



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0100711-46.2020.5.01.0038

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/08/2020

Valor da causa: R\$ 28.786,78

Partes:

RECLAMANTE: ELISANGELA ALVES VIEIRA

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: CLEBER VENDITTI DA SILVA

ADVOGADO: VILMA TOSHIE KUTOMI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro
ATSum 0100711-46.2020.5.01.0038
RECLAMANTE: ELISANGELA ALVES VIEIRA
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Despicienda a elaboração de relatório, por tratar-se de demanda submetida ao procedimento sumaríssimo (art. 852-I da CLT).

DECIDO

Incompetência absoluta:

Somente esta Especializada detém competência para dizer se a relação de trabalho havida entre as partes é ou não de emprego, nos moldes previstos pelo art. 114 da CRFB/88.

Rejeito.

Inadequação do rito:

Ao contrário do que sustenta a ré, eventual complexidade da matéria posta à apreciação não interfere no rito processual. Os requisitos para adoção dos procedimentos são objetivos, quais sejam, valor da causa e natureza jurídica da parte.

Rejeito.

MÉRITO:

Vínculo de emprego:

Para que determinado vínculo de prestação de serviços seja considerado típica relação de emprego, faz-se necessário o enquadramento na moldura estabelecida pelo *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT[1]. Isso quer dizer que, preenchidos os requisitos ali previstos, estaremos diante de um contrato de trabalho típico, com as proteções legais inerentes às partes, especialmente aquelas previstas no art. 7º da CRFB/1988[2] e, ainda, da legislação trabalhista, seja a constante da própria CLT, seja aquela considerada extravagante.

Há necessidade, portanto, que existam simultaneamente **personalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação** e que os riscos da atividade sejam assumidos pelo tomador dos serviços, caracterizando o que a doutrina denominou de **alteridade**.

Pois bem, a empresa Uber, como está em seu sítio na internet “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”, oferta “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis”[3].

Infere-se, portanto, que ela intermedeia clientes (passageiros) a motoristas (“parceiros”), na prestação de serviço de transporte, sem se intitular empresa deste ramo, mas de tecnologia (via aplicativo). Além disso, auferem um percentual sobre o valor das corridas, calculado por ela própria (por meio de métricas), sem nenhuma ingerência ou intervenção do “parceiro”. E nesse “novo modelo de trabalho surgem inúmeras discussões – não só no Brasil, mas em todo o mundo – sobre a tutela jurídica em torno do trabalho desses motoristas”. [4]

De recordar que o direito do trabalho é permeado pelo princípio da primazia da realidade, de modo que, a presença de personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, opera a heterointegração legal, não inviabilizando, pois, configuração da relação de emprego eventual estuário normativo [5], quiçá roupagem futurista disfarçada de labor autônomo.

Superados esses aspectos, as maiores controvérsias acerca da possível caracterização do vínculo empregatício giram em torno da **subordinação** e da **alteridade**. Em relação a esta última, Ludmila Abílio é categórica ao dizer que a “transferência de riscos e custos” não se dá mais “para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho”[6].

Já quanto à primeira, Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto[7] asseveram:

Da mesma maneira, os predicamentos da subordinação, presentes na relação de emprego tradicional (tais como o poder de modulação, o poder de fiscalização e o poder punitivo), são, em parte, coletivizados para a multidão de consumidores, que avalia a qualidade do serviço; e, noutra parte, permanecem nas mãos da Uber, já que é ela quem traça as diretrizes (contratuais, inclusive) de quantas

corridas é possível o motorista não aceitar ou qual a nota mínima (dada pelos consumidores, é verdade) que ele deve ter para continuar cadastrado no aplicativo.

Assim, a subordinação clássica (subjetiva), tal como construída a partir do artigo 3º da CLT, parece não mais se evidenciar com tanta clareza, deixando espaço para discussões acerca da subordinação objetiva (em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa) ou estrutural (harmonizando-se o trabalhador à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços), as quais poderiam sufragar, em leituras alternativas a configuração do vínculo empregatício (BRASIL, 2013).

É imprescindível acrescer, quanto à subordinação objetiva ou estrutural, que tal discussão não é nova. Ela já vem sendo considerada na doutrina e jurisprudência, notadamente em situações atinentes à terceirização de serviços. Reparem-se os excertos abaixo, provenientes do TRT/RJ:

“Prevalece hoje, na doutrina e na jurisprudência, o conceito de subordinação jurídica ou hierárquica, definida pela prestação de serviços essenciais e necessários à finalidade do empreendimento. É a teoria da integração objetiva que descreve o empregado como aquele que trabalha para uma fonte econômica ou a ela equiparada, no regime de colaboração social e integração nos seus objetivos ou na sua organização. Surge quando o trabalhador passa a integrar o serviço geral da empresa, inserindo-se na sua engrenagem, nas suas atividades, de maneira a se tornar indispensável, permanente e, pela integração, convola-se em empregado. É a integração dos fatores trabalho e capital que traduzem a empresa como ente econômico social” (Processo RT 0164100-71.2007.5.01.0051 – Des. Marco Antônio Palácio).

“Nesse sentido, prossegue na análise da existência, ou não, dos elementos configuradores da relação de emprego, não sem antes frisar ser plenamente aplicável ao caso em exame a doutrina que admite o vínculo empregatício mediante a constatação de subordinação estrutural, que responde a seguinte indagação: no caso de terceirização dos serviços, é possível o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, não obstante a fiscalização dos serviços, a subordinação direta, se dê com a empresa prestadora dos serviços?

Num primeiro momento, poder-se-ia pensar que não, dado o raciocínio ordinário de que a subordinação jurídica existente se dá com a empresa prestadora e não com a tomadora. Mas esse pensamento não dá conta dos novos contornos que envolvem a relação de emprego. Explico-me. **As novas formas de produção capitalista diluíram a figura do empregador em múltiplas relações (terceirização, quarteirização, etc.), de modo que não é raro que partes dos elementos do vínculo sejam efetivados com uma empresa e partes com outra. No contexto atual, a subordinação jurídica (o poder de dirigir, ordenar, coordenar, fiscalizar, gerenciar a prestação de serviços, seja quanto ao local do trabalho, seja quanto à quantidade de trabalho, seja quanto à priorização das tarefas), como requisito mais importante para a configuração da relação de emprego, é posta em xeque. A assimetria da relação de emprego produzida pela nova organização produtiva tende a relativizar a figura da subordinação jurídica”** (Processo RT 0000122-05.2010.5.01.0262 – Rel. Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira – grifos acrescentados).

Ou seja, o debate em torno do modelo clássico de subordinação – relativizado em algumas situações - nos leva a concluir que a uberização não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há tempos no mundo do trabalho (nas subcontratações dos mais variados tipos), mas hoje se materializam nesse campo.

Advém, então, a ideia de um novo modelo de subordinação que se ajustaria, como luva, aos tempos atuais. Segundo o Relatório do Grupo de Estudos Uber, do Ministério Público do Trabalho[8],

o direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador. [...] **Com o avanço da tecnologia, a forma com que se apresentava a subordinação sofreu mutação.** [...] O “dar ordens” passa a menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas. A organização do trabalho, atualmente, conhecida como Revolução Digital ou *Crowdsourcing*, tem a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle de trabalhadores. Não é mais concebida como uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em Tempos Modernos -, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada

[...] A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados [...] A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por “*stick*” (porrete) e “*carrots*” (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos. (grifos acrescentados)

Trata-se da subordinação algorítmica, que é a “implementada pelas empresas e organizações que se utilizam de um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital que emitem ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos”. [9]

Nesse momento, vem bem a calhar lembrar o disposto no parágrafo único do art. 6º da CLT, segundo o qual “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”.

Veja-se que, ainda quanto à subordinação, resta evidente uma série de contradições de difícil aceitação. Muito embora a Uber negue contratar seus parceiros, o certo é que pode descadastrá-los da plataforma, por vários motivos, nem sempre de conhecimento destes, ou previamente ajustados. A taxa de aceitação de corridas, caso seja inferior à média da cidade, também acarreta o cancelamento. O mesmo se diga em relação à avaliação dos usuários que, caso seja baixa, implica a desativação. Ou seja: a Uber não contrata, mas demite. Como acentua, mais uma vez, Ludmila Abílio [10],

As avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho. Possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores – o que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração. Além da informação que produz sobre cada trabalhador, o universo das avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece - de forma ilocalizável e com regras informalmente definidas - um padrão de qualidade do trabalho que

deverá ser seguido pelo trabalhador, ou seja, é um **controle** que permeia informal e onipresentemente sua atividade. É preciso ainda ressaltar que, ao mesmo tempo que opera como controle, o fluxo de avaliações também funciona como um meio de certificação do trabalho, estabelecendo para o consumidor relações de confiança que não passam mais pelas esferas públicas de certificação do trabalho e das empresa.

A circunstância, sempre salientada, acerca da autonomia que o motorista possui em permanecer (ou não) conectado ao aplicativo, também não impressiona. Como realçado, os trabalhadores são estimulados a estar permanentemente *on line*, até porque a média de aceitação de corridas, se baixa, poderá implicar sua desativação. Mas não é só. Existe permissivo legal[11] a respaldar a condição de empregado, ainda que na figura nebulosa do intermitente.

Portanto, chega-se à conclusão, sem maiores esforços interpretativos, de que é possível o enquadramento do prestador de serviço à Uber na moldura do disposto pelo art. 3º da CLT, inclusive, com respaldo constitucional. Afinal, nossa Carta Maior é enfática, acerca dos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, como fundamentos da República[12], repisando a “valorização do trabalho humano”, como fundamento da ordem econômica, de modo a assegurar “existência digna”, conforme os ditames da justiça social.[13]

Diante do que até aqui exposto, torna-se imperioso concluir pela existência de relação jurídica de emprego havida entre as partes, porquanto presentes todos os pressupostos a ela inerentes: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e alteridade.

Veja-se que, não obstante à ré tenha – em seu depoimento pessoal – contrariado fatos que destoam do senso comum (v.g. que a avaliação do motorista não diminui em razão dos cancelamentos), o certo é que não produziu prova alguma destes.

Mas não é só. Tais circunstâncias foram esmiuçadas em procedimento investigatório perante o Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (IC 001417.2016.01.000/6), onde o gerente-geral da ré, à época, noticiou a ocorrência de bloqueio de motoristas por inatividade (“desativar quem trabalhasse pouco”) e suspensões por recusa de corridas solicitadas (“a taxa de aceitação mínima era de 80% dos pedidos”).

Em relação à autonomia, o ex-gerente-geral informou que “o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem *on-line* por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada”. Revelou, ainda, que os motoristas recebiam e-mails ou SMS com a seguinte frase: “Tem certeza de que vai ficar *off-line*? Você pode ganhar mais X reais se ficar *on-line*” – condutas que vão ao encontro do depoimento pessoal da autora.

É o que basta, portanto, à declaração da relação jurídica de emprego havida entre as partes no período compreendido entre 7.2.2019 (início efetivo da prestação de serviços) a 31.7.2020. A data noticiada no libelo relativa à gênese contratual (18.1.2019) não restou comprovada.

A demandada deverá proceder às anotações na CTPS da autora, sob pena de fazê-lo a Secretaria da Vara (art. 39 da CLT), reputando-se imotivada a saída da trabalhadora em face do princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212 do TST).

Causa estranheza ao juízo, ademais, a suposta política antidiscriminatória da ré propagada nas redes sociais – no tocante aos antecedentes criminais[14] - quando se evidencia que a causa do desligamento da autora foi exatamente por tal motivo.

No que tange à remuneração da reclamante, fixo-a em **R\$ 1.700,00** (mil e setecentos reais) por mês (inclusive para fins rescisórios) – conforme média declinada no depoimento pessoal - à míngua de recibos que infirmassem o valor declinado no libelo.

A impugnação da remuneração constante da defesa não se sustenta, uma vez que cabia à ré comprovar a percepção de valor inferior, tanto mais diante da juntada dos relatórios de viagens (documentos que ostentam o valor de cada “corrida”) – o que não fez.

Superados esses aspectos, tendo em vista a não formalização contratual e o não pagamento das resilitórias, faz jus a acionante a **aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, ambas com 1/3 e décimos terceiros salários proporcionais de 2019 e 2020.**

No que concerne ao FGTS, na forma dos arts. 497 e 498 do NCP (arts. 461 e 461-A do CPC/73), o Juiz deve conceder a tutela específica. Esta, no caso, aperfeiçoa-se na obrigação de fazer e não de dar.

Logo, deverá a ré comprovar nos autos, em dez dias do trânsito em julgado, o recolhimento dos depósitos do FGTS (de todo o período reconhecido,

inclusive sobre aviso prévio e trezenos), acrescidos da indenização de 40%, além de fornecer as guias respectivas para o devido saque, **sob pena de responder diretamente pelo equivalente em espécie.**

Multa do art. 477 da CLT:

Revedo entendimento acerca da inviabilidade da multa do art. 477 da CLT quando controvertida a própria relação jurídica de emprego, passo a deferir-la em respeito à Súmula 30 de nosso Regional, *in verbis*:

SANÇÃO DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT.

Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

Defiro.

Indenização por danos morais:

Relembre-se que o dano moral passível de indenização ocorre quando há ofensa à dignidade, à moral, à intimidade, à honra do trabalhador e ao exercício da profissão – circunstâncias não evidenciadas nos autos, já que os motivos narrados na inicial – dispensar arbitrária e ausência de cobertura previdenciária – por si sós, são insuficientes a acarretar a condenação pretendida.

Nessa linha, a propósito, a tese prevalecente 01 de nosso Regional, *in verbis*:

TESE JURÍDICA PREVALECENTE - 01 DANO MORAL. INADIMPLEMENTO CONTRATUAL OU ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESILITÓRIAS. DANO *IN RE IPSA* E NECESSIDADE DE PROVA DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR. Ainda que o dano moral seja *in re ipsa*, não é toda a situação de ilegalidade que é capaz de, automaticamente, causar um abalo moral indenizável. A situação de ilegalidade que constitui suporte para a indenização moral é aquela que impõe ao homem médio um abalo moral significativo. O dano moral não decorre, por si só, de mero inadimplemento contratual ou da falta de pagamento das verbas resilitórias pelo empregador, a não ser que se alegue e comprove (CLT, art. 818 c/c do CPC/15, art. 373, inciso I) de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre tal inadimplemento e a superveniência de transtornos de ordem pessoal dele advindos.

Se a causa de pedir fosse relacionada à dispensa discriminatória, talvez fosse o caso, como já acentuado na fundamentação supra.

Contudo, estando o julgador adstrito aos limites fixados na petição inicial, não há falar em indenização por dano extrapatrimonial.

Indefiro.

Litigância de má-fé postulada em razões finais:

Não vislumbro conduta tipificada da demandada a ensejar a condenação em indenização por litigância de má-fé, mas sim o regular direito de defesa assegurado constitucionalmente.

Rejeito.

Gratuidade de justiça:

A declaração constante da exordial atende aos requisitos para concessão do benefício. De outra parte, não há nos autos elementos capazes de infirmar tal presunção, não incidindo o disposto no §2º do art. 99 do CPC.

Ressalto, ainda, a norma contida no inciso LXXIV do artigo 5º, da CRFB/88, inequívoco ao referir à “assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiências de recursos”. Defiro.

Honorários de sucumbência – autor:

Devidos, na forma do art. 791-A, da CLT, fixados em 10% sobre o valor líquido da condenação.

Honorários de sucumbência – ré:

Não há respaldo constitucional, tampouco convencional, para atribuição de sucumbência ao titular do direito fundamental à “assistência jurídica integral e gratuita” (art. 5º, LXXIV, CRFB/88).

Nessa linha, a propósito, o disposto no art. 8º, 1, do Pacto de São José da Costa Rica, do qual o Brasil é signatário. Relembre-se que, conforme já decidiu o STF (RE 466343, em sede de repercussão geral), quando ratificados, os tratados internacionais possuem caráter supralegal.

Além disso, a norma instituída pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), vai na contramão dos princípios basilares do Direito do Trabalho, das disposições que tratam dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei 9.099/95) e do art. 87 do Código de Defesa do Consumidor – legislações que, assim como a CLT, têm por escopo a proteção do hipossuficiente.

Confira-se o aresto abaixo:

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE PARA O BENEFICIÁRIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. LEI 13.467/2017. Seja por declaração da inconveniência do art. 791-A da CLT, à luz do art. 8º do Pacto de San Jose da Costa Rica, seja por violação direta a princípios norteadores do Direito do Trabalho, seja por violar direito fundamental de acesso à Justiça, é incabível a condenação do reclamante beneficiário da gratuidade de justiça em pagar honorários advocatícios de sucumbência para a reclamada. (RO 0100533-44.2018.5.01.0531, Relator Des. Gustavo Tadeu Alkmim – publicado em 9.5.2019).

Finalmente, na conclusão do julgamento da ADI 5766, em 20.10.2021, o E. STF decidiu que o beneficiário da justiça gratuita não arcará com honorários sucumbenciais.

Indefiro.

Contribuições previdenciárias e fiscais:

Autorizo os descontos previdenciários e fiscais nos termos da lei, arcando cada parte com as suas obrigações, devendo a reclamada comprovar os respectivos recolhimentos, sob pena de execução.

As contribuições previdenciárias são encargos do empregador e empregado, devendo ser calculadas e recolhidas pelo empregador, devedor dos créditos trabalhistas, autorizando-se a dedução da quota-parte do empregado, mediante comprovação nos autos. Tudo de acordo com o art. 43 da Lei 8.212/91 e arts. 78 a 92 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Incumbe, unicamente, ao empregador calcular, deduzir e recolher ao Tesouro Nacional, o IRPF devido pelo reclamante à Receita Federal, autorizando-se a retenção do IRPF, incidente sobre o crédito do reclamante, mediante comprovação nos autos. Tudo de acordo com o art. 46 da Lei 8.541/92 e arts. 74 a 77 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Observar-se-á, finalmente, o disposto na Súmula 368 do TST que, quanto à contribuição previdenciária pacifica a questão do cálculo mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198 do Decreto 3.048/99.

Quanto ao IRPF, o cálculo far-se-á na forma prevista pelo art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988. E, relativamente aos juros, por tratar-se de parcela indenizatória, estão isentos da incidência de imposto de renda. Tal sistemática vai ao encontro da interpretação dada pelo STJ ao disposto no parágrafo único do art. 404 do CC de 2002 e, atualmente, no TST, pela OJ 400 de sua SDI-I e, em nosso Regional, pela Súmula 17.

Juros e correção monetária:

Observar-se-á a decisão do Supremo Tribunal Federal, por maioria, nas ADCs 58 e 59 e nas ADIs 5.867 e 6.021, que declarou inconstitucional a Taxa Referencial (TR) e julgou *“parcialmente procedentes as ações conferindo interpretação conforme à Constituição ao artigo 879, parágrafo 7º, e ao artigo 899, parágrafo 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar a SELIC (artigo 406 do Código Civil) como fator de correção adequado, até que sobrevenha nova solução legislativa, respeitadas as situações já consolidadas pelo trânsito em julgado”*.

Sendo assim, ainda de acordo com as decisões do Supremo Tribunal Federal mencionadas, deve-se aplicar o IPCA na fase pré-judicial, até a data imediatamente anterior ao ajuizamento e a partir do ajuizamento, a taxa SELIC (conforme decisão em Embargos de Declaração). Observe-se, ainda, a parte específica da fundamentação do acórdão transcrita abaixo:

“6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991)”.

Notas:

[1] Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

[2] É imperioso registrar que a norma citada faz alusão a “trabalhadores urbanos e rurais”, expressão que tem espectro mais amplo do que meramente “empregados”.

[3] UBER. Fatos e dados sobre a empresa. 2018. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 27 nov. 2021.

[4] FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Ob. cit. p. 16.

[5] Nessa linha a Súmula 386 do TST, *in verbis*: POLICIAL MILITAR – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA – Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

[6] ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. 2017. Disponível em: <http://ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565254-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 4 nov. 2017.

[7] FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Ob. cit. p. 16.

[8] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos “GE UBER” do Ministério Público do Trabalho. CONAFRET. 2017.

[9] CASTILHO, Paulo César Baria de. Subordinação por algoritmo. São Paulo: LTr, 2021. p. 123.

[10] ABÍLIO, Ludmila Costhek. (2019) Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674> Acesso em: 27 nov. 2021.

[11] Art. 452-A, CLT, §3º - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente; e §5º - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

[12] Art. 1º, IV, CRFB/88.

[13] Art. 170, CRFB/88.

[14] Conforme divulgação na linha do tempo do perfil pessoal de seu CEO (Travis Kalanick) no facebook , a “Uber acredita em segunda chance”.

Posto isso, rejeito as preliminares suscitadas e, no mérito, julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **ELISÂNGELA ALVES VIEIRA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** para declarar a relação jurídica de emprego havida entre as partes no período de 7.2.2019 a 31.7.2020 e condenar a ré na obrigação de pagar à autora as verbas a seguir discriminadas, conforme fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante deste *decisum*:

- **aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, ambas com 1/3 e décimos terceiros salários proporcionais de 2019 e 2020; multa do art. 477 da CLT;**

- honorários de sucumbência aos procuradores do autor (10%).

A ré deverá comprovar o recolhimento do FGTS e indenização de 40%, além de entregar as guias pertinentes, sob pena de responder pelo equivalente em espécie. Deverá, ainda, anotar o contrato de trabalho na CTPS da reclamante, sob as penas do art. 39 da CLT.

Custas no valor total de R\$ 306,53, sendo R\$ 245,22 (2% sobre o valor da condenação de R\$ 12.261,20 na forma do art. 789, caput e inciso I) e R\$ 61,31 (na forma do art. 789-A, inciso IX da CLT), pela ré (conforme cálculos constantes da planilha anexa, elaborada pela contadoria do Juízo por meio do sistema PJEcalc, integrante desta decisão para todos os efeitos).

Autorizo a dedução do que quitado a idênticos títulos, a fim de evitar locupletamento, desde que devidamente comprovado na fase cognitiva.

Incidem contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas não excepcionadas no art. 28, § 9º da Lei 8.212/91 e art. 214 do Decreto 3.048 /99.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Expeçam-se os ofícios aos órgãos fiscalizadores (SRTE e Secretaria da Receita Federal).

Cumpra-se em oito dias.

Intimem-se as partes.

E, para constar, proferi a presente decisão, que segue devidamente assinada nos termos do art. 205 do CPC.

RIO DE JANEIRO/RJ, 21 de fevereiro de 2022.

RONALDO DA SILVA CALLADO
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: RONALDO DA SILVA CALLADO - Juntado em: 21/02/2022 16:48:09 - cb41b14
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/22022022213994900000147922519?instancia=1>
Número do processo: 0100711-46.2020.5.01.0038
Número do documento: 22022022213994900000147922519