



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000494-79.2020.5.23.0006

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/07/2020

Valor da causa: R\$ 32.733,58

Partes:

RECLAMANTE: MORIEL ANDRADE ALVES

ADVOGADO: PEDRO ZATTAR EUGENIO

ADVOGADO: PEDRO PAULO POLASTRI DE CASTRO E ALMEIDA

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ADVOGADO: Rafael Alfredi de Matos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
6ª VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ
ATSum 0000494-79.2020.5.23.0006
RECLAMANTE: MORIEL ANDRADE ALVES
RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

SENTENÇA

Vistos etc.

Submetido o processo a julgamento, proferiu-se a seguinte sentença:

I – FUNDAMENTAÇÃO

DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tratando-se de demanda na qual se pede o reconhecimento de vínculo empregatício, nos termos do art. 114 da Constituição da Federal, competente é esta Especializada para decidir o litígio. A fixação da competência ocorre com a causa de pedir, do que é deduzido em Juízo. Eventual não acolhimento do pedido, como se sabe, é questão de mérito.

Rejeito, pois, a preliminar.

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 477 DA CLT. FGTS COM 40%

Alega o Autor que trabalhou de 02/02/2017 a 01/02/2020 como motorista de aplicativo, recebendo R\$400,00 por semana a título de remuneração.

Informa que foi bloqueado pela Reclamada e até o momento não recebeu nenhum direito trabalhista.

Requer seja reconhecido o vínculo empregatício, como também seja compelida a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, do FGTS com a multa de 40% e da multa do art. 477 da CLT.

Afirma a Ré, por sua vez, em síntese, a inexistência de vínculo empregatício entre as partes, requerendo a improcedência dos pedidos.

Sem razão a reclamada. Presente o vínculo de emprego.

Primeiramente, percebe-se de forma clara a subordinação do trabalhador, sobretudo, de forma acentuada, uma vez que a atuação profissional é verificada, passo a passo, pelo aplicativo da reclamada. O trajeto, a velocidade desenvolvida, avaliação do cliente, até uma frenagem brusca são analisados em tempo real pela empresa detentora do aplicativo sob o qual ocorre a prestação dos serviços. É uma hipervigilância. Nem Julio Verne, em suas extravagantes ficções, George Orwell, com o “Big Brother”, ou, ainda, Jeremy Bentham, no seu distópico panóptico, conceberam algo assim.

Sobre o fenômeno disruptivo laboral, discorreu com propriedade José Eduardo de Resende Chaves Junior[1]:

“Com esses cuidados é que se pretende sustentar aqui a prevalência da realidade virtual sobre a forma tradicional dos atos jurídicos, no mundo do capitalismo tecnológico, de modo a configurar um novo contrato realidade-virtual, no qual o decisivo para se aferir o estrato fático da relação de trabalho, quando dirigida pelas novas tecnologias de comunicação e informação, é a realidade que emerge do conjunto de fatores que promove a integração de várias soluções de comunicações, tecnologias de identificação e rastreamento, redes de sensores e atuadores com e sem fio, protocolos de comunicação avançada e inteligência distribuída para objetos inteligentes (ATZORI; IERA; MORABITO, 2010).

A primazia da realidade virtual, portanto, se dá como um parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de trabalho, com ênfase na prevalência do sistema, do software, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo da empresa sobre disposições abstratas.

Em outras palavras, na produção pós-industrial, prevalece a gestão oriunda da inteligência artificial, e não o acordo de vontade abstrato das partes. É o determinado pelo algoritmo do aplicativo que vigora na prática e é o que decorre dessa realidade virtual, do código-fonte, que deve ser considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes (...) Note-se que o usuário do sistema não tem, nesta condição, qualquer controle sobre as regras de funcionamento do aplicativo. Ele somente pode agir nos limites e formas preestabelecidos. Assim pergunta-se quem, de fato, detém o poder de definir tais limites e formas de interação do usuário com o espaço virtual?

Transportando-se tal questionamento para o mundo do trabalho: na hipótese de oferta de serviços que envolvem trabalho humano, através de plataformas virtuais, os aplicativos, possui o trabalhador condições de avaliar ou de se insurgir contra alterações e punições do contrato de trabalho virtual? De quem seria o ônus da prova de alterações prejudiciais quanto ao seu perfil de usuário? “

Também não há que se falar que a reclamada é apenas uma empresa de Tecnologia que disponibiliza um aplicativo aos condutores de veículo. Como já reconhecido em outros tribunais, podendo destacar decisão na Grã-bretanha, nota-se claramente que a empresa tem como objetivo o transporte. O transporte é o seu objeto principal. Reforça tal ideia, o fato de que desenvolve projetos de transporte autônomo como se vê na notícia abaixo[2].

“Uber volta a testar carros autônomos até o fim de 2020

Empresa pretende colocar os veículos em pelo menos 4 cidades da América do Norte, em retomada que acontece 2 anos depois do atropelamento que resultou na morte de uma mulher no Arizona

02/04/2020

A Uber começou 2020 anunciando que vai retomar os testes com carros autônomos. As ruas de Washington, nos Estados Unidos, terão dados mapeados com o objetivo de iniciar os experimentos da empresa até o fim do ano. Os veículos serão equipados com câmeras e sensores capazes de construir mapas de alta definição que ajudarão no planejamento do projeto.

Outras três cidades na América do Norte vêm sendo mapeadas para a continuidade da ação: Dallas, São Francisco (EUA) e Toronto (Canadá). As informações registradas serão usadas para a criação de uma pista de testes e simulações virtuais, e a empresa acredita que os carros sem motorista poderão chegar às ruas ainda em 2020.

Testes

Os experimentos fazem parte de um acordo de financiamento firmado em abril de 2019 entre a empresa do aplicativo de caronas e as multinacionais Toyota, Denso e Vision Fund, do SoftBank, que investiram cerca de US\$ 1 bilhão.

Essa é a primeira vez que a Uber realiza projetos do tipo desde que sua primeira empreitada terminou em tragédia. Um de seus carros supervisionados por seres humanos atropelou e matou uma mulher na cidade de Tempe, no Arizona, em março de 2018.

Quem também manifestou interesse em iniciar um projeto de carros autônomos em 2020 foi a DiDi Chuxing, concorrente da Uber e responsável pela 99 no Brasil.

A chinesa anunciou no fim de 2019 que pretende lançar 30 automóveis de teste nas ruas de Xangai, atendendo a passageiros no modo “híbrido”: os veículos funcionarão em modo autônomo, porém com a supervisão de um motorista capacitado a intervir em imprevistos.

O projeto é resultado de uma parceria entre a startup chinesa e a Nvidia, fabricante de chips e processadores nos EUA. A DiDi utilizará as Unidades

de Processamento Gráfico (GPUs) da norte-americana para implementar um sistema de machine learning com inteligência artificial capaz de gerir códigos para o funcionamento dos carros autônomos.

A disputa entre Uber e DiDi Chuxing inicia uma “guerra” no mercado de aplicativos de carona. Neste momento, norte-americanos e chineses disputam para saber quem consegue instaurar primeiro um mercado de carros autônomos em larga escala.”

Sobre a natureza de empresa de transporte, decidiu-se na Grã-Bretanha[3]:

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

A Corte Trabalhista da cidade de Londres reconheceu que as características presentes na dinâmica interna da relação havida entre os motoristas e os detentores do aplicativo de transporte de passageiros configuravam verdadeira relação de trabalho dependente. Diversos fundamentos fáticos e jurídicos foram apresentados no julgamento pelo Juiz A. M. Snelson, para afastar a alegação realizada pela plataforma tecnológica de que os condutores dos veículos exercem atividade autônoma. Um dos pontos que teve de ser discutido no processo judicial foi o de determinar se a plataforma tecnológica funciona ou não uma empresa de transportes de passageiros.

(...)

Para os julgadores, é irreal negar a constatação de que a UBER funciona como empresa fornecedora de serviços de transporte, diante da gama de produtos comercializados por esta empresa no mercado. O juiz A. M. Snelson afirma que as campanhas de publicidade realizadas pela plataforma de aplicativos não tem como objetivo promover qualquer motorista individualmente, mas sim a própria UBER. Além disso, seria, segundo expressão consignada na decisão “ridículo” reconhecer que a UBER na cidade de Londres seria constituída por um mosaico de 30.000 pequenos empreendedores individuais autônomos.”

Melhor Sorte não socorre a reclamada quando diz que o percentual que repassa ao trabalhador é alto, incompatível com vínculo empregatício, estando mais próximo de uma parceria ou sociedade. Para dar crédito a tal raciocínio,

ter-se-ia que ignorar as despesas que o trabalhador tem com o seu veículo, tornando, assim, consideravelmente reduzido o percentual recebido por viagem efetuada. Logo, o rendimento auferido pelo condutor do veículo está bem distante, bem aquém daquele próprio de um parceiro ou sócio. A independência econômico-financeira é apenas aparente. É falacioso, pois, falar-se em ausência de alteridade.

Ademais, considerando a explícita e acentuada subordinação, é de se considerar também a inexistência do ânimo de associar-se (*affectio societatis*). No mesmo sentido, presume-se, em tal situação o contrato de trabalho, no qual o trabalhador empresta sua mão de obra mediante remuneração, visando sua subsistência, para dar lucro ao empregador.

Ratificando, a novel doutrina explica com maestria[4]:

“Restou ainda consignado na decisão que o modelo de negócios não constitui verdadeira parceria, como sustentava na contestação a empresa UBER, ainda que o motorista tivesse reservado para si percentuais de 75% a 80% dos valores cobrados dos usuários do serviço de transporte. Foi destacado que o motorista arcava com a maior parte das despesas, especialmente aquelas envolvendo o aluguel de veículo, a manutenção periódica, o combustível e a aquisição do telefone celular do plano de internet móvel. Diante da significativa responsabilidade por parte das despesas envolvidas na atividade, foi entendido que o percentual que o motorista recebia era incapaz de caracterizar verdadeiro contrato de parceria.”

O E. TRT da 2ª Região foi no mesmo caminho[5]:

“A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos.” Na espécie, os mesmos documentos antes citados revelam que as demandadas concentravam em seu poder, em regra, os valores pagos pelos usuários, realizando posteriormente o repasse ao demandante.

Cumprasse assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.”

Encaixa-se o caso, ainda, perfeitamente na hipótese da subordinação estrutural tão bem definida pelo mestre Maurício Godinho [6]. A existência do próprio aplicativo e da empresa dependem substancialmente do trabalho prestado por pessoas como o reclamante. Explicando o instituto jurídico, ensina-nos o mestre:

“Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”(28). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”

Adiante, em perfeita harmonia ao presente caso, complementa:

“Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os “...meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância.”

Releva pontuar que o trabalhador não tinha o poder de dar preço ao trabalho que prestava. Isso era decidido pela empresa. Veja-se que não importa a variação do valor das manutenções, prestações do veículo, ou do combustível, o preço não era moldado pelo condutor do veículo. Importante lembrar

também que tal medida sai de um algoritmo, de propriedade da empresa, do qual o trabalhador não tem nenhum conhecimento, poder de interferência ou planejamento prévio para suas atividades por conta disso. Veja-se que o trabalhador não pode também rejeitar clientes, definir o modo de trabalho, captar serviço dentre outros comandos que pudessem caracterizá-lo como autônomo.

O minucioso levantamento realizado pelo Ministério Público do Trabalho (ID 4c2f38a) trouxe relevantes informações acerca da rotina de trabalhadores em situação idêntica ao reclamante. É possível dali extrair a pressão desenvolvida pelo empregador/aplicativo para que os condutores trabalhassem cada vez mais. Do mesmo documento, constata-se que havia suspensões e até o desligamento em casos nos quais o trabalhador não tenha cedido às pressões. Sobre isso, destacam-se os seguintes trechos:

“A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também, é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como “experiência” em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da situação daqueles – que é denominado de “emotional labor”

(...)

Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de no último ano a tarifa ter baixado por três vezes

demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. Assim a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam. Porém o algoritmo dessas empresas também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros – chamadas premiações – aos seus “parceiros”, para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor

número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras ("carrots")."

Pode-se dizer que a legislação trabalhista, de forma pormenorizada, não tratou dos trabalhadores subordinado a aplicativos. Porém, o nosso legislador constitucional, ao criar as regras do artigo 7º da Carta Magna, estabeleceu ali um conteúdo mínimo para os trabalhadores. Logo, o trabalho desenvolvido no país sendo subordinado, oneroso, prestado de forma pessoal e não eventual deve respeitar o patamar mínimo fixado na Constituição Federal. É o respeito à dignidade da pessoa humana. Uma pessoa não pode ser tratada como objeto, mercadoria. Não se admite o retrocesso social.

A legislação pátria não cita explicitamente os trabalhadores subordinado aos aplicativos, até porque estamos falando de condições de trabalho recentes, tecnologias que só foram disponibilizadas há pouco tempo. Se não tivéssemos disponíveis uma rede de cobertura de celular com tecnologia 4G, não haveria como implementar essa forma de trabalho, por exemplo. É público e notório que o oferecimento de tal serviço pelas empresas telefônicas é recentíssimo. Todavia, o legislador, atento às inovações dessa ordem, inseriu na CLT, com o parágrafo único do artigo 6º, por meio da Lei 12.551/2011, o seguinte comando:

"Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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."

Vê-se, pois, que a subordinação pela via telemática, realidade descrita nos autos, restou contemplada na norma acima mencionada.

Recentemente, pelo mesmo caminho, destacando-se o reconhecimento de direitos mínimos empregatícios em outros países, decidiram os E. TRTs da 1ª (Autos nº 0101291-19.2018.5.01.0015 - Relatora Carina Rodrigues Bicalho, 7ª Turma, Data da publicação: 13/07/2021) e 15ª Região (Autos n. 0011710-15.2019.5.15.0032 - JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 26 /04/2021):

"RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego."

"TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (caput e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; caput e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; caput e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se

configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade

no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo /subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente

cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados Strengthening social protection for the future of work e Trabalho para um futuro mais brilhante. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo 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. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre.

JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de

um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...] mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são workers e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de workers, e não de employees, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. 4. Acrescente-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura

UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na "quarta" revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, simplesmente, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o "modelo de negócios" destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do "King Cotton" no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser

utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego."

Os recentes estudos concernentes ao tema esclarecem, quanto à desnecessidade de *lege ferenda* [7]:

"Ainda que o vínculo de emprego possa ser configurado caso a caso, quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, a intenção de trazer mais liberdade aos trabalhadores, para aceitar ou recusar os serviços, fazer seu horário e tirar suas férias, por exemplo, não ataca as questões de fundo, sobre a existência da subordinação algorítmica e do rigoroso controle do trabalho pelas plataformas. Entende-se que não há a necessidade de nova regulamentação, diante das previsões legais já existentes, como o art. 7º da Constituição e o parágrafo único do art. 6º da CLT, que dispõe acerca da subordinação por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, equiparando-os, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos, para a caracterização do contrato de trabalho."

Em resumo, livrando-se do rótulo (pequeno empreendedor ou parceiro), com esteio no princípio da primazia da realidade, do consagrado Américo Plá Rodriguez, segundo o qual prevalecem os fatos às formas, o reclamante era um empregado vinculado à empresa acionada. Agia como empregado, recebia como empregado, subordinava-se como empregado, na frequência de atividades como um empregado; logo, era... empregado. Assim como nos casos das "fraudoperativas de trabalho", a mera roupagem não sobrevive diante dos termos do art. 9º da CLT. A fraude não prevalece, inexistente empresário ou parceiro, estamos diante de um trabalhador subordinado.

De tudo exposto, considerando oscilação na prestação dos serviços, o que não descaracteriza o caráter não eventual do labor, com base no contrato intermitente sustentado na petição inicial, determino o registro na CTPS com os seguintes dados: função de motorista, admissão em 01/02/2017, saída em 01/03/2020, salário de R\$ 1.200,00 mensais (valor da inicial corroborado pela documentação juntada aos autos, bem como pela ausência de recibos de pagamento, conforme exigido como prova pelo art. 464 da CLT).

Com fundamento na Súmula 212 do C. TST, presumo a dispensa sem justa causa com o bloqueio efetuado pela Ré, vez que esta não demonstrou a existência de outro modo de extinção contratual. Veja-se, outrossim, que nem sequer explicou-se o motivo do bloqueio.

Dessarte, acolho os seguintes pedidos:

- 1) Aviso Prévio, liquidado em R\$ 1.600,00;
- 2) Multa do art. 477§8 da CLT, liquidada em R\$ 1.600,00;
- 3) Décimo Terceiro Salário do ano de 2017/2018 (12/12), liquidado em R\$ 1.600,00;
- 4) Décimo Terceiro Salário do ano de 2018/2019 (12/12), liquidado em R\$ 1.600,00;
- 5) Décimo Terceiro Salário do ano de 2019/2020 (12/12), liquidado em R\$ 1.600,00;
- 6) Férias 2017/2018 (12/12), liquidadas em R\$ 1.600,00;
- 7) Terço de férias 2017/2018, liquidado em R\$ 533,33;
- 8) Férias 2018/2019 (12/12), liquidadas em R\$ 1.600,00;
- 9) Terço de férias 2018, liquidado em R\$ 533,33;
- 10) Férias 2019/2020 (12/12), liquidadas em R\$ 1.600,00;
- 11) Terço de férias 2019/2020, liquidado em R\$ 533,33;
- 12) FGTS, liquidado em R\$ 5.760,00;
- 13) Multa FGTS, liquidada em R\$ 2.304,00.

DANOS MORAIS

Requer o Autor o pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$6.000,00, sob a alegação de que investiu na atividade fazendo dívidas e de uma hora para outra foi bloqueado do aplicativo, ficando sem qualquer remuneração.

A Reclamada, sem qualquer conexão com a petição inicial, afirma que o Autor poderia a qualquer momento se desconectar do aplicativo para o gozo de intervalo para refeições e uso de sanitários.

Decido.

Sem dúvida, os salários para o trabalhador, em regra, servem para sua subsistência. Sua retirada, de forma abrupta, sem o pagamento rescisório constitui-se, assim, um fato grave, significativo em sua rotina.

Nesse sentido, também já se decidiu em nossos E. TRTs:

“ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Sofre dano moral o empregado que enfrenta freqüente atraso no pagamento dos salários além do prazo estipulado por lei (§ 1º do artigo 459 da CLT) quando demonstrado nos autos que tal situação gerou prejuízo ao obreiro como a inclusão do seu nome no Serviço de Proteção ao Crédito e SERASA, bem como o pagamento em atraso de contas relativas a serviços públicos essenciais, além de situação vexatória vivenciada em decorrência de cobrança de dívida. Recurso ao qual se dá provimento (JUIZ PAULO BRESCOVICI, DJE/TRT23: 274/2007 - Publicação: 12/7/2007).”

“Dano moral. Atraso no pagamento de salários. O município atrasou o pagamento de salários em vários meses. O nexó casual foi decorrente do atraso no pagamento dos salários do autor e dos encargos que incorreu em razão disso. Evidente a vergonha do reclamante em ter seu nome incluído no SPC e Serasa e em lista negras dos bancos, razão pela qual não pode (TRT /SP - 00316200131102008 - RE - Ac. 2ª - 20050343828 - Rel. Sérgio Pinto Martins - DOE 21 /06/2005).”

Veja-se que restou incontroverso o bloqueio sem justificativa por parte da ré. A empresa não contestou tal assertiva da inicial.

Considerando, ainda, o caráter alimentar das obrigações laborais, presume-se a dimensão do dano. Evidente que houve lesão de ordem sentimental/psíquica significativa (sofrimento, irritação etc.).

Com base no fato e na capacidade financeira da reclamada (para não enriquecer demasiadamente a parte autora e punir adequadamente o causador do ilícito), arbitro a compensação por danos morais em R\$ 5.000,00.

JUSTIÇA GRATUITA

Com a reforma trabalhista o art. 790 da CLT passou a ter a seguinte redação:

Art. 790...

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social atualmente é de R\$6.101,06 a partir de 1º/1/2020.

Tendo em vista que o Autor quando em atividade recebia a título de remuneração valor inferior aos R\$2.440,42 (40% do teto previdenciário), aliado ao fato de ter afirmado expressamente ser pobre na forma da lei, impõe-se deferir os benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

A Lei nº 13.467 de 2017 incluiu na CLT o art. 791-A, que assim dispõe:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Dessarte, considerando o grau de zelo profissional, local de prestação de serviços, natureza da causa e trabalho realizado, fixo em 15% (quinze por cento) o percentual para pagamento de honorários de sucumbência aos advogados do Autor, que deverá ser calculado sobre o crédito bruto do trabalhador (incluindo o valor equivalente às obrigações de fazer e multas).

Enquanto aos patronos da Ré, eventual apuração dar-se-ia sobre a quantia a ser calculada referente às verbas totalmente indeferidas (aplicação analógica da Súmula 326 do C. STJ), o que não ocorreu, pois houve acolhimento de todos os pedidos, ainda que em parte.

II - CONCLUSÃO

Posto isso, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **MORIEL ANDRADE ALVES** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA**, condenando-a registrar a CTPS, bem como a pagar:

- 1) Aviso Prévio;
- 2) Multa do art. 477, §8, da CLT;
- 3) Décimo Terceiro Salário do ano de 2017/2018;
- 4) Décimo Terceiro Salário do ano de 2018/2019;
- 5) Décimo Terceiro Salário do ano de 2019/2020;
- 6) Férias 2017/2018;
- 7) Terço de férias 2017/2018;
- 8) Férias 2018/2019;
- 9) Terço de férias 2018;
- 10) Férias 2019/2020;
- 11) Terço de férias 2019/2020;
- 12) FGTS;
- 13) Multa de 40% FGTS;
- 14) Danos morais;
- 15) Honorários advocatícios sucumbenciais.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar este dispositivo para todos os efeitos.

Concedem-se os benefícios da justiça gratuita ao reclamante.

Recolhimentos previdenciários incidentes sobre as verbas deferidas com natureza salarial (Lei 8.212/91).

Para os juros e correção, contados desde a propositura da ação (art. 883 da CLT), deverão ser observadas as Súmulas 200, 211 e 381 do C. TST.

Custas processuais, pela reclamada, no importe de R\$700,00, calculadas pelo valor provisoriamente atribuído à condenação (R\$ 35.000,00).

Intimem-se as partes.

[1] José Eduardo de Resende Chaves Junior - fl. 111-112 - Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020.

[2]<https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/uber-volta-a-testar-carros-autonomos-ate-o-fim-de-2020/> (acessado em 03/08/2021).

[3] GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2019, p. 254 -255.

[4] GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2019, p. 264.

[5] Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 15. Turma. Processo n.1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de Publicação: 16 ago. 2018, p. 5.

[6] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho (obra atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores). 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, ps. 353/354.

[7] CONFORTI, Luciana Paula, "BREQUE DOS APP'S": GREVE AMBIENTAL E DIREITO DE RECUSA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS, in Plataformas Digitais de Trabalho: aspectos materiais e processuais (obra coletiva da ANAMATRA e ENAMATRA- de 02/07/21), p.108, disponível em <https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlatDigTrabalho_web.pdf>, acesso em 03.08.2021.

CUIABA/MT, 03 de agosto de 2021.

ALEX FABIANO DE SOUZA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: ALEX FABIANO DE SOUZA - Juntado em: 03/08/2021 20:28:56 - 4be3ed4
<https://pje.trt23.jus.br/pejz/validacao/21080317503183000000026329736?instancia=1>
Número do processo: 0000494-79.2020.5.23.0006
Número do documento: 21080317503183000000026329736