



**PROCESSO n.º 000006-56.2022.5.10.0802 - RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**

**RELATOR(A):** Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron

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

**Advogados:** RAFAEL ALFREDI DE MATOS - BA0023739

**RECORRIDO:** JOAO DA CRUZ DE ALMEIDA DA SILVA

**Advogados:** MARIA SIMONE NASCIMENTO DOS SANTOS - PB0027950

**ORIGEM:** 2ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS - TO

**CLASSE ORIGINÁRIA:** AÇÃO TRABALHISTA

**JUIZ(A):** JOAO OTAVIO FIDANZA FROTA

**EMENTA:** **INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Considerando que o pleito do

reclamante se refere a parcelas decorrentes da alegada relação de trabalho/emprego mantida entre as partes, não há falar em incompetência desta Especializada para processar e julgar o presente feito, nos termos do art. 114, incisos I e IX, da CF/88. **RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. REQUISITOS.** Mantida a sentença em que se concluiu que estão presentes os requisitos aptos a configurar a relação jurídica havida entre os litigantes na modalidade empregatícia. Tendo em vista a peculiaridade e a particularidade da relação experimentada pelo motorista de aplicativo e a respectiva plataforma, o vínculo estabelecido

entre os atores sociais envolvidos deve sofrer a necessária releitura para atualizá-lo conforme o momento, de alta sofisticação tecnológica.

**MULTA DO ART. 477 DA CLT.** Este Eg. Regional, por meio do Verbete nº 61/2017, pacificou o entendimento no sentido de ser devida a multa prevista no art. 477 da CLT no caso de reconhecimento judicial do vínculo de emprego. Hipótese dos autos. **Recurso ordinário conhecido e desprovido.**

## **I - RELATÓRIO**

Por tratar-se de reclamação trabalhista sujeita ao rito sumaríssimo, dispensado o relatório (CLT, art. 852, I).

## **II - VOTO**

### **1. ADMISSIBILIDADE**

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso da reclamada.

### **2. MATÉRIA PRELIMINAR**

#### **INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Reitera a reclamada a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o feito, aduzindo que a demanda é de cunho puramente civil. Afirma que "a relação jurídica travada entre o Reclamante e a Uber é unicamente comercial, decorrente da prestação de serviços de intermediação digital pela Uber ao motorista autônomo." (fl. 728 do PDF).

Sem razão.

A Constituição Federal dispõe em seu art. 114 que:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[....]

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei."

Considerando que o pleito do reclamante se refere a parcelas decorrentes da alegada relação de trabalho/emprego mantida entre as partes, não há falar em incompetência desta Especializada para processar e julgar o presente feito, nos termos do art. 114, incisos I e IX, da CF/88.

A fixação da competência se dá à luz do pedido e da causa de pedir postas na inicial, os quais, no caso em exame, remetem inexoravelmente a esta Justiça Especializada.

**Rejeito.**

### **3. MÉRITO**

#### **RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA**

## DE APLICATIVO.

### REQUISITOS

Na inicial, postulou o reclamante o reconhecimento da relação de emprego com a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., por entender demonstrada a existência dos requisitos caracterizadores do vínculo perseguido.

O magistrado de origem reconheceu a relação de emprego entre as partes, deferindo parcialmente os pedidos iniciais.

Inconformada, recorre a reclamada insistindo na inexistência de vínculo empregatício. Afirma que "a sentença não se coaduna com a melhor jurisprudência e hermenêutica, tratando-se, em verdade, de posicionamento pessoal do sentenciante, dissociado da realidade fática, da prova dos autos e da jurisprudência." (fl. 738 do PDF).

Sustenta que "a Uber não contrata a prestação de serviços dos motoristas parceiros, ao revés, são eles que, com o fito de maximizar os seus ganhos, contratam os serviços de intermediação desta empresa." (fl. 739 do PDF).

Aduz que "há nítida interferência estatal no poder potestativo da recorrente contida no art. 1º, IV e 170 da CR/88, e artigo 3º, VIII da Lei 12.965/14 invadindo a esfera da gestão da propriedade privada." (fl. 740 do PDF).

Insiste na ausência de prova robusta dos elementos do vínculo de emprego.

Nada obstante, considero que a discussão foi bem examinada e decidida com acerto no primeiro grau e, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais e, sobretudo, por comungar com os motivos ali assentados, adoto como razões de decidir, com a devida vênia, os fundamentos dispostos na sentença de origem, nos termos do regramento disposto no art. 895, § 1.º, IV, segunda parte, da CLT, e a transcrevo a seguir *ipsis litteris*, na parte de interesse (fls. 704/710 do PDF):

### **"Vínculo de emprego. Verbas contratuais e rescisórias.**

A parte reclamante afirma estarem presentes, em sua relação com a reclamada, os elementos fático jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, pelo que postula o reconhecimento da relação de emprego e a condenação ao pagamento dos consectários legais. Por sua vez, a reclamada, em síntese, contesta os fatos e o enquadramento jurídico, pedindo a improcedência dos pedidos.

Examino.

A questão posta a julgamento nestes autos é uma das mais complexas do Direito do Trabalho na atualidade, vez que desafia o intérprete a compreender os sofisticados mecanismos tecnológicos utilizados por aplicativos digitais de transporte urbano e, a partir disso, a aplicar a legislação vigente.

Conforme a prova extraída destes autos, e levando em conta fatos notoriamente conhecidos pela coletividade que utiliza aplicativos de transporte, aqueles que pretendem ser motoristas da empresa reclamada devem cadastrar-se no aplicativo, aceitar os termos de uso e, a partir disso, passam a receber corridas pela própria plataforma, com preços definidos pelo algoritmo.

Não há relação jurídica direta estabelecida entre motorista e passageiro.

As relações entabuladas são entre empresa e motorista e, também, entre empresa e passageiro.

Perante tais elementos, é possível concluir que a empresa reclamada não é plataforma tecnológica a serviço de motoristas parceiros que desejem dela se utilizar para empreender - apesar de assim se autoidentificar. Na realidade, se bem observados os pressupostos do modelo empresarial e as circunstâncias de como são realizadas as viagens, a partir das provas destes autos e de tantos outros que versam sobre a mesma matéria, a reclamada se trata efetivamente de empresa prestadora de serviço de transporte à coletividade de consumidores, utilizando-se, para tanto, da força de trabalho de motoristas que aderem às condições por ela impostas.

Ou seja, os motoristas não são

clientes ou - muito menos - parceiros da reclamada, mas sim trabalhadores em seu proveito.

Fixada esta premissa, e considerando o arcabouço legislativo brasileiro vigente, há duas alternativas para o deslinde da questão jurídica central: ou os motoristas são trabalhadores autônomos, ou são empregados.

Trabalhador autônomo é aquele que presta serviços - habituais ou não - a outrem sem a presença da subordinação jurídica em sua relação.

Já o empregado é a pessoa física que trabalha em favor de outra pessoa - física ou jurídica - com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica (arts. 2º e 3º da CLT).

Considerando que o trabalho dos motoristas vinculados à reclamada é realizado pessoalmente, mediante recebimento de percentual do montante cobrado pelas corridas e com frequência que afasta a eventualidade dos serviços, resta examinar se está presente - ou não - o elemento fático jurídico da subordinação. O surgimento das novas formas de trabalho e o aperfeiçoamento da tecnologia exigem que também se aperfeiçoem os mecanismos de aferição dos institutos jurídicos voltados à proteção social daqueles que exercem o labor.

Com efeito, o fato de a subordinação

jurídica, conforme extraída dos arts. 2º e 3º da CLT, tratar-se de categoria pensada, em seu surgimento, para uma relação de emprego exercida dentro da estrutura física do estabelecimento empresarial não pode ser um entrave para o exame das - cada vez mais - modernas modalidades de trabalho. A falta de lei específica sobre sofisticadas relações laborativas surgidas no século XXI não deve excluir, de plano, determinados grupos de trabalhadores do sistema de proteção trabalhista, afastando-lhes a aplicação dos patamares civilizatórios mínimos sem, pelo menos, examinar a adequação das categorias legislativas existentes.

O tempo da política - e aqui me refiro essencialmente à política legislativa - costuma ser lento e não consegue acompanhar a rapidez dos fluxos sociais e das inovações tecnológicas. Daí a importância de juízes, premidos pela urgência dos jurisdicionados em obter respostas às suas demandas, utilizarem-se da hermenêutica.

Não uma hermenêutica que volta os olhos ao simples sentido gramatical da norma ou à mera vontade histórica do legislador. Mas uma hermenêutica que vislumbre, no horizonte do caso concreto, o conjunto de elementos formadores de uma moralidade jurídica extraída da base normativa vigente.

Neste contexto, os conceitos elaborados em determinada realidade

econômico-produtiva precisam ser reexaminados à luz das modificações do sistema de organização do trabalho na sociedade capitalista. Deve-se, pois, compreender o conceito de subordinação jurídica (arts. 2º e 3º da CLT) em consonância com os fatos e com os valores sociais que especificamente o permeiam, sem perder de vista os primados constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e do valor social do trabalho de forma indissociável da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF), como também o objetivo republicano de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF).

Subordinação jurídica está intimamente ligada ao grau de liberdade negocial acerca das cláusulas contratuais regentes da relação. Quanto menor for a liberdade para negociar, maior será o grau de subordinação jurídica, e vice-versa. Assim, quanto menos liberdade negocial, mais sujeição a outrem. E é exatamente no exame desse grau de sujeição - portanto, de disparidade de poderes contratuais - que se encontra a chave para definir a existência, ou não, da relação de emprego.

A subordinação jurídica não corresponde necessariamente à sujeição econômica ou técnica do trabalhador. Trata-se de sujeição contratual, a qual se perfaz não apenas com a submissão do trabalhador a ordens diretas de

outrem (subordinação clássica ou direta), mas também com sua inserção na lógica produtiva, sendo induzido a acolher estruturalmente sua dinâmica de organização e de funcionamento (subordinação estrutural).

No caso dos autos, a prova revela que todo o encadeamento de fatos e circunstâncias que, em uma relação de emprego clássica, seriam realizados perante um empregador personificado (ainda que materializado na figura de um gerente ou supervisor, por exemplo) agora, nas plataformas digitais de transporte, passam a ser realizados perante o sistema e o algoritmo.

O processo de contratação é substituído pelo envio de documentação do motorista pelo próprio sistema eletrônico, com posterior efetivação do cadastro no aplicativo, seguida da aceitação dos termos e das normas da plataforma. Ou seja, há aderência do motorista a uma espécie de contrato de adesão.

A definição dos passageiros, das rotas e das corridas é feita pelo algoritmo do aplicativo. Aliás, a alegada autonomia de o motorista definir os rumos de seu dia a dia é, na verdade, profundamente mitigada pelas respostas algorítmicas a posturas mais "autônomas" dos motoristas.

Com efeito, as corridas são todas oferecidas pela plataforma, conforme determinado pelo algoritmo.

Conforme observado da prova dos autos, o algoritmo premia com melhores corridas aqueles motoristas que não recusam viagens e, por outro lado, pune os que recusam, oferecendo-lhes menos corridas, menos oportunidades, até mesmo direcionando viagens para localidades mais perigosas ou de pior acesso.

Ou seja, o aplicativo praticamente obriga os motoristas a não recusarem viagens - notadamente quando não estão com passageiros em corrida - ou a recusarem o mínimo possível. Com isso, a plataforma molda a rotina obreira, para que ela - a empresa - preste um serviço melhor aos consumidores.

Além disso, a precificação da corrida não fica a cargo do motorista, mas sim do aplicativo. Tal circunstância afasta, com ênfase, o enquadramento dos motoristas como autônomos.

Não é possível considerar como autônomo aquele que não tem autonomia para definir a quem presta o serviço, nem para estabelecer qual preço deve ser cobrado pela tarefa.

Fato é que os motoristas da reclamada, ao aderirem às condições de operação desta, passam a se inserir em sua lógica produtiva, subordinando-se estruturalmente ao empresarial, *modus operandi* de sorte que o trabalho prestado pelos obreiros é efetivamente a força motriz da atividade econômica desempenhada

pela empresa.

Portanto, analisada a questão sob o ponto de vista jurídico e sob o prisma fático, a relação entabulada entre a empresa reclamada e os motoristas está permeada pelo instituto da subordinação trabalhista, devendo ser reconhecida a incidência dos arts. 2º e 3º da CLT.

Ressalto que o fato de as partes não terem ajustado o vínculo empregatício não é capaz de afastar sua existência, na medida em que o contrato de trabalho é o acordo que vontade que corresponde à relação de emprego (art. 442 da CLT). Assim sendo, presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, deve ser reconhecido o vínculo.

Ademais, fato de o motorista poder exercer atividade laborativa em mais de uma plataforma digital também não exclui a relação de emprego, pois a exclusividade não é um de seus requisitos legais.

Por fim, registro que modelos empresariais como aquele praticado pela reclamada surgiram e outros - tão sofisticados quanto - continuarão surgindo ao longo do tempo, com as mais diversas roupagens e com distintos e criativos aparatos tecnológicos subjacentes. E esse processo possui, de fato, grande importância para o desenvolvimento econômico e para o progresso no campo empreendedor.

Contudo, a implantação de novas modalidades de gestão empresarial, notadamente aquelas importadas de outras experiências internacionais, não pode desconsiderar o processo de regulação do trabalho (assim como de regulações ambiental, consumerista, entre outras), a rede normativa aplicável às relações laborais e a sua centralidade para manutenção de uma comunidade que se pretende substancialmente democrática e garantidora de direitos fundamentais.

Em outras palavras, inovação tecnológica e modelos empresariais mais eficientes são bem vindos em nossa sociedade, desde que se submetam às "regras do jogo", conforme postas no determinado momento histórico, para que as empresas não se coloquem de maneira predatória no mercado, até mesmo do ponto de vista concorrencial.

E não se pode admitir que, no intuito de fugir dos processos regulatórios, novas empresas busquem esquivar-se de institutos jurídicos definidores das regras aplicáveis, como é o caso da relação de trabalho e, especificamente, da relação de trabalho subordinado.

No Brasil, a jurisprudência sobre o tema não se encontra pacificada, mas há decisões colegiadas reconhecendo a relação de emprego entre motoristas e aplicativo de transporte, como é o caso do julgamento da eg.

Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo RR- 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado no DEJT em 11/04/2022.

Essa tendência judicial se dá em diversos países do mundo democrático. No voto condutor do referido julgado da Corte Superior Trabalhista, há menção a decisões judiciais mundo afora, reconhecendo a relação de trabalho /emprego (rechaçando a tese da autonomia obreira) entre motoristas/ entregadores e plataformas digitais, justamente partindo da ideia de que devem essas empresas se submeter à regulação trabalhista nacional. Confira-se, a propósito, trecho do voto do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado (RR-100353-02.2017.5.01.0066):

'Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão

fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa Dynamex fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como ABC test) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a empresa contratante (Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles).

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação jurídica entre motoristas

e a Uber - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 55, que tem o condão de positivizar o ABC test) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica<sup>6</sup>). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a Uber, a Lyft e a DoorDash (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (Proposition 22), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso

Dynamex, em 2018, e da lei estadual Assembly Bill'.

Em face de todos esses elementos, portanto, deve ser declarado o vínculo de emprego entre a parte reclamante e a parte reclamada no presente caso. (...) (fls. 704/710 do PDF).

Ressalto ser indene de dúvidas que a subordinação não deve ser analisada nos moldes das relações de emprego tradicionais, pois o campo de atuação da reclamada não o é. Trata-se de uma nova organização e trabalho.

Então, tendo em vista a peculiaridade e a particularidade da relação experimentada pelo motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve sofrer a necessária releitura para atualizá-la conforme o momento, de alta sofisticação tecnológica. A esse respeito cabe citar lição de Maurício Godinho Delgado sobre a novel ótica que se deve aplicar na análise do pressuposto em apreço:

"(...) a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural. Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato

de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. [...] Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício" [...] Estrutural é, finalmente, a subordinação 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. A conjugação dessas de serviços três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua

prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)." (Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p 328-330).

Também não vejo como reconhecer a alegada autonomia sob o viés de que é o motorista quem arca com os custos do veículo por ele utilizado, tanto na sua aquisição, quanto na manutenção do bem. É bem verdade que a demandada não assume risco ou encargo, tais como os tradicionais que conhecemos, no campo fiscal ou trabalhista; mas esse fato, em vez de caracterizar relação de trabalho autônoma, serve na verdade para mimetizar relação empregatícia, camuflando-a.

A esse respeito cito julgado que bem resume a discussão dos autos:

"A precarização do trabalho que advém do desrespeito a tais normas

traz consequências desastrosas e incontáveis, para citar algumas (só algumas): falta de recolhimentos previdenciários e agravamento do déficit sempre crescente em tal sistema; abandono material de dependentes (esposas e filhos) quando de eventual infortúnio ao prestador; prejuízo ao trabalhador e ao sistema habitacional, além de obras básicas como saneamento, por sonegação do recolhimento do FGTS; impossibilidade de acesso a benefícios como aposentadoria ou auxílio doença. Nesse contexto, é de ínfimo relevo que a alteridade seja mitigada, porquanto assim o é apenas por culpa da empresa, haja vista que a transferência dos riscos da atividade ao motorista é apenas mais uma das faces da precarização do trabalho na forma em que prestado.

Em resumo, sob o pretexto de entregar um único benefício (transporte a preços acessíveis) menospreza a forma de atuação da ré todas as demais garantias a serem prestadas pelo Estado na forma do recolhimento e distribuição dos tributos não pagos.

Dito tudo isso, não se olvida que as relações de trabalho tendem a se modernizar; tampouco é plausível que se extirpem as novas formas de labor do mundo dos fatos (pois a dinâmica econômica muda independentemente da vontade de um indivíduo).

Contudo, demonstrado nos autos

que a forma de prestação dos serviços ocorre nos moldes do art. 2º, da CLT, ainda que com nova roupagem proveniente dos artifícios tecnológicos implementados pela ré, há que prevalecer o reconhecimento da relação de emprego." (RO nº 0011766-56.2019.5.15.0094; MM. 7ª Vara do Trabalho de Campinas; Juíza Erika de Franceschi, julgamento em 15.3.2021).

A título ilustrativo, cito notícia alusiva a celeuma semelhante à presente, advinda do direito comparado:

### **"MOTORISTAS DE UBER SÃO TRABALHADORES E TÊM DIREITOS, DECIDE SUPREMA CORTE BRITÂNICA**

Por unanimidade, a Suprema Corte do Reino Unido ratificou uma histórica decisão do Tribunal do Trabalho britânico de outubro de 2016 que havia considerado que motoristas de Uber são classificados como trabalhadores, com acesso, portanto, a direitos básicos como salário mínimo e férias remunerada.

Em julgamento realizado nesta sexta-feira (19/2), seis juízes da mais alta corte do país entenderam que a justiça trabalhista tinha competência para decidir a favor dos motoristas. Por isso, negaram o recurso ajuizado pela Uber.

'A questão central sobre este recurso é se um tribunal de trabalho tinha direito a decidir que os motoristas,

cujo trabalho é arranjado através do aplicativo Uber, trabalham para a Uber sob contratos de trabalho e, portanto, se qualificam para o salário mínimo nacional, férias anuais pagas e outros direitos dos trabalhos', escreveu o relator do processo, Lord Leggatt. Leia o voto na íntegra (em inglês).

'Ou, como a Uber argumenta, que os motoristas não têm esses direitos porque trabalham por conta própria como contratantes independentes, executando serviços sob contratos feitos com passageiros através da Uber como seu agente de reservas', continuou o juiz.

'Se os motoristas trabalham para a Uber sob contratos de trabalho, uma questão secundária surge quanto a saber se o tribunal do trabalho também tinha o direito de decidir que os motoristas que apresentaram as presentes reivindicações estavam trabalhando sob tais contratos sempre que estavam logados no aplicativo Uber dentro do território no qual estavam licenciados para operar e prontos e dispostos a aceitar viagens; ou se, como Uber argumenta, eles estavam trabalhando apenas ao levar passageiros para seus destinos'.

'Pelas razões apresentadas neste julgamento, eu afirmaria que a conclusão [...] é a de que o tribunal de trabalho tinha o direito de decidir ambas as questões a favor dos reclamantes', concluiu Leggatt. Seu voto foi seguido por Lord Reed, Lord

Hodge, Lady Arden, Lord Sales e Lord Hamblen.

No voto, Leggatt criticou também os contratos que a Uber pede a seus motoristas para assinar afirmando que esses documentos "podem ter como objetivo impedir um motorista de reivindicar direitos conferidos aos trabalhadores pela legislação aplicável". Segundo o juiz, ele não está convencido de que os acordos contratuais estão em conformidade com as regras da Transport of London, que fiscaliza questões relacionadas a transporte na capital britânica.

À imprensa britânica, a Uber afirmou que a decisão se aplica apenas a um pequeno número de trabalhadores envolvidos diretamente no caso e que não é obrigada a aplicar suas conclusões a outros motoristas.

'Respeitamos a decisão do tribunal que se concentrou em um pequeno número de motoristas que usaram o aplicativo Uber em 2016. Desde então, fizemos algumas mudanças significativas em nosso negócio, orientado pelos motoristas em cada etapa do caminho. Isso inclui dar ainda mais controle sobre como eles ganham e fornecer novas proteções, como seguro grátis em caso de doença ou lesão. Estamos empenhados em fazer mais e agora consultaremos todos os condutores ativos em todo o Reino Unido para compreender as mudanças que desejam observar', disse Jamie Heywood, gerente geral

regional do Uber para o norte e leste da Europa, ao The Guardian.

Agora, a Uber não tem mais como recorrer da decisão. A disputa teve início em 2016 quando dois motoristas, Farrar e Yaseen Aslam, levaram a Uber ao tribunal do trabalho em nome de um grupo de cerca de 20 outros motoristas que argumentaram que eram empregados da empresa, em vez de trabalharem por conta própria." (<https://www.covidfclaw.com.br/news/motoristas-de-uber-sao-trabalhadores-e-tem-direitos-decide-supremacorte-britanica/>).

Sabe-se, ainda, que o Estado da Califórnia sancionou lei que considera motorista de plataforma de aplicativo como empregado (<https://exame.com/negocios/california-sancionalei-que-considera-motorista-de-uber-como-funcionario/>). A norma obriga empresas de aplicativos de transporte a contratarem os motoristas, que deixam de serem considerados autônomos.

A contratação por meio de plataformas digitais é procedimento que se torna cada vez mais comum no âmbito de diversas profissões, tais como motoristas, entregadores entre outros.

Por certo que os trabalhadores aderem a tal situação visando driblar o desemprego estrutural que assola há muito o país, sobretudo durante a crise sanitária, econômica e social atualmente experimentada em âmbito mundial; mas a Justiça do Trabalho não pode cancelar o mascaramento da relação jurídica, ainda

que, indiretamente, tenha acarretado algum benefício para a parte hipossuficiente. Não se pode deixar de invocar o princípio da irrenunciabilidade, o qual tem por efeito a inafastabilidade de sua aplicação pela vontade dos interessados.

Por conseguinte, não está ao alvedrio das partes afastar a existência do contrato de trabalho por sua mera vontade, não sendo oponível pela reclamada a tese defensiva de que é apenas uma plataforma digital, ou uma "ferramenta de software", possibilitando mero "encontro" entre interessados.

Por todo o exposto, mantenho a sentença que concluiu que estão presentes os requisitos aptos a configurar a relação jurídica havida entre os litigantes na modalidade empregatícia, estando preenchidos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

E conforme já registrado pelo julgador de origem, não há elementos nos autos que comprovem a modalidade de justa causa para o término do vínculo entre as partes (requerimento da ré), sendo que deste ônus a reclamada não se desincumbiu.

Ademais, este Eg. Regional, por meio do Verbete nº 61/2017, pacificou o entendimento no sentido de ser devida a multa prevista no art. 477 da CLT no caso de reconhecimento do vínculo de emprego. Hipótese dos autos.

Nesse cenário, **nego provimento**.

### III - CONCLUSÃO

Pelo o exposto, conheço do recurso,

rejeito a preliminar de incompetência desta Especializada e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

Por tais fundamentos,

**ACORDAM** os Desembargadores da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, aprovar o relatório, conhecer do recurso, rejeitar a preliminar de incompetência desta Especializada e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Vencidas a Desembargadora Elke Doris Just, que juntará declaração de voto, e a Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães que davam provimento ao recurso para julgar improcedente a ação. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 03 de abril de 2023.  
(data do julgamento)

**Desembargador**  
**Mário Macedo Fernandes Caron**  
**Relator(a)**

**Voto do(a) Des(a). ELKE DORIS JUST /**  
**Desembargadora Elke Doris Just**

Conforme precedentes desta Turma que não acolheram a relação empregatícia, dou provimento para julgar improcedente a ação.