



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0020182-90.2022.5.04.0004

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/03/2022

Valor da causa: R\$ 22.801,99

Partes:

RECLAMANTE: ALEXANDRE ROGIE SILVA DE BORTOLI

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: LUIZ AFRANIO ARAUJO

ADVOGADO: RENATA PEREIRA ZANARDI

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATSum 0020182-90.2022.5.04.0004
RECLAMANTE: ALEXANDRE ROGIE SILVA DE BORTOLI
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Relatório dispensado, por se tratar de rito sumaríssimo, nos termos do artigo 852-I da CLT.

DECIDO:

LEI 13.467/17. O pedido de aplicação da Lei 13.467, sem referência a matérias específicas que estejam sendo discutidas nos autos, é genérico e, portanto, sequer pode ser apreciado pelo juízo em tais termos. Havendo necessidade de exame acerca da aplicação ou não de alguma regra dessa lei, em face de alguma das pretensões do autor, o exame será realizado no respectivo item da fundamentação.

INCOMPETÊNCIA. Não há falar em incompetência material da Justiça do Trabalho, pois a pretensão da inicial é justamente de reconhecimento de vínculo de emprego, matéria própria da competência desta especializada.

INÉPCIA. LIMITAÇÃO DOS PEDIDOS. A petição inicial indica valores aproximados para cada pedido formulado e atribui valor à causa para fins de adequação ao rito. Considerando que o dever legal de documentação do contrato de trabalho é do empregador e que a nova redação do artigo 840 da CLT dada pela Lei nº 13.467/2017 não se refere à liquidação inequívoca dos pedidos e, sim, à mera indicação de valores, preenchidos os requisitos legais, não há falar em extinção do feito. A via eleita, pelo rito sumaríssimo, é adequada ao feito. O processo do trabalho é regido pelo princípio da informalidade, bastando à parte reclamante apresentar uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, nos termos do art. 840, § 1º, da CLT, exigência que restou plenamente atendida no caso em análise. Rejeito.

VÍNCULO DE EMPREGO: Incontroverso que o reclamante foi contratado pela ré para trabalhar como entregador de lanches e mercadorias. Toda a sistemática de trabalho era baseada predominantemente em serviços de tecnologia da informação, no qual os registros dos clientes atendidos, tempo de trabalho dispensado, valor recebido, diretrizes a serem cumpridas são controlados através de uma plataforma digital e podem ser facilmente verificados. A robusta prova documental juntada na inicial é esclarecedora a respeito da relação que se deu entre as partes, corroborada pela prova oral colhida. A reclamada atua em praticamente todos os países do mundo. Possui acesso às maiores tecnologias para disponibilização de seus

serviços aos consumidores, bem como para contratar profissionais específicos para prestá-los. O principal serviço oferecido através da ferramenta digital é relacionado à mobilidade: transporte de passageiros, alimentos e mercadorias. O consumidor acessa diretamente a plataforma da ré para contratar transporte pessoal, comprar alimentos e solicitar entregas de mercadorias, bem como efetua o pagamento diretamente à reclamada. O profissional que realiza as atividades em automóveis, motocicletas e bicicletas cadastra-se no site. A partir disso, é aprovado ou não, após análise de seus dados pessoais. “Ativa-se” na plataforma digital (esse é o verbo utilizado pela empresa, inclusive) e recebe a demanda de trabalho. Deve aceitar o trabalho e, após realizá-lo, é por ele remunerado. Parte do valor do serviço (a maior parte) permanece com a tomadora do trabalho. Há sem dúvida uma série de opções empresariais que tendem a de algum modo disfarçar a existência do vínculo. O fato de a pessoa aceitar ou não o trabalho e a possibilidade de escolha do tempo em que prestará o serviço a cada dia são os elementos insistentemente trazidos à discussão como espécie de prova de autonomia. Ocorre que isso na prática é apenas aparência. Os documentos trazidos aos autos, em especial os prints das fls. 89/92 comprovam que há controle subjetivo da atividade, no melhor estilo do capitalismo industrial, e que há controle do tempo de trabalho, que apesar de variável não está à disposição do empregado, como em princípio pode parecer. Na fl. 89 do download, há prova documental de uma advertência escrita: “Olá Ricardo. Conforme dito anteriormente nós identificamos possíveis atividades irregulares em aeroportos em sua conta durante nossas auditorias (...) lamentamos informar que você **não poderá mais receber viagens chegando ou partindo de aeroportos**”. Na fl. 90: “Tempo ao volante disponível: 11h e 35min. Continue on line para dirigir ou fique offline até 12:28AM para redefinir o tempo ao volante para 12 horas”. Logo abaixo a suposta opção: “ficar online” “ficar offline”. Ora, esse documento não apenas prova a realização de trabalho fora do limite constitucional, como também revela a existência de fixação de tempo de trabalho (de 12h) para o reclamante. E desvela a falácia da aparência de autonomia. A opção do trabalhador terá consequências em sua pontuação e avaliação pela empregadora. Tanto que logo na sequência, à fl. 92, a UBER explica: “Depois de atingir o tempo máximo ao volante, você ficará offline no app da Uber por 6 horas. Após esse período, você poderá voltar a ficar online e fazer viagens”. Há, pois, o estabelecimento do tempo de trabalho (12h), do tempo de intervalo (6h - inferior ao previsto em lei, diga-se de passagem) e a clara indicação de que o empregado observe essas diretrizes. O que torna-se ainda mais claro quando, na fl. 94, aparece a aba “ver agenda de promoções” e, logo depois, “veja o tempo ao volante”, revelando que essas duas questões são indissociáveis. Se o trabalhador não tiver o tempo ao volante determinado pela empregadora, não participará (ao menos em condição de igualdade com aqueles que seguiram o direcionamento dado) das promoções. O fato de o tempo de trabalho e de descanso poder ser realizado durante as 24h do dia não retira, por óbvio, a imposição de sua realização. Ora, não é apenas em atividades realizadas através do uso de plataformas digitais que o tempo de trabalho é variável. Essa é uma realidade no

teletrabalho e em outras formas de prestação de serviços, nas quais curiosamente a maioria da jurisprudência e da doutrina nunca demonstrou dúvida, quanto a sua qualificação como vínculo de emprego.

A reclamada é quem direciona os locais em que o profissional deve comparecer para realizar os serviços, fixa o valor a ser pago pelo trabalho, determina as condições em que deve ser prestado (passando pelas configurações no veículo para que realize o serviço, até a determinação sobre a possibilidade ou não de conversar com o passageiro durante o trajeto). É a reclamada, também, quem remunera o profissional, que sendo diretamente contratado após selecionado a partir de critérios por ela fixados, está em uma relação caracterizada pela pessoalidade do trabalho. O reclamante desempenhou suas atividades vinculadas à atividade (objeto social) da empresa. O argumento da reclamada, para eximir-se de obrigações trabalhistas, é de que inexistente subordinação no trabalho desempenhado pelo autor, que seria um profissional "autônomo". A lei brasileira, porém, fixa como critério para a configuração do vínculo de emprego a dependência, que a doutrina associa ao conceito de subordinação. Da perspectiva objetiva, se caracteriza pela inserção do trabalho no objetivo empresarial, o que se evidencia pelo fato de que a reclamada vende o transporte de mercadorias e pessoas, que é realizado por trabalhadores como o reclamante. Da perspectiva subjetiva, a lei trabalhista (artigos segundo e terceiro da CLT) identifica de um lado quem admite, assalaria e dirige a atividade, o que a UBER fez no caso em exame. E, de outro, quem presta serviço não eventual, sob dependência. Na medida em que é a empresa, através dos comandos que insere em sua plataforma digital, quem define qual trabalho, quais percursos, que remuneração, em que condições o trabalho será realizado e como será remunerado, apropriando-se do valor integral realizado pelo trabalho e repassando apenas uma pequena parte disso ao trabalhador, resta perfeitamente configurada a presença dos requisitos legais. Importa salientar que inclusive da perspectiva mais dissociada da previsão legal (mas amplamente repetida pela doutrina e pela jurisprudência) de critérios como obedecer ordens, cumprir jornada ou sofrer punição, para que haja caracterização de vínculo de emprego, impõe-se no caso em exame a conclusão de que vínculo houve entre as partes. A empresa utiliza recursos da tecnologia da informação para ditar todo o trabalho desempenhado, como já salientei. Mais alguns documentos trazidos aos autos reforçam isso. À fl. 52, por exemplo, há exigência de cumprimento mínimo de jornada, sob pena de punição: não ser mais chamado para outras campanhas promocionais. O documento da fl. 68 constitui típica advertência, a partir de uma reclamação feita por um cliente à reclamada (e não ao empregado), repassada para o motorista. A fl. 65 consta um aviso de recusa de atendimentos emitido pela ré ao empregado, demonstrando total ausência de autonomia deste, inclusive com clara ameaça de término da relação ou de perda de benefícios - e conseqüentemente de remuneração - caso o empregado não se sujeite à determinação da ré. Às fls. 90-92, como já mencionei, há prova de controle de jornada. Ainda, destaco o documento da fl. 96, que

se refere à uma assistência financeira feita pela ré aos empregados em caso de contraírem Covid-19, em típico exercício do dever legal de assumir os riscos do negócio. Além da prova documental, os depoimentos das partes são esclarecedores. O reclamante afirma que *"trabalhava para a Uber Eats e Flash, fazendo entrega de lanches e mercadorias com moto de sua propriedade; que costumava logar às 10h e ia até a noite, algumas vezes até 01h ou 02h da manhã; que no aplicativo vinha mensagens incentivando a ficar online para ter mais demandas e atingir nível ouro; que os valores das viagens são predeterminados; que um dia deslogou à noite e quando foi logar no outro dia estava bloqueado; que veio na sede da Uber em Porto Alegre e a moça lhe disse que talvez tivesse sido por recusa à entrega; que só recusava quando tinha que se deslocar muito para pegar o objeto para ser entregue e a entrega era próxima, pois nesses casos a Uber paga apenas o deslocamento no trecho entre pegar o objeto e entregar; que a Uber ficou inclusive ficou devendo em torno de R\$80,00 em razão desse bloqueio; podia aceitar ou recusar as entregas que apareciam no aplicativo; que podia escolher quantas e quais horas trabalhar mas se trabalhasse menos horas recebia um "castigo", o aplicativo trancava e não oferecia boas entregas para aceitar; que usava o aplicativo Waze para fazer a rota de entrega; que a seleção para o trabalho se deu através do envio de documentos no aplicativo e aguardou ser aprovado; que só recebia os valores das entregas".* E a preposta da ré afirma *"que é preposta contratada; que os fatos narrados pelo reclamante são verdadeiros, inclusive quanto à bonificação, esclarecendo apenas que o aplicativo não "oferece punição" caso não seja usado; que outro motorista não pode usar o cadastro do reclamante; que o bloqueio se dá quando a avaliação do motorista está baixa; que os motoristas recebem promoções, incentivos e marketing diários sobre taxas de entrega"*. A preposta confirma os fatos narrados pelo reclamante, sendo sua única ressalva falsa, porque os documentos comprovam claramente que havia, sim, punição pela recusa de entregas. Aliás, o reclamante foi despedido por conta dessa situação, que sequer foi efetivamente esclarecida pela ré, diga-se, nem comprovada eventual "avaliação baixa" por parte dos clientes da demanda, atendidos através do trabalho do autor. Não há, pois, como sustentar o argumento da autonomia, sequer para recusa de corridas, justamente porque havia um controle da ré para que isto não acontecesse, sob pena de punição, o que de fato ocorreu, com o despedimento ilegal do autor. Ainda, a ré disparava mensagens oferecendo maiores remunerações quando o empregado permanecesse mais tempo trabalhando. Desse modo, evidenciada a presença de subordinação objetiva, subjetiva e ostensiva - mesmo fora dos parâmetros legais, que não prevêm, por exemplo, a possibilidade de punição de empregados. É sempre importante registrar que a ordem constitucional vigente garante aos trabalhadores o direito fundamental à relação de emprego (art. 7º, I), cujo efeito horizontal vincula quem quer que se utilize de trabalho humano para viabilização de sua atividade econômica. Do mesmo modo, o art. 170 da Carta política expressamente subordina a estruturação da ordem econômica aos primados da "valorização do trabalho humano", da "função social da propriedade" e da "busca do pleno emprego". Em razão disso, não

se afigura razoável que um empregador, mediante simples alegação de ausência de controle da própria atividade econômica, realizada de forma organizada, por vários anos, possa - dentro de uma sociedade de trabalho obrigatório como a nossa - seguir auferindo lucro com trabalho humano alheio, sem observar os direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores e a arrecadação previdenciária devida ao Estado. O caso da UBER, aliás, é tão exemplar e perverso que já legitimou a criação do neologismo “uberização”, para identificar o trabalho precário, explorado fora dos parâmetros constitucionais e legais de proteção, o que sublinha a necessidade de atuação jurisdicional no sentido de exigir o respeito à ordem jurídica, como forma de honrar o pacto social criado a partir de 1988.

Destaco que houve recente julgado junto ao TST reconhecendo o vínculo empregatício de um motorista da reclamada (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 - 8ª Turma do do Tribunal Superior do Trabalho - 19/12/2022 - Min. Relator Agra Belmonte), no qual o controle do meio produtivo que a reclamada possui na relação estabelecida com os motoristas e entregadores foi ressaltado. O relator afirma que “A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo”.

É de ser citada, também, outra importante decisão no mesmo sentido, proferida pelo TRT de Campinas, cuja ementa transcrevo, por sua importância:

UBER DO BRASIL. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO RECONHECIDA. AVANÇOS TECNOLÓGICOS NÃO LEGITIMAM O TRABALHO PRECARIZADO. DIREITOS FUNDAMENTAIS NÃO SE VERGAM DIANTE DO PODER ECONÔMICO. NÃO HÁ PRIVILÉGIO NA SERVIDÃO. Do ponto de vista abstrato, o primeiro grande obstáculo que se tem verificado para a compreensão do trabalho prestado por intermédio de aplicativos situa-se na incompreensão do que seja, juridicamente, uma relação de emprego. Muitos julgados, que negam a existência de uma relação de emprego na situação em questão, apegam-se no argumento de que o trabalhador não está subordinado, apoiando-se, para tanto, em dois fatos: que o trabalhador tem liberdade para escolher seu horário de trabalho e que não é punido caso não trabalhe. O trabalhador, portanto, não estaria sob o comando do empregador e sua atividade seria autogestada, podendo-se, assim, também concluir, que o que se tem, em concreto, é um trabalho prestado ‘pelo’ aplicativo e não ‘para’ o aplicativo, argumento este, inclusive, que aparece como ponto central do recurso apresentado pela reclamada nos presentes autos. A este respeito não se pode deixar de apontar para o aspecto meramente retórico da

argumentação, pois o aplicativo não é sujeito de direito e, portanto, não poderia sequer ser considerado para efeito da análise jurídica. O aplicativo não tem vida própria, não expressa vontades, desejos e, portanto, não fixa metas ou comandos. Não é nada mais do que uma coisa, um objeto ou, mais especificamente, uma ferramenta. Argumentar, para negar o vínculo de emprego, que o trabalho é prestado 'pelo' aplicativo e não 'para' o aplicativo não tem qualquer significado concreto, do ponto de vista jurídico, pois equivale a afirmar, com relação a um pedreiro, por exemplo, que este exerce seu trabalho 'pelo' uso de uma 'colher de pedreiro' e não 'para' a ferramenta em questão. Ora, é evidente que o motorista não trabalha 'para' o aplicativo, assim como o pedreiro não trabalha 'para' a sua colher e esta obviedade, extraída da lógica, não tem nenhuma repercussão jurídica. Os sujeitos envolvidos nesta relação são a entidade que atua como empreendedora, o motorista e o passageiro. A empresa UBER, inequivocamente, está integrada a esta relação na qualidade de entidade empreendedora, pois sua atividade, como ela própria apresenta em seu sítio eletrônico, é a de fornecer a ferramenta que possa interligar o motorista ao cliente: 'Nosso principal serviço é desenvolver tecnologias que conectem motoristas parceiros e usuários a qualquer hora.' Mas é evidente que faz muito mais do que isto, pois não apenas produz a 'colher de pedreiro', como a mantém sob sua propriedade, define os modos da sua utilização, estabelece os parâmetros da relação entre o motorista e o usuário, gerencia a execução da atividade e mantém para si parcela do proveito econômico proveniente do serviço prestado. É nítido, portanto, que a empresa UBER é sujeito ativo desta relação e não, meramente, proprietária da ferramenta. O motorista é outro evidente sujeito desta relação e sua participação se dá com o exercício do trabalho necessário para que o serviço seja prestado. O motorista é um trabalhador, portanto. O outro sujeito é o usuário, que se vale dos serviços prestados, tanto pelo motorista, quanto pela UBER. Para chegar ao motorista, o usuário se vale do aplicativo e, depois, se beneficia do transporte propriamente dito, por meio da condução do motorista, sendo que, para tanto, paga o preço previamente fixado; um preço que engloba, sem delimitação concreta, os dois serviços. O usuário, portanto, integra a relação, fechando o ciclo. Não se trata, pois, de uma relação linear horizontal, como sugere a reclamada em seu sítio, na qual a UBER fornece a ferramenta e aquele que adquire a ferramenta a utiliza para a venda de serviço a uma terceira pessoa. O usuário, concretamente, estabelece um vínculo jurídico inicial com a UBER, na qualidade de consumidor do serviço por ela concretamente oferecido e não meramente 'possibilitado'. Embora, nos processos judiciais, tente construir outra versão para a realidade, no mundo extra autos, a UBER explicita o serviço de transporte que vende ao consumidor e conclama, 'Vá

de UBER'. O usuário, que atende o chamado e vai de UBER, firma, portanto, uma relação de consumo com a UBER e não com o motorista, que aparece na relação como mero executor do trabalho necessário à realização do serviço. Tanto é assim que se o usuário for acometido de algum dano durante o transporte a reparação certamente será buscada perante a UBER e esta formulação tem sido reiteradamente acolhida pelos Tribunais estaduais. Fechado o ciclo das relações jurídicas formalizadas, o que se tem como resultado é: - quem trabalha é o motorista e a sua participação é, unicamente, a entrega do trabalho. Um trabalho que se executa para a UBER, que dele depende para a implementação do seu empreendimento econômico, pouco importando avaliar se o empreendimento é lucrativo ou não, já que assume os riscos da atividade; - o trabalho prestado não é um trabalho autônomo, pois o motorista não define, por si, as condições em que será prestado junto ao consumidor, não tendo autonomia nem mesmo com relação ao preço cobrado pelo trabalho. O fato de o trabalhador arcar com os custos da execução do transporte, sendo, inclusive, proprietário do veículo (isto quando não o aluga), serve apenas para aumentar o seu nível de dependência econômica frente àquele que o remunera pelo trabalho exercido e que, concretamente, se beneficia economicamente da situação, que é a própria UBER. A transferência para o trabalhador de parte dos custos do empreendimento apenas aumenta o nível de exploração do trabalho. Não há como negar, portanto, que se está diante de uma nítida relação jurídica na qual o motorista vende sua força de trabalho para o implemento do empreendimento da UBER e que se traduz, juridicamente, como uma autêntica relação de emprego, valendo lembrar que relação de emprego é o instituto jurídico criado exatamente para identificar este tipo de relação social, com o objetivo precípua de delimitar o campo de aplicação dos direitos trabalhistas e de, ao mesmo tempo, garantir a efetivação destes direitos, tidos como parâmetros mínimos da relação capital-trabalho. A relação de emprego é o instituto fundamental dos compromissos em torno da essencialidade dos direitos humanos e da integração sócio-político-econômica da classe trabalhadora que foram assumidos na pactuação de reconstrução da sociedade capitalista e que dão origem à formação do Estado Social. A relação de emprego é concebida, pois, como um imperativo de ordem pública, na medida em que a integração ao projeto sócio-econômico-produtivo do Estado Social é automática, involuntária e vinculativa. A identificação de uma relação de emprego, por conseguinte, não é um favor que se faz ao trabalhador, nem uma pena que se impõe ao empreendedor. Bem ao contrário, representa revalidar e buscar conferir efetividade ao pacto em questão. Toda vez que se busca argumentos para negar a relação de emprego em efetivas relações de

exploração do trabalho pelo capital o que se tem como efeito é um passo dado em direção a todo desajuste social e humano que nos conduziram a duas guerras mundiais e que tem feito aumentar as desigualdades sociais, a fome, a miséria e as diversas formas de opressão, o que, por sua vez, constitui alimento à quebra da solidariedade e da própria razão, fortalecendo as bases de regimes autoritários e ditatoriais. Impressiona que depois de tantos anos de tentativa de superação da ordem liberal e consolidação do Estado Social ainda se conviva com práticas que retomam a época pré-capitalista, quando o argumento de 'parceria' entre os proprietários de terras e os trabalhadores forneciam fundamento para a espoliação da condição humana destes. Não é à toa, portanto, que a relação entre os trabalhadores e as empresas detentoras de aplicativo são apresentados como 'servidão moderna', 'escravidão digital', ou, na expressão mais reduzida, 'uberização'. E a argumentação artificialmente criada e midiaticamente difundida ainda busca fazer acreditar que quem explora faz um 'favor' para o explorado. Como se divulga com insistência, quem tem algum sonho poderá realizá-lo trabalhando 'com' o aplicativo da UBER (e não 'para' o aplicativo e, menos ainda, 'para' a UBER) e o fará sem se submeter a um padrão, ou seja, sendo o seu 'próprio chefe'. Aqueles que conseguem alcançar esta condição são tidos, então, como seres privilegiados. Ostentariam, assim, como denuncia sarcasticamente Ricardo Antunes, o 'privilégio da servidão!'" (0010112-89.2020.5.15.0032, Relator Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, 2022).

Em âmbito internacional, recente decisão dá conta de que a reclamada foi condenada em demanda coletiva, por fraude à relação de emprego, na França. (https://www.liberation.fr/economie/transports/a-lyon-uber-condamne-aux-prudhommes-a-requalifier-les-contrats-de-139-chauffeurs-20230120_FA7LIO62FBBCDNZ3IBS65FQVKU/). Na Espanha, após o reconhecimento do vínculo de emprego pela corte constitucional, foi editada lei regulando a atividade como típica relação de emprego. A Comissão Europeia já fez proposta de regulação e em Portugal também foi apresentado projeto de lei para que se reconheça o vínculo entre motoristas e a tomadora do trabalho. No Brasil, sequer esse movimento legislativo é necessário. Os artigos 2º e 3º da CLT dão conta, perfeitamente, de enquadrar a exploração do trabalho realizada pela UBER. Aqui, qualquer exploração sem a formalização do vínculo constitui fraude. Ato ilícito, portanto. Ao Poder Judiciário trabalhista cabe reconhecer a prática ilícita e conferir os efeitos que a legislação estabelece. E isso significa reconhecer não apenas o vínculo empregatício havido entre o autor e a reclamada, mas também o dano pessoal e coletivo que tal prática implica.

No que se refere ao término da relação, os elementos existentes nos autos revelam que foi realizado por iniciativa da reclamada. A preposta afirma que

tal ocorreu por avaliações baixas do reclamante, mas a empresa não produz prova nesse sentido. Também não há prova dos critérios para suposta dispensa por número excessivo de cancelamentos. De qualquer modo, o que importa salientar é que a empresa admite só realizar a rescisão do vínculo de modo motivado. Ou seja, possui regramento interno para dispensa de trabalhador, sujeitando-se, por consequência, a sua observância. Ao não se desincumbir do dever de prova documental de que observou tal regramento, impõe a conclusão de que verdadeira a versão da inicial. Na inicial, há o argumento, ainda, de que a ré não observa a Lei Geral de Proteção de Dados - 13.709/2018, em especial o art. 20, que trata justamente a respeito de decisões tomadas unilateralmente que afetam interesses, sem que haja direito de revisão e de defesa. Tal determinação está de acordo com a norma constitucional, garantida expressamente no artigo 5º, LV, quando afirma como direito fundamental dos "litigantes, em processo judicial ou administrativo", e dos "acusados em geral", o direito ao contraditório e à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Todos esses elementos, portanto, determinam a conclusão não apenas de que a dispensa se deu por iniciativa da reclamada, mas também que é nula. A empresa não observou os critérios que ela mesma estabelece para o término da relação, não cumpriu o dever constitucional de garantia do contraditório e da ampla defesa. A nulidade se dá justamente pelo fato de que a empresa admite haver extinto o vínculo por suposta culpa do trabalhador e não produzir a prova desse fato. Logo, se culpa não houve, também não ocorreu a razão para a dispensa.

Determino, pois, a imediata reintegração do autor ao emprego, nas mesmas condições anteriores à despedida ilegal, devendo, ainda, ser devidamente observados os direitos, regras e ditâmes decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego. A remuneração mínima a ser garantida é de R\$ 1.000,00 por semana. A reclamada deverá fazer o registro da data de admissão (19.1.2021), bem como dos demais elementos do contrato de trabalho, na CTPS do trabalhador. Para tanto, o reclamante deverá depositar sua CTPS em secretaria, de imediato. Então, independentemente de notificação, a reclamada terá 10 dias para cumprimento da ordem, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 por dia de atraso, até o limite de 90 dias. Fica prejudica a análise dos pedidos de pagamento de aviso prévio e acréscimo de 40% sobre o FGTS.

O reclamante faz jus ao pagamento das verbas salariais impostas por lei: gratificações natalinas e férias (remuneração com acréscimo de 1/3) relativas a todo o período de vínculo, inclusive do período em que afastado irregularmente de suas atividades, até a efetiva reintegração. Faz jus, também, ao pagamento do FGTS do contrato e sobre as parcelas remuneratórias reconhecidas, em relação a todo o período trabalhado e até a efetiva reintegração.

DANO MORAL: Restou incontroverso o trabalho sem reconhecimento de vínculo de emprego, o que configura ato ilícito, cujos efeitos inclusive extrapolam a esfera do patrimônio jurídico do autor. Trabalhar sem vínculo implica permanecer na precariedade, sem condições de programar a vida, consumir de forma organizada, ter efetivo descanso. Quem desse modo trabalha, sabe que se perder sua capacidade laboral estará fadado a passar privações. A angústia que daí decorre não pode ser minimizada. E, em casos como o do autor, decorre de escolha administrativa deliberadamente feita pela empresa, que com isso auferir vantagem financeira. Age, portanto, promovendo boicote à ordem jurídica e ao Estado Social. A situação a que o reclamante e milhares de outros trabalhadores e trabalhadoras estão sujeitos implica imposição de instabilidade financeira e emocional. Por isso mesmo, não pode ser tratada como mero descumprimento contratual. Há clara ofensa à dignidade. Como escrevemos recentemente:

“Quando se diz que algum trabalhador ou trabalhadora que vende sua força de trabalho para sobreviver, no contexto da satisfação dos interesses daquele que se vale do resultado do trabalho prestado, não tem CLT, o que se está dizendo, concretamente, é que se pode negar direitos fundamentais a esta pessoa. Em suma, que a Constituição não se aplica a ela. Como se vê, é uma fala muito violenta, destinada àqueles e aquelas que foram historicamente excluídos, que naturaliza a exploração sem limites. E ainda o faz com o discurso falacioso da liberdade e da autonomia. Esta proposição gera apenas dois efeitos concretos: rebaixamento da condição humana desse(a) trabalhador(a) e a potencialização do aumento da taxa de lucro de quem explora a força de trabalho alheia. A precarização não melhora a economia do país. Pelo contrário, gera retração, pois promove, no cômputo geral, maior acumulação da riqueza e, por consequência, mais desigualdade social. Além disso, provoca maior custo social, em virtude do adoecimento e mortes no trabalho, sem aumentar o número de empregos, até porque os eventuais empregos gerados não são, em verdade, empregos, mas subempregos. Ademais, a existência, no mundo do trabalho, de trabalhadores e trabalhadoras que possuem uma posição jurídica rebaixada de proteção social faz com que este nível rebaixado seja visto como o patamar de comparação, gerando a percepção de que as trabalhadoras e trabalhadores aos quais se direcionam a totalidade dos direitos trabalhistas sejam tidos como privilegiados. Assim, o que era para ser visto como patamar mínimo de civilização, como foi obrigatório reconhecer ao longo de anos de aprendizados e de

lutas, passa a ser o máximo. O trabalhador e a trabalhadora que “tem CLT”, portanto, seria um ser privilegiado, ainda mais se consideradas as milhares (ou milhões!) de pessoas que sequer conseguem vender sua força de trabalho, os desempregados.

(...) Cumpre notar, a propósito, que a maior parte dos milhões de trabalhadores e trabalhadoras que vendem a sua força de trabalho na dita “informalidade”, ou seja, sem o reconhecimento da condição jurídica de empregados e empregadas, são, de fato, vítimas de uma coação econômica, que os obriga a aceitar trabalho nas condições oferecidas e que não vê possibilidade de reação quando verifica que o próprio Estado se apresenta como estimulador ou legitimador desta situação e que as organizações sindicais estão também sob mira e preocupadas com a própria existência e com as lutas contra a redução de direitos de seus associados (aqueles “privilegiados” que tem “CLT”). Aliás, um dos mecanismos de consolidação da retração de direitos trabalhistas é o de esfacelar a classe trabalhadora, tanto dividindo-a entre “privilegiados”, terceirizados e informais, quanto atribuindo-lhes a aparência de um “empreendedor”; o que se verifica, inclusive, nos dois polos da pirâmide econômica das relações de trabalho. Isto é, seja com os “altos empregados”, que passam pelo processo de “pejotização”, seja com os mais precários, que são convencidos de que são empreendedores de si mesmos, ou Micro Empreendedores Individuais (MEI), ainda que, na realidade, seu trabalho esteja sendo realizado, em rede, para o desenvolvimento de grandes negócios capitalistas. Assim, quando se diz que o dito “trabalho prestado por intermédio de aplicativos” é uma forma moderna de relação de trabalho, diversa daquela para a qual se voltou a CLT, e que os trabalhadores que prestam serviços a empresas que exploram atividade econômica por meio de plataformas digitais não querem direitos trabalhistas, comete-se vários equívocos, a saber: 1) desconsidera-se o dado histórico da construção dos direitos trabalhistas que está relacionado, isto sim, à limitação da exploração econômica do ser humano, nas suas mais variadas formas; 2) rompe-se o reconhecimento da condição mínima garantida aos trabalhadores e às trabalhadoras; 3) cria-se obstáculo para a efetivação de direitos humanos nas relações de trabalho; 4) replica-se, de forma mais restrita, o interesse das empresas de aplicativos, as quais, assim, poderão explorar o trabalho em patamar abaixo do mínimo existencial sem redução de riscos, dada a chancela conferida pelo Estado para tanto; 5)

estimula-se e institucionaliza-se “nova” divisão na classe trabalhadora, criando mais um obstáculo para a formação da consciência de classe, que é essencial para as lutas sociais; 6) fragiliza-se a posição jurídica e política da totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras; 7) incorpora-se a falsa argumentação de que a forma aparente de exploração do trabalho é que determina o conteúdo dos direitos, quando o que de fato importa é se está, ou não, diante de uma exploração da força de trabalho para a satisfação de interesse alheio (e relação de emprego é apenas o nome jurídico que se dá a esta situação – não um “palavrão” ou “ofensa moral”), regida pela mesma lógica do assalariamento e obtenção de lucro que caracteriza predominantemente o trabalho sob o capitalismo; 8) promove-se um autêntico dano social, visto que a sociedade como um todo é que terá que arcar com as consequências sociais e econômicas, bem como os traumas humanos que decorrem dos acidentes e doenças ocasionadas pela exploração sem limite do trabalho alheio, enquanto que aquele que se beneficia economicamente da situação sequer é induzido a compensar a coletividade por meio de impostos e contribuições sociais; 9) subverte-se o conceito de dependência ou subordinação, que guarda relação justamente com o trabalho realizado, sem o qual a atividade econômica explorada pelas empresas que oferecem serviços através de aplicativos sequer existiria; 10) fomenta-se o discurso falacioso de liberdade que concretamente se traduz na necessidade de “ativação” por mais horas do que o parâmetro constitucional permite, em situação ergonômica agressiva ao corpo, em um ambiente de constante estresse como é o ambiente do trânsito de veículos; 11) promove-se o disfarce que permite o repasse de todo o custo do negócio para o empregado ou empregada, enquanto a empresa segue sendo a única a apropriar-se da mais-valia gerada pelo trabalho; 12) e faz-se tudo isso por meio da utilização da retórica clássica do setor empresarial no contexto neoliberal de que a redução de direitos sociais é uma aspiração dos próprios trabalhadores e das próprias trabalhadoras, que passariam a entender que a culpa de seus males é o custo que os direitos sociais geram para as empresas. É importante, sobretudo, compreender que a precarização das condições de trabalho não interessa às empresas que detêm o monopólio tecnológico unicamente pelos seus efeitos mais imediatos da redução de custos e do abalo da consciência de classe, na medida em que trabalhadores e trabalhadoras são induzidos a lutarem uns contra os outros pelos poucos e cada vez mais mal

remunerados postos de trabalho. Interessa-lhes, dentro de sua concepção ideológica, sobretudo, disseminar a prática das formas de exploração do trabalho que fragilizam como um todo a classe trabalhadora e que promovam o desmonte do projeto econômico-social e humano proposto pelo Estado Social. A "uberização" é um processo assumido de rebaixamento da condição de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, buscando reduzir ou até eliminar o potencial de organização e de luta, além de se constituir, por consequência, uma afronta direta ao Estado Social e não apenas mais uma estratégia para majorar taxa de lucro, o que, neste contexto, pode até ser conduzido ao segundo plano, dados os objetivos maiores de dominação e de apropriação dos poderes político e econômico (https://www.lepoint.fr/economie/uber-darakhosrowshahil-homme-qui-va-nous-faire-changer-de-vie-29-11-2018-2275266_28.php). Pessoas que trabalham todo o tempo e que são as únicas responsáveis pela própria sobrevivência, desde uma lógica individualista, autofágica e precarizante, terão bem mais dificuldades para conviver, reconhecer os problemas comuns e construir outra sociabilidade menos destrutiva. Esse processo, portanto, compromete fortemente a capacidade política, o que é profundamente problemático, especialmente quando estamos lidando com a possibilidade de não haver futuro, em razão do ecocídio promovido e incentivado pelo sistema". (artigo Regulação Meio-termo para os explorados por empresas proprietárias de aplicativos: a invenção da roda. Publicado e disponível em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/regulacao-meio-termo-para-os-explorados-por-empresas-proprietarias-de-aplicativos-a-invencao-da-roda>, 21.1.2023)

Diante disso, defiro o pagamento de uma indenização por danos morais, ao reclamante, no valor de R\$ 200.000,00, considerando o porte econômico da reclamada e a gravidade e multiplicidade dos danos causados à existência dele.

Ainda, considerando o dano contra a coletividade, que também se revela evidente nos termos da fundamentação supra, determino que a reclamada pague indenização suplementar, na forma do artigo 404, parágrafo único, do Código Civil, subsidiariamente aplicável ao direito do trabalho, no valor de R\$ 500.000,00, que deverá ser revertido em favor de destinação social a ser ajustada com parecer prévio do Ministério Público do Trabalho, para quem deve ser remetida cópia desta decisão.

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. A comprovação da necessidade de gratuidade da justiça se dá pela declaração de

insuficiência de recursos, especialmente porque tal circunstância é de ser presumida, tratando-se de trabalhador inserido em realidade na qual o trabalho é a fonte de sobrevivência física. A parte autora é, portanto, autêntica destinatária da norma jurídica, razão pela qual concedo o benefício da gratuidade integral, na forma do art. 5º, LXXIV (o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos), da Constituição. Quanto aos honorários aos advogados da parte autora, o artigo 133, conjugado com o artigo 1º, inciso IV (princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito), ambos da Constituição de 1988, derrogaram o 14 da Lei nº 5.584-70. Sendo, o Advogado, indispensável à administração da Justiça e tendo, o Brasil, como princípio fundamental, o da valorização social do trabalho, não há como negar ao profissional liberal que prestou serviços, o pagamento de seus honorários, quando atua em favor de quem sofreu lesão a direitos. Não sendo o trabalhador quem deu causa à existência da lide, e já havendo arcado com o ônus decorrente do tempo do processo, revela-se flagrantemente desproporcional impor a ele a consequência dos descumprimentos dos deveres contratuais e legais da demandada. Ao contrário, embora seja impossível apagar a integralidade dos dissabores causados à outra parte - referentes à angústia com a injustiça, a postergação da reintegração patrimonial e toda sorte de transtornos decorrentes do litígio judicial - deve a ré, ao menos, arcar com a integralidade dos prejuízos econômicos diretamente causados, inclusive com custeio dos serviços dos profissionais que se fizeram necessários para viabilizar ao empregado a concretização dos seus direitos. O valor deverá ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas. Observo, ainda, que não há falar em sucumbência no processo do trabalho, tampouco é possível, diante da decisão proferida na ADI 5766, atribuir à parte autora, reconhecidamente pobre, despesas relativas a custas ou honorários.

CONCLUSÃO (ART. 832, CLT): Ante o exposto, observada a fundamentação, **DECLARO** a existência de vínculo de emprego entre o autor e a reclamada a partir de 19/01/2021, na condição de motorista-entregador, com garantia de remuneração mínima de R\$ 1.000,00 por semana. **DECLARO** nula a despedida efetuada pela ré. **DETERMINO** a imediata reintegração do autor ao emprego, o que deve ser comprovado nos autos no prazo de 8 dias a partir da intimação desta decisão. **DETERMINO** que a reclamada FAÇA o registro do contrato de emprego na CTPS do autor, fazendo constar o período reconhecido, na função de motorista-entregador. Para tanto, o reclamante deverá depositar sua CTPS em secretaria, de imediato. Então, independentemente de notificação, a reclamada terá cinco dias para cumprimento da ordem, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 por dia, até o limite de 90 dias. **DEFIRO** o pagamento de gratificações natalinas e férias (remuneração com acréscimo de 1/3) relativas a todo o período do vínculo, inclusive aquele entre a data da dispensa e a efetiva reintegração; FGTS relativo a todo o vínculo e sobre as verbas remuneratórias ora reconhecidas como devidas, também em relação a todo o período de vínculo, incluído aquele decorrido entre a dispensa e a efetiva reintegração; indenização por

danos morais no valor de R\$ 200.000,00, a ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas, a contar da data da admissão mediante fraude ao vínculo de emprego. CONDENO a reclamada, ainda, ao pagamento de indenização suplementar na forma do artigo 404, parágrafo único, do Código Civil, no valor de R\$ 500.000,00, que deverá ser revertido em favor de destinação social a ser ajustada com parecer prévio do Ministério Público do Trabalho, para quem deve ser remetida cópia desta decisão. DEFIRO, ainda, o pagamento de honorários de advogado ao patrono do reclamante, à razão de 15% sobre o montante bruto integral da condenação. Para efeito de cálculo, devem ser considerados como pagos todos e apenas os valores documentados nos autos. A correção monetária deverá ser realizada com base no IPCA-E. Juros de mora na forma da Constituição. A atualização do FGTS deve seguir os mesmos critérios dos créditos trabalhistas. Não são cabíveis descontos fiscais e previdenciários, porque a executada é responsável exclusiva pela ausência de repasse à época própria, na forma do artigo 33, § 5.º, parte final, da Lei n.º 8.212/91. A contribuição previdenciária do empregador compreende o percentual de 20%, acrescida da parcela SAT e excluída a contribuição a terceiros. Não há compensação referente à mesma competência e ao mesmo fato gerador passíveis de serem deferidos.

FORMA DE CUMPRIMENTO: A sentença deverá ser liquidada por cálculo. Arbitro à condenação o valor provisório de **R\$ 720.000,00**. Custas na forma da lei, pela reclamada. Na forma da CLT, (art. 832, § 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento), determino que, tão logo apurada a conta, a reclamada cumpra a obrigação na forma do art. 880 da CLT, valendo a presente como mandado de citação. As obrigações de fazer devem ser cumpridas de imediato. A reclamada deverá comprovar nos autos os recolhimentos previdenciários e fiscais, sob pena de execução. Observo que não há "prequestionamento" para interposição de recurso da sentença de primeiro grau e que os embargos de declaração na Justiça do Trabalho são cabíveis apenas nas hipóteses de omissão ou contradição (art. 897-A da CLT). Por isso, desde logo as partes são advertidas de que eventual interposição de embargos de declaração em que verificado manifesto intuito procrastinatório implicará aplicação de pena por litigância de má-fé (arts. 81 e 1.026, § 2º, do CPC) e não haverá interrupção do regular prazo recursal. Nos termos do art. 495 da lei 13.105/15 - CPC, a presente sentença vale como título executivo para providências de hipoteca judiciária junto ao Cartório de Registro de Imóveis. Eventuais despesas devem ser informadas nos autos, para inclusão na conta e pagamento ao final.

PORTO ALEGRE/RS, 23 de janeiro de 2023.



Assinado eletronicamente por: VALDETE SOUTO SEVERO - Juntado em: 23/01/2023 10:49:38 - f66a984
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 REGIAO:02520619000152
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/22110917301283900000120909170?instancia=1>
Número do processo: 0020182-90.2022.5.04.0004
Número do documento: 22110917301283900000120909170