhão e meio de ações trabalhistas por ano, motivo mais do que suficiente para refletir.

#### 4.2. O julgador de origem deixa antever a sua própria perplexidade:

"Nosso posicionamento é no sentido de que, enquanto não houver legislação específica regulamentando este tipo de trabalho, deve-se aplicar as normas da CLT para dirimir os litígios acerca da existência, ou não, do vínculo de emprego entre os motoristas e a demandada, notadamente os comandos expressos nos arts. 2º, 3º e 6º da CLT".

4.3. Mas, a solução encontrada, a meu juízo, não trilha o melhor caminho para solucionar a demanda.

4.4. Calha trazer à lume o entendimento do próprio sindicato da categoria que congrega os motoristas de transporte privado e particulares individual de passageiros por aplicativos e plataformas digitais de fortaleza e região metropolitana, contido na Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.000. Naquela demanda, não se pretende o reconhecimento de vínculo empregatício nessa modalidade, limitada a questão ali proposta à "revisão contratual ante acontecimentos extraordinários e imprevisíveis". Clarividente que o ente sindical não contravém, na base, a modalidade contratual (trabalho destituído de vínculo de emprego celetista), mas, propõe revisão de certos aspectos da prestação de serviço. De tal sorte acachapante que afirma o sindicato, peremptoriamente "que a pretensão, ora veiculada, não busca enfrentar a existência de vínculo empregatício. Por ora, pretende-se a equalização das cláusulas contratuais, a partir do equilíbrio dos riscos contratuais, para que seja garantida aos trabalhadores uma renda mínima durante o período de necessário isolamento social, bem como Equipamentos de Proteção Individual".



**4.5.** Ressalto, além do que, aspectos que afastam o vínculo de emprego entre o motorista e a recorrente, considerando desde logo que, à vista da possibilidade de desdobramento da presente questão, em quantidade imprevisível de novas ações trabalhistas, urge dar julgamento que possa conceituar a demanda sob apreciação e outras que aparecerem. Para tanto, destaco em relevo a fonte doutrinária consultada por este relator ([ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos](http://ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos) - Dr. Luiz Eduardo Soares Silva e Duarte), deixando registrado serem minhas conclusões a seguir e não, necessariamente, do texto examinado. A recorrente ao permitir o cadastramento de outros motoristas para o mesmo veículo, destituiu a relação de pessoalidade, porque o recorrido poderia se fazer substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma. Inexiste escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado. Vê-se abalada, assim, a habitualidade, porque preside a relação o princípio da aleatoriedade. As nuances da prestação do serviço, com vista ao exame da subordinação, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, eis que diz respeito a adequação dos serviços prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela recorrente, ausente, destarte, o cumprimento (subordinação) de condutas específicas, além de meras orientações. A onerosidade que se soma a eventuais elementos caracterizadores da relação de trabalho celetista, por si só, não é o bastante para distinguir o vínculo empregatício, devendo estar presente em concomitância com os demais pressupostos do artigo 3º da CLT.

**5.** Esse é o trilhar da jurisprudência como a seguir se transcreve:

**"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).

**"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 auferir 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 ". Óbice 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).

**"MOTORISTA CADASTRADO NO APLICATIVO UBER. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO.** A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece o transporte, sem os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a pessoalidade e a subordinação jurídica, o que impede o reconhecimento da relação de emprego." (TRT 3ª Região, Processo nº 0010795-02.2017. 5.03.0183 RO, 5ª Turma, Rel. Juiz Convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, julgado em 05/12/2014, publicado no DEJT em 13/12/2017)

**"CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL. UBER.** Para a configuração do vínculo empregatício é imprescindível a reunião dos elementos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). Se o depoimento do reclamante esclarece os termos da avença celebrada com a reclamada, demonstrando que entre ambos houve ajuste legítimo de vontades, com soma mútua de esforços e distribuição dos lucros provenientes do negócio, não é possível reconhecer a relação de emprego." (TRT 3ª Região, Processo nº 0010887-90.2017.5.03.0017 RO, 9ª Turma, unânime, Rel. Des. Ricardo Antonio Mohallem, disponibilizado no DEJT em 21/08/2018)

**"VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA VINCULADO A UBER. AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO.** As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto ,mas sem se descurar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos





legais, sob pena de sua banalização. Nesse passo, a relação havida entre a empresa Uber e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burla à Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado, em depoimento pessoal, fatos que demonstram ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício." (TRT 3ª Região, Processo nº 0011258-69.2017.5.03.0012, 3ª Turma, Relatora Des. Camila Guimarães Pereira Zeidler, disponibilizado no DEJT em 18/06/2018)

**"VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA-FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** Para caracterizar relação de emprego faz-se necessária a configuração de todos os elementos fático-jurídicos desse instituto, quais sejam: que a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa física, com personalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade, conforme disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. Ausente um desses requisitos, não há como reconhecer o vínculo empregatício entre o autor e a primeira reclamada neste feito. Aqui há que se invocar outro elemento essencial a qualquer relação jurídica que se estabeleça entre pessoas ou entidades, que tem sido sempre desenhado nos arraiais do Direito do Trabalho sob a mistificação de tratar-se de um direito de natureza protetiva: a boa-fé. Enquanto a Justiça do Trabalho, e seus operadores mais proeminentes - juízes, procuradores e advogados -, teimarem em desconhecer a importância do elemento ético-jurídico da boa-fé como um dos basilares da relação trabalhista, ela permanecerá abarrotada de processos e apenas supondo estar a distribuir renda e a fazer justiça social." (TRT 3ª Região, Processo nº 0011434-14.2017.5. 03.0185, 9ª Turma, unânime, Rel. Des. João Bosco Pinto Lara, julgado em 05/03/2018)

**"MOTORISTA CADASTRADO NO APLICATIVO UBER. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO.** A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece o transporte, sem os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a personalidade e a subordinação jurídica, o que impede o reconhecimento da relação de emprego." (TRT 3ª Região, Processo nº 0010795-02.2017.5.03.0183, 5ª Turma, Relator Juiz Convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, julgado em 05/12/2017)

**"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT.** Para caracterização do contrato de trabalho com vínculo empregatício é mister que na relação jurídica questionada estejam presentes, concomitantemente, todos os requisitos enumerados no artigo 3º da CLT, quais sejam: personalidade, habitualidade, subordinação e dependência jurídica. A falta de um só destes elementos já é suficiente para desvincular a relação jurídica de qualquer liame com o contrato de emprego. Evidenciada nos autos a autonomia na prestação de serviços, não há se falar em reconhecimento de vínculo nos moldes do art. 3º da legislação consolidada. Recurso da autoria a que se nega provimento." (TRT 2ª Região, Processo nº 1001240-51.2017.5.02.0027, 17ª Turma, Rel. Des. Rilma Aparecida Hemetério, publicado no DEJT em 23/08/2018)



**"RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. AUSÊNCIA DOS SEUS REQUISITOS. NÃO CONFIGURAÇÃO:** O reconhecimento da existência de relação de emprego só ocorre na presença conjunta dos requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, serviços de natureza não eventual, subordinação e onerosidade com os riscos do negócio pelo patrão. Faltando qualquer deles, ainda que estejam presentes os demais, a relação jurídica há de ser considerada outra, não a de emprego protegida pelo diploma consolidado. Recurso ordinário improvido." (TRT 2ª Região, Processo nº 1001472-49.2016.5.02.0043, 11ª Turma, Rel. Des. Ricardo Verta Luduvicé, unânime, disponibilizado no DEJT em 04/04/2018)

**"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 de contrato firmado com a 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 Especial Estadual julgar ação 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 a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5.Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual" (STJ - CONFLITO DE COMPETÊNCIA CC 164544 MG 2019/0079952-0 (STJ), publicado em 04/09/2019)

É O VOTO VENCIDO.

## CONCLUSÃO DO VOTO

Conhecer do recurso ordinário interposto pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, preliminarmente, rejeitar a arguição de incompetência da Justiça do Trabalho e, no mérito, negar provimento ao apelo, mantendo a sentença recorrida, por seus próprios e jurídicos fundamentos. Determinar, de ofício, que o Juízo *a quo* deve adotar, para fins de atualização dos créditos trabalhistas, a modulação estabelecida pela Corte Suprema no julgamento definitivo das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59, conforme decisão de 18 de dezembro de 2020.



## DISPOSITIVO

**ACORDAM OS INTEGRANTES DA 2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, preliminarmente, rejeitar a arguição de incompetência da Justiça do Trabalho e, no mérito, por maioria, negar provimento ao apelo, mantendo a sentença recorrida, por seus próprios e jurídicos fundamentos. Determinar, de ofício, que o Juízo *a quo* adote, para fins de atualização dos créditos trabalhistas, a modulação estabelecida pela Corte Suprema no julgamento definitivo das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59, conforme decisão de 18 de dezembro de 2020. Vencido o Desembargador Relator, que dava provimento ao apelo, para julgar improcedente a ação. Redigirá o acórdão o Desembargador Francisco José Gomes da Silva, com a integração do voto vencido.

Participaram do julgamento os Exmos. Srs. Desembargadores Cláudio Soares Pires (Presidente e Relator), Francisco José Gomes da Silva e Emmanuel Teófilo Furtado. Presente ainda o(a) Exmo(a). Sr(a). membro do Ministério Público do Trabalho. Em gozo de férias o Exmo. Sr. Desembargador Jefferson Quesado Júnior.

Fortaleza, 14 de junho de 2021.

**FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA**  
**Desembargador Relator Designado**

