

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG**

43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG

Processo nº 0010860-85.2024.5.03.0139

Reclamante: BRUNA SILVA DE OLIVEIRA

Reclamada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

SENTENÇA

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

Dispensada a apresentação de relatório, nos termos do art. 852-I da CLT.

II - FUNDAMENTOS

PRELIMINARES

COMPETÊNCIA MATERIAL

Afirma a reclamada que, não tendo havido relação de emprego entre os litigantes, não há competência material desta Justiça do Trabalho para análise e julgamento da presente demanda. Sustenta que a competência é própria da Justiça Comum Estadual, conforme decisões proferidas em Conflitos de Competência pelo STJ e, pelo STF, no tema 550, e Reclamação 59795 e ADC 48.

Inicialmente, esclareça-se que as decisões proferidas pelo STJ em conflito de competência, bem como, pelo STF em sede de reclamação constitucional e recurso extraordinário, não possuem natureza vinculante. Assim, não há que se falar em decisão dos Tribunais Superiores acerca da competência material desta Justiça Especial para julgamento da presente demanda.

Acerca da decisão proferida na ADC 48 tampouco há menção à competência da Justiça do Trabalho. O julgado mencionado refere-se à constitucionalidade da Lei 11.442/2007, que trata de motoristas de cargas (ADC 48), não havendo decisão acerca da competência da Justiça do Trabalho para análise e julgamento da presente demanda.

Da mesma forma, a decisão proferida nos autos do RE 606003, Tema 550, é pertinente ao contrato celebrado entre representante comercial e a representada, em estrita relação comercial. No particular, a própria ementa do acórdão ressalta a inexistência de pedidos de cunho trabalhista, o que não se repete nestes autos.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

Ademais, registre-se que a competência é estabelecida conforme a natureza jurídica da demanda e dos pedidos formulados, não importando o nome que se dá à ação. Assim, havendo pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, a demanda se insere na previsão do art. 114, I da Constituição da República, estando, portanto, abrangida pela competência constitucional desta Justiça do Trabalho.

A propósito, registre-se os ensinamentos do Min. Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco, no Curso de Direito Constitucional:

“Ao lado das tradicionais atribuições concernentes às ações oriundas das relações de emprego, o dissídio coletivo de natureza econômica, as ações sobre representação sindical e as ações que envolvam o direito de greve, a competência da Justiça do Trabalho foi significativamente ampliada com o reconhecimento da sua competência para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho. Assim, um plexo significativo de relações do trabalho foi incluído como de apreciação da justiça especializada.” (in Curso de Direito Constitucional; Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco. - 18. ed. - SaraivaJur, 2023, p. 1179) (Grifou-se)

Rejeita-se, portanto.

COMPETÊNCIA MATERIAL. RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO DURANTE TODO O PERÍODO DO CONTRATO

O art. 114, VIII, da Constituição da República estabelece que é competência material da Justiça do Trabalho a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no seu art. 195 item I letra “a” e item II derivadas das sentenças que proferir. O art. 876, parágrafo único da CLT dispõe sobre a execução de ofício das contribuições sociais “relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar”.

Todavia, no caso em análise não há pedido na inicial para recolhimento de contribuições previdenciárias devidas durante o contrato em análise. Há, apenas, pedido de indenização por danos extrapatrimoniais decorrente da ausência de recolhimentos pertinentes.

Assim, uma vez que não há pretensão subjacente ao recolhimento de parcelas previdenciárias devidas durante o contrato em discussão, rejeita-se.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

LIMITES DA LIDE

A atribuição de valores aos pedidos iniciais está de acordo com o expresso no art. 12, §2º da Instrução Normativa 41 do TST, não havendo que se falar em limitação do valor da liquidação, inteligência da TJP 16 deste Regional. Da mesma forma, tendo sido atribuído valor para cada um dos pedidos com conteúdo econômico formulado nos autos, não há que se falar em inépcia, dado que atendido o previsto no art. 840, §1º da CLT.

Ademais, não é possível atribuir interpretação restritiva em se tratando de renúncia, a teor do que dispõe o art. 114 do CC.

Rejeita-se, no particular.

EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

A reclamada apresentou os documentos que entendia necessários para o deslinde da demanda, arcando com o ônus da prova na forma que melhor lhe convinha, razão pela qual não há falar em imposição de multa.

A penalidade do art. 400 do CPC apenas se aplica quando, intimado para tal, o réu deixa de apresentar documentos. No caso, não tendo havido determinação prévia para exibição de documentos, não há que se falar em aplicação da norma referida.

Tampouco há que se falar em dever de demonstrar documentos relacionados ao tratamento de dados pessoais do autor, art. 20 da LGPD, uma vez que não há, sequer por apontamentos, indícios de quais as decisões tomadas pela ré que afetam os direitos do autor.

Rejeita-se.

MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO

Afirma a reclamante que, desde 21/6/2021, presta serviços de motorista em favor da reclamada. Sustenta que não teve o contrato registrado na CTPS. Postula, em consequência, o reconhecimento do vínculo de emprego, bem como, o pagamento das verbas consectárias.

A reclamada afirma que a relação estabelecida com a reclamante tem natureza eminentemente civil-comercial, não havendo vínculo de emprego.

O avanço tecnológico dos últimos séculos promoveu intensa alteração nos métodos de produção capitalista e, em consequência, em como o trabalho é oferecido e realizado. Estamos vivendo uma rápida transição entre o sistema de produção capitalista de cadeia de abastecimentos, onde era relevante a cadeia de suprimentos, típico da era

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

pós revolução industrial, para um capitalismo digital, no qual os produtos, serviços e trabalhos são realizados, preferencialmente, de forma virtual.

O capitalismo digital se caracteriza, portanto, por integrar nas tradicionais cadeias de suprimento métodos tecnológicos de produção. Exemplo da digitalização das cadeias de produção, é o crescente número de plataformas de e-commerce que promovem intensa interação entre os consumidores e os produtores. São os efeitos da chamada quarta revolução industrial, na qual a tecnologia da informação é o real fator disruptivo dos métodos industriais consolidados.

Conforme Manuel Castells, citado pelo Min. Breno Medeiros:

“O que caracteriza a atual revolução tecnológica não é a centralidade de conhecimentos e informações, mas a aplicação desses conhecimentos e dessa informação para a geração de conhecimentos e de dispositivos de processamento/comunicação da informação, em um ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso. Uma ilustração pode esclarecer essa análise. Os usos das novas tecnologias de telecomunicações nas duas décadas passadas passaram por três estágios distintos: a automação das tarefas, as experiências de usos e a reconfiguração das aplicações. Nos dois primeiros estágios, o progresso da inovação tecnológica baseou-se em aprender *usando*, de acordo com a terminologia de Rosenberg. No terceiro estágio, os usuários aprenderam a tecnologia *fazendo*, o que acabou resultando na reconfiguração das redes e na descoberta de novas aplicações. O ciclo de realimentação entre a introdução de uma nova tecnologia, seus usos e seus desenvolvimentos em novos domínios torna-se muito mais rápido no novo paradigma tecnológico. Consequentemente, a difusão da tecnologia amplifica seu poder de forma infinita, à medida que os usuários apropriam-se dela e a redefinem. As novas tecnologias da informação não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos. Usuários e criadores podem tornar-se a mesma coisa.” (MEDEIROS, Breno. A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas. - 1. ed. - Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023. p. 28.)

No âmbito trabalhista, esse novo “modelo de negócios”, oriundo de uma sociedade 5.0, é realizado prioritariamente por meio digital e deu origem à chamada GIG Economy, ou, traduzido livremente, “economia de bico”. A economia de bico se consolida

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

como a nova forma de gestão de trabalhadores plataformizados, que se caracterizam, para além do uso de plataformas digitais, como trabalhadores por curtos períodos ou contratos.

Importa destacar que o próprio conceito de sociedade 5.0 em interpretação conjunta com a Gig Economy demonstra um paradoxo. Isso porque a sociedade 5.0 é superinteligente e centrada nas pessoas, preocupada, em última instância, com a qualidade de vida e do meio ambiente. Ao passo que a Gig Economy coloca em evidência a desvinculação do trabalho como conteúdo de identidade da pessoa, ou ainda, como meio de promoção da dignidade da pessoa humana.

A dinâmica estabelecida em virtude de plataformas digitais, e os curtos períodos de prestação de serviço, evidenciam a necessidade de uma adaptação do direito posto às necessidades da sociedade. Isso porque as atuais modalidades de prestação de serviço estabelecem novo parâmetro para leitura e interpretação da legislação trabalhista, de modo a produzir novas condicionantes da relação estabelecida.

Para tanto, é importante compreender o objeto empresarial desenvolvido pelas sociedades empresariais que se utilizam de plataformas digitais para prestação de serviços.

Em contestação, a reclamada sustenta que é uma empresa de tecnologia e que não oferece serviços de transporte. O contrato social de fls. 551/569 informa que é objeto da sociedade empresária ré:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviço de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital;
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido;
- f) operação de portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet; e
- g) desenvolvimento de programas de computador, endereços eletrônicos sob encomenda e desenvolvimento/criação de interfaces para a internet (web design)”

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

No caso dos autos, a atividade desenvolvida pela ré pode ser enquadrada como aquela descrita no item 'd' (intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital). É indiscutível que a reclamante prestou serviços como motorista por meio da plataforma digital disponibilizada pela ré.

Nesse contexto, é importante diferenciar a mera automação da atividade, que ocorre com o uso de ferramentas, máquinas e equipamentos, permitindo maior eficiência e alcance de produtividade e consumo, do salto tecnológico promovido por revoluções industriais e tecnológicas. Essas pressupõem a efetiva modificação da forma de produção, tal como ocorreu com a invenção da energia elétrica, carro a combustão, energia nuclear.

Exemplo adequado de automação sem salto tecnológico é a utilização, no campo, de tratores, colheitadeiras e outros maquinários. O mero uso de equipamentos sofisticados para plantação e colheita não transformou o trabalho rural em trabalho de tecnologia.

A atividade de agenciamento de motoristas, contudo, não se amolda no conceito de atividade de tecnologia. Para tanto, é necessário que a atividade principal seja, efetivamente, relacionada com a produção tecnológica, baseada nas premissas de criatividade e inovação. O agenciamento de corridas por demanda, a formulação de medidas de marketing e a venda de produtos por meio digital não consubstanciam as máximas de inovação e criatividade, estando inseridos no conceito regular e tradicional de comércio.

O mero uso de plataformas digitais não se diferencia do comércio exercido pelos comerciantes que vão de porta em porta, a não ser pelo alcance infinito do produto.

Conforme os ensinamentos do Min. Breno Medeiros,

“Se bem examinada a questão dos motoristas de aplicativo, por exemplo, o que se pode perceber é que a própria atividade desempenhada por eles está inserida no conceito de obsolescência programada das atividades monológicas e repetitivas de trabalho, de maneira que, mais cedo ou mais tarde, a figura do motorista no modelo de negócios de viagens por demanda em aplicativo, assim como ocorreu com seus predecessores históricos em outras revoluções (os cocheiros de charrete, por exemplo), será tornada redundante, já que não há nada de singular e criativo nesse tipo de trabalho, o que aponta para os

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

avanços da inteligência artificial no campo dos automóveis autônomos como destino inexorável dessa modalidade de trabalho”.¹ (Grifou-se)

Nesse contexto, é importante ressaltar que a mera utilização de modelos de engajamento por demanda em plataformas não é, por si só, um trabalho tecnológico. Ao contrário, a utilização de plataformas massificou a prestação de serviços tradicionais, rotineiros e monológicos pelos prestadores de serviços.

Importante ressaltar, ainda, que a intermediação do serviço de transporte contratado pelo cliente é a importante atividade assumida pela ré. Conforme ordinariamente se observa, o transporte privado e individual de passageiros por aplicativos não possibilita a escolha do motorista. A escolha e designação é feita automaticamente pela ré, por meio de decisões automatizadas previstas em algoritmos.

Assim, não há inovação na forma de prestação de serviços de transporte que desafie nova legislação ou, ainda, novo conteúdo interpretativo apto a afastar os requisitos descritos na CLT para configuração da relação de emprego. Permanecem eficazes e aplicáveis, portanto, os requisitos tradicionais descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, trabalho prestado pessoalmente por pessoa física, com onerosidade, não eventualidade (no sentido de habitualidade) sob subordinação do contratante.

Não há, contudo, automático reconhecimento do vínculo de emprego pelo mero cadastro e prestação de serviços pela plataforma da ré. É necessário que estejam bem configurados os requisitos legais, notadamente, aquele da não eventualidade, considerada como habitualidade e tempo à disposição.

A nova metodologia de prestação de serviços confere novo conteúdo para a subordinação do empregado. Isso porque o trabalho é prestado totalmente em ambiente externo, sem contato direto com gestores humanos, ou ordens tradicionais. Há novo contorno interpretativo sobre a subordinação que deve ser considerado em conjunto com o conceito de autonomia do empregado plataformizado.

A autodeterminação do empregado se verifica, portanto, em relação ao número de horas que permanece conectado, ao montante de corridas ou tarefas que executa ou aceita, *“ou seja, uma liberdade de escolha relativa ao esforço e à perspectiva de ganho que ele almeja auferir com a plataforma”* (Idem, p. 74).

Havendo indícios de que houve ânimo de subordinação, configurado como um modelo que suprime ou reduz o engajamento voluntário e espontâneo, com

¹ MEDEIROS, Breno. A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas. - 1. ed. - Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023. p. 73

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

apontamentos de horários, bloqueios por desconexão ou outros tipos de “punição”, há evidências de subordinação, nos moldes tradicionais do conceito.

No caso dos autos, os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital, fls. 107/129, evidenciam que a plataforma disponibiliza, na realidade, Serviços de Transporte ao usuário final. Confira:

“1.17. ‘Usuário(a)’ significa um(a) usuário(a) final autorizado(a) pela Uber a usar o aplicativo móvel da Uber para fim de obter Serviços de Transporte oferecidos pelos(as) Clientes da Uber que prestam dito serviço.” (Grifou-se)

O mesmo conteúdo pertinente ao serviço prestado é verificado em diversas outras cláusulas do documento. A título de exemplo, observe:

“2.2. Prestação de Serviços de Transporte. Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuário(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). (...)” (Grifou-se)

“2.3. Relacionamento do(a) Cliente com os(as) Usuários(as). O(A) CLIENTE RECONHECE E CONCORDA QUE A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO(A) CLIENTE AOS USUÁRIOS(AS) CRIA UMA RELAÇÃO JURÍDICA E COMERCIAL DIRETA ENTRE O(A) CLIENTE E O(A) USUÁRIO(A), DA QUAL A UBER NÃO PARTICIPA. A UBER NÃO É RESPONSÁVEL PELAS AÇÕES OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) EM RAZÃO DE CONDUTAS DO(A) CLIENTE, DE UM(A) MOTORISTA OU EM RELAÇÃO A QUALQUER VEÍCULO. O(A) CLIENTE SERÁ O(A) ÚNICO(A) RESPONSÁVEL POR QUAISQUER OBRIGAÇÕES OU RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS(ÀS) USUÁRIOS(AS) OU TERCEIROS(AS) DECORRENTES DE SUA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.”

Observa-se que o próprio termo de uso da plataforma deixa claro que a atividade, o serviço que se contrata, é de transporte. Nesse cenário, não há dúvidas de que a atividade da ré não se amolda ao conceito de atividade de tecnologia, mas, sim, de transporte privado de passageiros.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

As partes convencionaram a utilização de provas emprestadas, fls. 932/933.

O depoimento da testemunha Crhystinni Andrade Souza, fls. 58/60, esclarece que os motoristas são avaliados pelos usuários e, que a nota referida é utilizada para manutenção da conta ou desligamento do trabalhador: *“a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria”*.

A testemunha Walter, fls. 771/775, considerado a pedido da ré, afirmou que *“que o motorista é avaliado pelo passageiro e vice-versa; que a avaliação não interfere na distribuição de viagens; que o motorista pode ser descadastrado se mantiver uma nota abaixo da média definida para a cidade de atuação; que não sabe como são distribuídas as viagens; (...) que a reclamada faz promoções para motoristas e clientes, mas o motorista não é obrigado a participar da promoção; que os motoristas não são classificados em categorias; que a reclamada não estabelece meta para os motoristas; que o UberPro diz respeito a benefícios concedidos no caso de o motorista realizar o maior número de viagens, dentre os quais, bolsa para curso de inglês, desconto em combustível e desconto em academia; que o valor da viagem é definido de acordo com o tempo e distância; que a tarifa dinâmica é definida por região e visa atrair motoristas para determinadas regiões (...)”*.

A leitura dos termos de uso referidos, fls. 107/129 demonstra, ainda, que as avaliações recebidas pelo motorista podem justificar o bloqueio da conta do trabalhador no aplicativo. A mesma cláusula evidencia, também, que o motorista deve manter uma nota média de avaliação, a depender da qual, poderá haver a desativação do aplicativo. Ainda, há determinação para desconexão do motorista nas hipóteses de recusas reiteradas de corridas.

“2.6.2. O(A) Cliente reconhece que a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério (“Avaliação Média Mínima”). Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

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

O termo de usos indica, também, que o cálculo do valor cobrado pelo serviço de transporte é realizado exclusivamente pela ré. Aos trabalhadores é facultado, apenas, reduzir o valor cobrado, não podendo ajustar valor superior diretamente com os usuários, cláusula 4.1.3. Inclusive, há previsão para alteração unilateral dos valores cobrados, ocasião em que, a mera continuação da prestação de serviços implica em aceite tácito dos novos termos.

“4.5. Alterações no Cálculo do Preço. A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do e os componentes do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(à) Cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no Preço recomendado. O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração.

4.6. Ajuste de Preço. A Uber reserva o direito de: (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc.); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável.”

Da leitura dos termos de uso, em conjunto com a prova oral colhida, observa-se que há indícios de subordinação do motorista. Verifica-se que há código de conduta que deve ser seguido, sob pena de desligamento compulsório, bem como, há possibilidade de bloqueio temporário sem prévio aviso ou justificativa. Observa-se, ainda, que há bloqueio temporário se o motorista recusar reiteradamente corridas, com características de punição e efetivo exercício de poder disciplinar do empregador.

O conceito de subordinação se contrapõe àquele de autonomia. No caso dos autos, já foi dito que a autonomia do motorista está em assumir o controle de quantas corridas pretende fazer e, em consequência, a possibilidade de ganho ilimitado.

Todavia, uma vez que a precificação da corrida não está no alcance do motorista, não é possível verificar essa emancipação do trabalhador, que está, em última análise, submetido às possibilidades oferecidas pela ré. Da mesma forma, a precificação do trabalho é feita de forma unilateral, cabendo ao trabalhador, apenas, aceitar ou não a corrida.

Observa-se, ainda, que a reclamante estava subordinada aos comandos e direcionamentos da programação algorítmica. O algoritmo, assim, atua em substituição ao gerente ou supervisor. O algoritmo é responsável, ainda, por calcular o valor da entrega sem permitir a negociação direta pelo motorista.

Conforme se verifica da defesa da reclamada, até mesmo o bloqueio e desligamento do motorista é decisão tomada de forma automatizada.

Portanto, de todas as formas que se estuda a questão, há subordinação jurídica e algorítmica na relação que se analisa.

Quanto aos demais requisitos legais necessários para a formação do vínculo empregatício, os termos de uso de fls. 107/129 evidenciam que o trabalho somente pode ser realizado pessoalmente pelo motorista cadastrado na plataforma. Observa-se, ainda, que o cadastro deve ser realizado por uma pessoa física e será remunerado conforme a demanda disponibilizada e aceita pelo motorista.

Verifica-se, ainda, que o trabalho era prestado de forma onerosa, com efetivo pagamento pelas corridas realizadas.

No tocante à eventualidade, os relatórios de viagens de fls. 634/684 demonstram que a autora realizava viagens com frequência diária, em horários variados

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

que abrangiam a totalidade do período útil do dia. Há, ainda, registro de viagens em períodos noturnos com grande volume de horas.

Para a aferição de uma possível relação de emprego, a jurisprudência estrangeira tem se valido de testes de múltiplos fatores. No precedente *Dynamex x Charles Lee*, julgado pela Suprema Corte da Califórnia, estabeleceu-se que a distinção entre empregados e trabalhadores autônomos deveria ser precedida do teste ABC.

“Recentemente, contudo, muitos estados passaram a adotar um teste de três fatores que acabou ficando conhecido como ABC Test (“Teste ABC”), cuja aplicação é capaz de definir se determinado trabalhador pode ser enquadrado como autônomo (*independent contractor*) para os fins de aplicação de seu respectivo direito estadual do trabalho. Nesses casos, o ônus passa a ser do tomador dos serviços quanto à presença dos requisitos necessários ao enquadramento como *independent contractor*. As três questões a serem superadas e respondidas são basicamente as seguintes: (A) Está o trabalhador livre do controle e direção do tomador de serviços no que se refere ao desempenho do trabalho, tanto nos termos do contrato quanto em relação à própria realidade fática? (Em comparação com o Direito brasileiro, poderíamos dizer que essa pergunta busca aferir basicamente se existe subordinação – para nós, o principal elemento caracterizador do vínculo de emprego –, observado o princípio da primazia da realidade sobre a forma). (B) O trabalhador presta serviços que estejam fora do escopo usual dos negócios do tomador? (Aqui, verifica-se se a natureza do trabalho prestado coincide com o escopo da atividade econômica principal exercida pelo tomador. Em perspectiva comparada, podemos dizer que se essa análise tem semelhanças com a aferição da “não eventualidade” elemento característico dos vínculos de emprego no Brasil, sob a ótica da chamada teoria dos fins do empreendimento). (C) O trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente e cuja natureza é semelhante ao trabalho prestado para o tomador dos serviços? (Busca-se verificar se o trabalhador é, de fato, um autônomo ou microempreendedor, com um negócio efetivamente estabelecido e em cujo âmbito de atuação estaria inserida também a prestação de serviços realizada em benefício do tomador).” (Fernandes, João Renda Leal, O enquadramento do trabalhador como "empregado" no direito dos EUA: Teste ABC, caso *Dynamex*, Lei AB-5,

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

Proposição n. 22 e a ampla repercussão do debate jurídico iniciado na Califórnia, Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região: vol. 2, n. 2 (jan./jun. 2022) Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/232354>)

A decisão referida embasou a legislação californiana sobre o tema, dando origem à Lei AB-5. Em igual medida, o teste referido tem sido adotado pela jurisprudência e legislação de outros estados americanos, tais como, *“Connecticut, Delaware, Illinois, Indiana, Massachusetts, Nebraska, Nevada, New Hampshire, New Jersey, Vermont, Washington e West Virginia”* (Fernandes, João Renda Leal, O enquadramento do trabalhador como "empregado" no direito dos EUA: Teste ABC, caso Dynamex, Lei AB-5, Proposição n. 22 e a ampla repercussão do debate jurídico iniciado na Califórnia, Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região: vol. 2, n. 2 (jan./jun. 2022) Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/232354>).

No caso dos autos, de todas as formas que se analisa a questão observa-se que estão presentes os requisitos para a formação do vínculo de emprego. Há a presença de todos os requisitos descritos na legislação nacional, bem como, observa-se a presença de todos os requisitos mencionados pela jurisprudência estrangeira.

É mister registrar que a jurisprudência americana que se destaca é de relevância ímpar, uma vez que se desmistifica a existência de legislação trabalhista nos EUA, ao contrário do que popularmente se divulga.

O princípio da primazia da realidade informa o Direito do Trabalho. No presente caso, apesar da informação de não ter sido a CTPS da autora devidamente anotada, consideram-se presentes os elementos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT (trabalho prestado por pessoa física, com habitualidade, onerosidade e sob subordinação jurídica), recaindo sobre a reclamada os riscos da atividade econômica, de modo que é possível concluir pelo vínculo empregatício.

Esclareça-se, por fim, que a exclusividade não é um requisito para a formação do vínculo de emprego, não estando descrita na norma celetista.

Tampouco se verifica contornos empresariais ou civis, mormente porque não se observa a autonomia típica dos contratos regidos pelas leis civis.

Assim, demonstrados os requisitos da relação de emprego, com fundamento no art. 9º da CLT, reconhece-se a existência de vínculo empregatício do reclamante com a reclamada, com início em 21/6/2021, na função motorista, com remuneração por demanda.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

Acerca da natureza da relação de emprego, o art. 452-A é expresso em exigir a forma escrita para o contrato intermitente. No caso dos autos, não há contrato celebrado prevendo a modalidade especial de emprego, não cabendo ao Poder Judiciário atuar supletivamente no caso.

Ademais, a legislação admite o trabalho remunerado por tarefa ou demanda, conforme se verifica da previsão do art. 7º, 'c' da Lei 605/1949.

Assim, tem-se que o vínculo de emprego reconhecido se reveste das características de contrato por prazo indeterminado.

Registre-se que a hipótese da dos autos não foi abarcada pela decisão do STF no julgamento da ADPF nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 858252. Inicialmente, porque não se trata de terceirização de atividades, tampouco de contratação de profissional autônomo ou pactuação civil comercial. Trata-se, na verdade, de fraude trabalhista com subordinação direta do trabalhador contratado. Nesse sentido, inclusive, é mister destacar que nos julgados referidos, o STF menciona, expressamente, que a contratação de empregados por meio de terceirização ou por celebração de contrato com pessoas jurídicas não significa o automático afastamento da legislação celetista, mormente quando demonstrado o intuito de mascarar o vínculo de emprego.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

Sustenta a reclamante que teve a conta indevidamente bloqueada em 17/7/2023. Postula, em consequência, a reativação do vínculo e a nulidade da dispensa.

A reclamada sustenta que há liberdade de ruptura contratual, não havendo que se falar em reativação da conta da reclamante.

Não há na peça contestatória nenhuma justificativa para o bloqueio da conta da autora no aplicativo da ré. Da mesma forma, observa-se que não há interesse da reclamada na manutenção da relação estabelecida.

Assim, tem-se que a ruptura contratual se deu por iniciativa da empregadora, sem justa causa, em 17/7/2023.

Em consequência, defere-se o pagamento das seguintes parcelas:

- a) saldo de salário, julho/2023;
- b) aviso prévio;
- c) férias, dos períodos de 2021/2022, 2022/2023, acrescidas do terço constitucional;
- d) 13º salários de 2021, 2022 e 2023;

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

e) FGTS de todo o período reconhecido, bem como, incidente sobre as parcelas rescisórias, acrescido da indenização de 40%, observadas as Ojs 42 e 195 da SDI1 do TST.

Uma vez que não houve o pagamento tempestivo das parcelas resilitórias, defere-se a multa do art. 477, §8º da CLT, inteligência da Súmula 462 do TST.

Em liquidação, deverá ser considerada a remuneração informada nos documentos de fls. 634/684, ressalvado o mínimo legal.

OBRIGAÇÕES DE FAZER

A reclamada deverá providenciar a anotação da CTPS obreira fazendo constar contrato de trabalho por prazo indeterminado, admissão em 21/6/2021, ruptura em 22/8/2023, função de motorista, remuneração por comissão, considerada a projeção do aviso prévio, OJ 82 da SDI1 do TST.

Deverá, ainda, providenciar informação da ruptura do contrato de trabalho por prazo indeterminado aos órgãos competentes para eventual gozo de seguro-desemprego e saque do benefício do FGTS, no prazo de 8 dias contados do trânsito em julgado desta decisão, mediante intimação específica, sob pena de indenização do benefício nos termos da Súmula 389 do TST.

Registre-se que por meio da Carteira de Trabalho Digital as informações prestadas junto ao E-social são automaticamente disponibilizadas ao trabalhador.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Afirma a reclamante que sofreu danos morais em virtude da ausência de recolhimento previdenciário durante a vigência do contrato, bem como, em decorrência da dispensa arbitrária.

A indenização por sofrimento moral é cabível quando, havendo conduta imputável ao agente, há dano na esfera íntima, moral, ou aos direitos de personalidade da pessoa. Para a configuração da responsabilidade pelo dever de indenizar, é mister que haja nexos de causalidade entre o dano e a conduta, comissiva ou omissiva, do agente, inteligência dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Dissabores, atritos da vida cotidiana e aborrecimentos normais da convivência humana não autorizam a indenização por danos morais.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

Inicialmente, esclareça-se que a dispensa arbitrária é aquela que não se fundamenta nas hipóteses do art. 482 da CLT, sendo chamada, também, por dispensa sem justa causa, ou imotivada.

A legislação trabalhista autoriza a ruptura contratual sem justa causa ou sem motivação, ficando ao arbítrio dos contratantes a manutenção do vínculo de emprego. Assim, a mera dispensa do empregado não causa automático dano moral. É necessário que haja prova robusta da conduta discriminatória, abusiva, com evidente prejuízo moral ou material ao empregado.

No caso dos autos não há nenhuma evidência de que o término do contrato tenha sido realizado de forma discriminatória ou abusiva. Não há, portanto, demonstração de conduta do empregador apta a gerar a indenização postulada.

Acerca dos recolhimentos previdenciários a Lei 10.666/2003 contém previsão específica acerca do recolhimento previdenciário de contribuintes individuais que prestam serviços para empresas, qual seja:

“Art. 4o Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.”

Ou seja, é ônus da empresa tomadora o recolhimento previdenciário do contribuinte individual que lhe presta serviços.

No caso dos autos, conforme se verifica das informações prestadas pela ré em contestação, não houve recolhimento previdenciário em benefício do autor durante todo o período do contrato de trabalho, ainda que realizado na modalidade de contribuinte individual.

A indenização por sofrimento moral é cabível quando, havendo conduta imputável ao agente, há dano na esfera íntima, moral, ou aos direitos de personalidade da pessoa. Para a configuração da responsabilidade pelo dever de indenizar, é mister que haja nexos de causalidade entre o dano e a conduta, comissiva ou omissiva, do agente, inteligência dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Dissabores, atritos da vida cotidiana e aborrecimentos normais da convivência humana não autorizam a indenização por danos morais.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

No caso dos autos, o período em que houve trabalho sob a modalidade de “prestação autônoma de serviços” deveria ter sido objeto de recolhimento previdenciário pela reclamada tomadora. Verifica-se que há evidente conduta ilícita praticada pela ré, consubstanciada na ausência de recolhimento previdenciário, ainda que realizado sob a modalidade correspondente ao contribuinte individual.

A ausência de recolhimento previdenciário retira do trabalhador a possibilidade de ver acrescidos ao seu período de contribuição previdenciária para fins de aposentadoria. O não recolhimento deixa o empregado, ainda, desprotegido em caso de doença, acidente e desproteção familiar em caso de morte. Nesses casos o dano ao empregado é presumido (*in re ipsa*), uma vez que enseja insegurança quanto à proteção social.

Uma vez identificada a conduta da ré, consubstanciada na ausência de recolhimento previdenciário, bem como a presunção de dano ao reclamante decorrente do comportamento ilícito da ré, tem-se que é devida a indenização por danos morais.

Em relação à quantificação do dano moral, não há um norte objetivo a ser adotado, nem uma tarifação. Para tanto, tem-se como parâmetro orientativo o disposto no art. 223-G da CLT, cuja constitucionalidade foi confirmada nas ADIs 6050, 6082 e 6069 pelo STF.

Sendo assim, deve-se buscar, entre outros critérios, compensar o sofrimento da vítima verificando a extensão do dano (artigo 944 CC), o grau de culpa do ofensor, a sua situação econômica, bem como as peculiaridades do caso em análise.

Devem-se levar em consideração, ainda, o não enriquecimento ilícito da vítima e a tentativa de se evitar a repetição do ato ilícito por parte do ofensor.

Considerando a gravidade da lesão causada e os demais parâmetros acima elencados, fixa-se a indenização por danos morais em R\$5.000,00.

JUSTIÇA GRATUITA

Defere-se à reclamante os benefícios da Gratuidade Judiciária, nos termos do art. 790, §3º, CLT, considerando que o vínculo de emprego foi encerrado em 22/8/2023, bem como, não há nos autos outras provas que evidenciem que a reclamante está atualmente empregado e recebendo renda mensal em percentual superior a 40% do valor teto do INSS.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

Ademais, nos termos definidos no IRR 21 do TST, a declaração de hipossuficiência constante nos autos é suficiente para obtenção do benefício, cabendo à parte contrária o ônus de apresentar provas robustas para afastar a gratuidade.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerando os critérios previstos no art. 791-A, 2º, CLT, arbitra-se os honorários sucumbenciais em 10% dos valores atualizados dos pedidos julgados procedentes, a serem apurados em liquidação, devidos pela reclamada ao patrono da parte autora. Da mesma forma, honorários sucumbenciais a cargo da autora, ao patrono da reclamada, no importe de 10% dos pedidos rejeitados.

Tendo em vista a decisão do STF no julgamento da ADI 5766, deverá ser observada a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários sucumbenciais em benefício dos advogados da reclamada, prevista no § 4º do art. 791-A da CLT ao beneficiário da justiça gratuita.

COMPENSAÇÃO - DEDUÇÃO

Uma vez que a parte reclamante e a parte reclamada não são respectivamente devedoras e credoras de parcelas de cunho trabalhista, não há compensação a deferir. Defere-se, todavia, a dedução dos valores pagos a mesmo título, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

As partes se utilizaram do seu direito de ação sem que tenha havido demonstração das condutas do art. 80 do CPC. Indefere-se.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS. RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Quanto aos índices de correção monetária a serem utilizados, conforme estabelecido pelo STF no julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, serão aplicados o IPCA, acrescido de juros mensais apurados conforme a TRD, para o período pré processual, e a taxa Selic Receita para o período processual. A Selic Receita deve ser utilizada como juros, a fim de evitar anatocismos. Nos meses nos quais o índice de correção for negativo, deverá ser desconsiderado o percentual respectivo.

A partir de 30/8/2024, deverá ser aplicado o IPCA como índice de correção monetária, art. 389 c/c art. 406, §1º, ambos do Código Civil, acrescido da Selic Receita

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

para cálculo de juros moratórios. A Selic Receita deverá ter excluído o montante pertinente à correção monetária (IPCA), visando afastar a dupla correção incidente no mesmo crédito. Para tanto, deverá ser observada as definições do Conselho Monetário Nacional, divulgadas pelo Banco Central. Havendo apuração de resultado negativo, deverá ser considerado o índice 0 para cálculo de juros do período.

Nesse sentido, inclusive, foi o entendimento do da SDI1 do TST, nos autos do E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029.

Os descontos previdenciários e fiscais deverão observar a Súmula 368 do C. TST, inclusive com as alterações efetuadas no dia 16/4/2012, em observância ao comando legal imposto pela Lei 12.350/2010. Quanto ao fato gerador das contribuições previdenciárias, deverão ser observados os termos dos itens IV e V da citada Súmula.

Registre-se que não há incidência de Imposto de Renda sobre juros de mora, conforme OJ 400 da SDI 1 - do C. TST.

Aplicável a Súmula 15 deste Tribunal Regional, a Súmula 454 do TST e Súmula Vinculante 53 do STF.

Indevidos os demais parâmetros indicados pelas partes.

COMUNICAÇÕES A OUTROS ÓRGÃOS

Não se infere dos autos a prática de irregularidades que desafiem a expedição de ofícios requerida, até porque a parte interessada pode dar ciência às autoridades competentes, não se justificando a oneração da máquina judiciária com providências que estão ao alcance do jurisdicionado.

III - CONCLUSÃO

Em vista do exposto, na ação movida por **BRUNA SILVA DE OLIVEIRA** contra **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, resolvo:

- rejeitar as preliminares arguidas;
- e, no mérito propriamente dito, julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na inicial para, reconhecer o vínculo de emprego entre os litigantes no período de 21/6/2021 a 22/8/2023, já considerada a projeção do aviso prévio, e condenar a reclamada a pagar à reclamante, no prazo legal, como se apurar em liquidação de sentença, com juros de mora e atualização monetária, na forma da fundamentação supra, parte integrante desta conclusão:

a) saldo de salário, julho/2023;

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG

- b) aviso prévio;
- c) férias, dos períodos de 2021/2022, 2022/2023, acrescidas do terço constitucional;
- d) 13º salários de 2021, 2022 e 2023;
- e) FGTS de todo o período reconhecido, bem como, incidente sobre as parcelas rescisórias, acrescido da indenização de 40%, observadas as Ojs 42 e 195 da SDI1 do TST;
- f) multa do art. 477, §8º da CLT;
- g) indenização por danos morais em R\$5.000,00.

Autorizada a dedução de verbas pagas sob o mesmo título.

Deferem-se à Reclamante os benefícios da justiça gratuita.

A reclamada deverá providenciar a anotação da CTPS obreira fazendo constar contrato de trabalho por prazo indeterminado, admissão em 21/6/2021, ruptura em 22/8/2023, função de motorista, remuneração por comissão, considerada a projeção do aviso prévio, OJ 82 da SDI1 do TST.

Deverá, ainda, providenciar informação da ruptura do contrato de trabalho por prazo indeterminado aos órgãos competentes para eventual gozo de seguro-desemprego e saque do benefício do FGTS, no prazo de 8 dias contados do trânsito em julgado desta decisão, mediante intimação específica, sob pena de indenização do benefício nos termos da Súmula 389 do TST.

Registre-se que por meio da Carteira de Trabalho Digital as informações prestadas junto ao E-social são automaticamente disponibilizadas ao trabalhador.

Honorários sucumbenciais nos termos da fundamentação.

Os juros de mora não integram a base de cálculo do imposto de renda (OJ 400 d SDI1 do C.TST), devendo ser observados os preceitos da Instrução Normativa 1127/2011 da Secretaria da Receita Federal.

Autorizados os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, com comprovação nos autos, na forma da Lei e da Súmula 368 do C. TST.

Das parcelas acima deferidas, não incidem recolhimentos previdenciários sobre férias indenizadas acrescidas do terço constitucional, inclusive as decorrentes de reflexos deferidos; FGTS acrescido da multa de 40%; aviso prévio; multas legais e indenização por danos morais.

As demais verbas têm natureza salarial.

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
43ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG**

Custas de **R\$1.000,00**, pela Reclamada, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de **R\$50.000,00**.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, ao final.

Encerrou-se.