



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Direito

Carolina Monteiro de Castro Silveira

A relação de trabalho entre a Uber e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego

Rio de Janeiro

2021

Carolina Monteiro de Castro Silveira

A relação de trabalho entre a UBER e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Coorientador: Prof. Dr. Bruno Freire e Silva

Rio de Janeiro

2021

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

S587 Silveira, Carolina Monteiro de Castro.
A relação de trabalho entre a UBER e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego /Carolina Monteiro de Castro Silveira - 2021.

173 f.

Orientador: Prof.º Dr. Ivan Simões Garcia

Coorientador: Prof.º Dr. Bruno Freire e Silva

Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Decisões judiciais - Teses. 3. Relações trabalhistas - Teses. I. Garcia, Ivan Simões. II. Silva, Bruno Freire e. III. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. IV. Título.

CDU 349.2

Bibliotecária: Angélica Ribeiro CRB7/6121

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Carolina Monteiro de Castro Silveira

A relação de trabalho entre a UBER e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Aprovada em 27 de maio de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia (Orientador)
Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Bruno Freire e Silva (Coorientador)
Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Fábio Zambitte
Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Rodrigo Carelli
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro

2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Prof. Ivan Simões Garcia e ao meu coorientador Prof. Bruno Freire e Silva pelo incentivo e presteza no auxílio às atividades, pela acolhida, pela disponibilidade, pelas aulas ministradas, pelos debates travados, pelas reuniões, pelos conselhos e correções que muito me fizeram crescer e aprender. Os seus ensinamentos foram fundamentais na elaboração deste trabalho.

Aos demais professores da UERJ, que foram corresponsáveis por todo o aprimoramento intelectual que o mestrado em Direito do Trabalho e Previdenciário proporcionou. O corpo docente possibilitou muitas visões além dos livros, muitas inspirações e reflexões que tornaram o mestrado ainda mais completo.

Aos colegas de mestrado, que além de tornarem os anos mais leves e divertidos, contribuíram muito para o meu desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional, com os longos debates, troca de experiências, revisão de trabalhos e inúmeras discussões que só me fizeram crescer. Foi uma honra fazer parte da primeira turma da linha com vocês.

À minha eterna professora e hoje sócia, Juliana Bracks, inicialmente por ter despertado o meu amor pelo Direito do Trabalho e, ainda, por toda compreensão com eventuais ausências ao escritório pelo mestrado, pela ajuda com a demanda dos clientes nesse período e, principalmente, por todas as discussões travadas sobre o tema que só me fizeram aprender.

Por fim, mas não menos importante, ao meu amor, Bernardo, pela cumplicidade, pelo carinho, por todo apoio e suporte, por fazer questão de me ajudar e me buscar à noite na UERJ, por ler e comentar os artigos, pelas críticas construtivas, e, principalmente, por ser uma diária inspiração e ter surgido com a ideia desse tema que tanto me encanta e que me acompanharia durante o mestrado.

Na sexta, começo a rodar às 20h, depois do rodízio. Viro a noite e continuo no sábado. Durmo algumas horinhas no carro, enquanto espero corridas no aeroporto de Guarulhos. Volto para casa só para tomar um banho rápido, e saio de novo. Viro a noite de sábado e rodo o domingo todo. Só paro de dirigir mesmo na segunda, às 5h.

Ricardo Gomes

Graças a Deus que eles existem e que tenho esse trabalho. Cinco anos atrás, o que uma família desempregada como a minha faria? A gente não teria nada. Hoje, pelo menos o básico eu tenho graças ao Uber. Nós temos de agradecer.

Daniane Silva

Eu mesmo só trabalho nisso porque fico pensando: vou ficar em casa fazendo o quê? [...]Nunca me explicaram por que fui suspenso. Também não fui atrás: a gente já sabe que eles nunca informam o motivo.

Arnaldo Correra

RESUMO

SILVEIRA, Carolina Monteiro de Castro. *A relação de trabalho entre a UBER e os motoristas: análise comparada das decisões judiciais que discutem o vínculo de emprego*. 2021. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

As transformações no mercado de trabalho fazem surgir, cada vez mais rápido, novas relações trabalhistas e, nos últimos anos, os impactos promovidos pelo surgimento de diferentes plataformas online integrantes da Economia “Gig” trazem à tona a discussão sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas. Diante desse cenário, o foco do presente trabalho foi a análise do panorama de decisões judiciais, tanto no Brasil, quanto no exterior, que envolvem o tema do reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre a empresa UBER e os motoristas que trabalham por meio de sua plataforma. Identificamos que, em que pese os países possuírem legislações diferentes acerca dos requisitos da relação de emprego e do trabalho autônomo, os fundamentos para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício nos casos envolvendo os motoristas e a empresa UBER são muito similares, tanto nas decisões estrangeiras, quanto nas brasileiras. Por um lado, há uma preocupação crescente com a precarização do trabalho humano e, por outro, resta a dúvida se toda a população deve ser moldada entre empregados e empregadores e, ainda, se a liberdade e autonomia, ainda que mitigadas, inerentes ao trabalho por aplicativos, deve os diferenciar do restante dos trabalhadores empregados ou a caracterização da subordinação algorítmica é suficiente para enquadrar a relação de emprego.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Economia “Gig”. Uberização. Subordinação algorítmica. Autonomia. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

SILVEIRA, Carolina Monteiro de Castro. *Uber drivers' qualification: comparative analysis of court decisions that discuss the employment relationship*. 2021. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

The transformations in the labor market are creating new relations and, in recent years, the impacts promoted by the emergence of different online platforms, part of the Gig Economy, bring to the fore the discussion concerning the flexibilization of labor rights. In view of this scenario, the focus of the present work was the analysis of the judicial decisions, both in Brazil and abroad, which involve the issue of recognizing or not Uber drivers employment status. We have identified that, despite the fact that countries have different laws regarding the requirements of the employment relationship, the arguments of decisions in cases involving drivers and UBER are very similar, both in foreign decisions, as in Brazilian. On the one hand, there is a growing concern with the precariousness of human work and, on the other hand, the question remains whether the entire population should be molded between employees and employers, and whether freedom and autonomy, inherent in online platforms jobs, even if mitigated, must differentiate them from the rest of the employed workers.

Keywords: Labor Law. Gig economy. Uberization. Algorithmic subordination. Autonomy. Employment relationship.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ações Trabalhistas ajuizadas em face da UBER no Estado de Minas Gerais	59
Figura 2 - Resultado das sentenças no TRT-3	59
Figura 3 - Resultado dos Acórdãos no TRT-3	60
Figura 4 - Ações trabalhistas ajuizadas em face da UBER em São Paulo	63
Figura 5 - Resultado das sentenças no TRT-2	64
Figura 6 - Resultado dos Acórdãos no TRT-2	65
Figura 7 - Ações trabalhistas ajuizadas em face da UBER no Rio de Janeiro	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Anexo 5)	147
Tabela 2 - Informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Anexo 6)	154
Tabela 3 - Informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Anexo 7)	158
Tabela 4 - Informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Anexo 8)	162

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
AVC	Acidente Vascular Cerebral
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ETA	Estatuto do Trabalho Autônomo
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GPS	<i>Global Positioning System</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPVA	Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores
MEI	Microempreendedor Individual
MIT	<i>Massachusetts Institute of Technology</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SEDERSP	Sindicato das Empresas de Distribuição das Entregas Rápidas do Estado de São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TI	Tecnologia da Informação
TRADE	<i>Trabajador Autónomo Dependiente</i>
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT 1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT 15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TRT 2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT 3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	12
1	A ECONOMIA “GIG”	16
2	SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	29
2.1	As diferentes perspectivas do trabalho subordinado	29
2.2	A subordinação algorítmica sob a perspectiva da legislação e jurisprudência brasileiras	37
3	DIREITO COMPARADO	44
3.1	Decisões judiciais estrangeiras envolvendo o vínculo de emprego e o trabalho por aplicativos	44
3.1.1	<u>Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court</u>	44
3.1.2	<u>Aslam, Farrar, Hoy and Mithu v. Uber BV</u>	48
3.1.3	<u>Razak v. Uber Technologies, Inc.</u>	50
3.1.4	<u>O’Connor, et al., v. Uber Technologies, Inc e Yucesoy v. Uber Technologies, Inc., et al.</u>	52
3.2	O projeto de lei do estado da Califórnia e os requisitos para o reconhecimento de vínculo de emprego	52
3.3	Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia acerca da atividade exercida pela UBER	53
4	DIREITO BRASILEIRO	56
4.1	Dados gerais das ações trabalhistas movidas em face da UBER postulando o reconhecimento do vínculo de emprego	56
4.2	Decisões paradigmas contrárias e favoráveis ao vínculo de emprego de motoristas com a empresa UBER	65
4.2.1	<u>Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075</u>	68
4.2.2	<u>Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112</u>	71
4.2.3	<u>Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038</u>	76
4.2.4	<u>Processo nº 0100620-21.2017.5.01.0018</u>	83
4.2.5	<u>Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111</u>	86
4.2.6	<u>Decisão do STJ 164.544: conflito de competência</u>	89
4.3	O vínculo de emprego nas plataformas LOGGI e IFOOD sob a	

	perspectiva do MPT	91
4.3.1	<u>Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008 ajuizada em face da LOGGI</u>	93
4.3.2	<u>Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037 ajuizada em face do IFOOD</u>	97
4.4	Conclusões sobre o estudo de casos	102
5	A REGULAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE O MOTORISTA E A UBER	107
5.1	O Trabalhador dependente e considerações sobre os motoristas ..	108
	CONCLUSÃO	117
	REFERÊNCIAS	119
	ANEXO 1 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro)	128
	ANEXO 2 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo)	132
	ANEXO 3 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (São Paulo)	135
	ANEXO 4 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)	139
	ANEXO 5 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	145
	ANEXO 6 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	152
	ANEXO 7 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	156
	ANEXO 8 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	160

INTRODUÇÃO

A Revolução tecnológica tem alterado significativamente a forma como os serviços são prestados, como empresas se relacionam com consumidores e, principalmente, como o trabalho pode ser realizado.

Com o advento da Economia “Gig”, consumidores com diversos tipos de desejos e necessidades são conectados pelas plataformas online. De um lado, os usuários que precisam de todo tipo de serviço (aluguel de quarto para as férias, carona compartilhada, alguém para realizar serviços de jardinagem, entrega de comida, etc.) e, de outro, pessoas dispostas a oferecer seus serviços, nos mais diversos nichos de mercado, mediante uma remuneração pelo trabalho entregue.

São diversos os motivos que atraem os prestadores de serviços. A possibilidade de uma renda extra, a flexibilidade, uma alternativa ao desemprego. Inúmeros também são os motivos que atraem os usuários (facilidade, preço, conforto). Fato é que o surgimento das plataformas online, nos mais diversos ramos do mercado, também começou a provocar alterações nas relações de trabalho e, principalmente, a criar formas de trabalho novas e diferentes daquelas concebidas como empregos tradicionais. Além disso, gerou uma preocupação global com a possibilidade de expansão da precarização do trabalho.

Tendo em vista esse cenário de diferentes plataformas online integrantes da Economia “Gig” e a constante discussão acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas por meio das referidas plataformas, o foco do presente trabalho será analisar o panorama de decisões judiciais, tanto no Brasil, quanto no exterior, que envolvem o tema do reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre a empresa UBER e os motoristas que trabalham por meio de sua plataforma.

Salientamos que o objetivo do presente trabalho não é de definir ou opinar sobre o enquadramento dos motoristas, mas de analisar, de forma comparada, as decisões judiciais sobre o tema. Ainda, por se tratar de análise de jurisprudência, o trabalho evidentemente retrata o cenário jurisprudencial até a data de análise das decisões (fevereiro/2020) e pode não retratar o cenário de outros anos, tendo em vista que as decisões estão em constante modificação e, ainda, quanto mais informações se tem sobre o tema, maiores as chances de mudanças no entendimento jurisprudencial.

Para isso, inicialmente, será abordado o conceito de Economia “*Gig*”, fazendo referência à sua diferenciação em relação à economia de compartilhamento, bem como exemplificando com algumas diferentes plataformas online integrantes desse modelo, nos mais diversos nichos de mercado e seus impactos nas relações de trabalho. Ainda, será exposto o estudo realizado pelo Centro de Estudos Políticos Europeus, que procurou responder algumas perguntas acerca do tema, tais como, (i) que tipos de trabalho estão sendo criados pelas plataformas online? (ii) como esse novo mercado de trabalho online pode ser comparado com as relações de emprego tradicionais? (iii) em que extensão as plataformas afetam o mercado de trabalho tradicional?

Após breve exposição sobre a Economia “*Gig*” e seus impactos nas relações de trabalho, serão demonstradas as diversas modificações do conceito de subordinação, desde sua forma mais tradicional e militarizada até a criação do conceito de subordinação algorítmica, a partir do desenvolvimento tecnológico. No mesmo capítulo, o trabalho pretenderá analisar como o novo conceito de subordinação tem se expressado nas decisões judiciais brasileiras, além de realizar breve exposição dos demais requisitos da relação de emprego de acordo com a legislação brasileira.

Em seguida, serão resumidas as decisões paradigmas estrangeiras acerca dos temas, com os principais fundamentos utilizados pelos julgadores para afastar ou reconhecer a relação empregatícia. Para a escolha das decisões estrangeiras, foi observado o prospecto apresentado pela própria UBER à Bolsa de Valores de Nova Iorque. A empresa apontou no capítulo “Fatores de Riscos” a preocupação com a classificação dos motoristas como empregados ao invés de autônomos e listou os casos judiciais que considera relevantes e, no presente trabalho, serão expostos os mesmos casos estrangeiros considerados pela própria empresa como relevantes. Além dos casos envolvendo o tema de reconhecimento do vínculo de emprego, fizemos a exposição da decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia que pôs fim à controvérsia, ao menos em relação aos seus Estados-membros, no que tange à atividade exercida pela empresa UBER, se de transporte ou de tecnologia.

Após a análise dos relevantes casos estrangeiros, será apresentado o panorama geral das decisões brasileiras nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, estados mais populosos do país e cujas capitais marcaram o início das operações da empresa UBER no Brasil. Para a exposição do panorama geral,

obtivemos perante os tribunais trabalhistas dos referidos Estados (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e da 15ª Região – São Paulo e Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais) as Certidões de Feitos Trabalhistas em nome da empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

A partir das referidas certidões, as quais listam todos os processos trabalhistas movidos em face da empresa, fizemos a exposição da quantidade de processos que possuíam como objeto o requerimento de reconhecimento de vínculo de emprego, além de indicarmos, em planilha, o número, o juízo, a conclusão da sentença (se reconheceu o vínculo ou não), a conclusão do acórdão (se reconheceu o vínculo ou não) e a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, quando aplicável. Com esses dados pudemos verificar, de forma mais ampla, a tendência jurisprudencial brasileira, ao menos nos referidos estados, no que tange ao tema. Salienta-se que as certidões foram obtidas em 17/02/2020 e, portanto, a análise da jurisprudência brasileira foi realizada até a referida data e, considerando que as decisões sofrem constante modificações, evidente que o cenário pode ser muito diferente em futuro próximo.

Após a exposição do panorama geral da jurisprudência brasileira nesses estados, prosseguimos com a análise mais detalhadas dos processos considerados paradigmas. Os referidos casos tiveram suas decisões amplamente divulgadas, as quais serviram como base para outras decisões. Incluímos, ainda, como um dos processos paradigmas, o caso que teve o mérito apreciado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, em que pese não ser decisão da Justiça do Trabalho, entendemos válido expor a decisão do Superior Tribunal de Justiça no conflito de competência nº 164.544, porque, em que pese ser apenas um conflito de competência, o STJ acabou adentrando no mérito do vínculo de emprego e a decisão também tem sido utilizada como paradigma.

Por fim, em que pese o foco do presente trabalho ser a relação jurídica entre motoristas que trabalham por meio da plataforma da empresa UBER, mencionamos as duas ações civis públicas ajuizadas pelo MPT da 2ª Região em face das empresas LOGGI e IFOOD, as quais tiveram como principal fundamento o fato, na visão do MPT, de que as empresas agem na ilegalidade ao sonegarem o vínculo de emprego e contratarem seus trabalhadores como autônomos. Salientamos, mais uma vez, que o foco do presente trabalho é a empresa UBER e, ainda que outras plataformas possuam modelo similar de atuação, há particularidades que, a nosso ver, devem ser

analisadas individualmente. Portanto, não necessariamente as conclusões que são obtidas em relação às plataformas das empresas IFOOD ou LOGGI ou demais plataformas serão aplicáveis à empresa UBER. De todo modo, faz-se necessária a menção sobre as ações civis públicas, até para a compreensão da perspectiva do MPT acerca do tema como um todo.

Considerando a preocupação global com o tema e os diferentes requisitos para a configuração da relação de emprego ao redor do mundo, comparamos os argumentos utilizados pelas decisões estrangeiras e brasileiras, tanto favoráveis quanto contrárias ao vínculo, para identificarmos em que medida os argumentos se repetem e se diferem.

Em seguida, considerando as transformações do mercado de trabalho e a dificuldade da classificação desses trabalhadores, apresentamos o conceito de trabalhador dependente, bem como o início do instituto na Itália e, posteriormente, na Espanha, com o objetivo de tutelar as relações de trabalho que, embora não tipicamente subordinadas, são marcadas pela dependência econômica do trabalhador.

1 A ECONOMIA “GIG”

A tecnologia trouxe diversas implicações para o universo do mercado de trabalho. Nos últimos vinte anos, foi responsável, inicialmente, pela alteração na forma de trabalhar, que passou a ser cada vez mais *online* e com o auxílio de máquinas, principalmente computadores, *tablets* e até smartphones. Alterou também a forma de comunicação no ambiente laboral. Mas, até pouco tempo, a forma de organização e de interação humana permanecia muito parecida com o período anterior ao advento da tecnologia e da era digital.

No entanto, a revolução digital em andamento está modificando também as relações de trabalho e a forma como o trabalho se organiza. E, um dos fatores que muito contribuiu para essas novas formas de trabalho, foi o advento da economia colaborativa.

A denominação economia colaborativa era utilizada no início do século XXI para se referir a criações colaborativas sem fins lucrativos. Eram plataformas ou redes sociais na internet em que pessoas se reuniam e contribuía para gerar um produto final. Um exemplo clássico de economia colaborativa seria o endereço eletrônico *GitHub*, que é uma rede social muito utilizada por programadores e desenvolvedores de códigos a qual prega a colaboração das pessoas para criação de projetos. Trata-se de um ambiente online em que profissionais da área de TI se reúnem diariamente para colaborar uns com os outros, auxiliando em projetos, dúvidas, problemas com softwares, ou até mesmo para editar em conjunto um mesmo projeto. Ou seja, o lucro não é a finalidade, mas sim a colaboração.

No entanto, a partir de 2008, o conceito de economia colaborativa começou a ser utilizado para se referir a empresas com fins lucrativos, que conectariam a oferta à demanda, recebendo uma porcentagem por esse serviço. Há diversas controvérsias¹ acerca da utilização do termo para essas empresas, pois, na realidade, o elemento colaboração é perdido e a finalidade principal passa a ser o lucro. Por esse motivo, as plataformas com fins lucrativos em que o trabalho e sua remuneração são componentes cruciais para o seu funcionamento, passaram a ser consideradas como parte da “*Gig Economy*”² ou “Economia de bicos”.

¹ FORTUNE. *Calling Uber-Like businesses the “sharing economy” masks reality*. Disponível em: <<http://fortune.com/2017/03/13/uber-sharing-economy-debt/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

² HARRIS, Jonathan. *The future of work: the rising of gig economy*. Disponível em: <<https://www.naco.org/featured-resources/future-work-rise-gig-economy>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

Para fins do presente trabalho, em razão da controvérsia acima mencionada, utilizaremos a denominação Economia “Gig”.

A Economia “Gig”, que vem sendo considerada a principal tendência do século XXI consiste em dar, trocar, emprestar, negociar, alugar e compartilhar produtos e serviços entre um indivíduo que tem algo e um indivíduo que precisa de algo, geralmente com a ajuda de um agente intermediário, que pode ser um aplicativo ou uma plataforma online. *“Em vez de ter um automóvel, melhor usar um aplicativo para localizar um e usar um veículo somente quando precisar; em vez de investir em uma casa na praia, é melhor alugar quartos ociosos nas casas de outras pessoas”*³.

A tendência é que cresça cada vez mais o número de plataformas online ou aplicativos que realizam a intermediação entre as pessoas e isso pode mudar fundamentalmente o mercado de trabalho. Como o foco do presente trabalho está nos aspectos trabalhistas, abordaremos apenas plataformas online em que o trabalho é um componente importante e a remuneração pelo trabalho movimenta grande quantidade de dinheiro na plataforma. Ou seja, o retorno de capital forma o componente principal do produto/serviço oferecido pela plataforma intermediária. Esse é o caso, por exemplo, de plataformas de compartilhamento de carona tipo táxi, como a UBER, diferentemente de plataformas de compartilhamento de carona que oferecem apenas o compartilhamento dos custos aos usuários como, por exemplo, a BlaBlaCar.

São diversos os motivos que atraem os prestadores de serviços para a Economia “Gig”, como a possibilidade de uma renda extra, a flexibilidade, uma alternativa ao desemprego. Inúmeros também são os motivos que atraem os usuários (facilidade, preço, conforto). Fato é que o surgimento das plataformas online intermediadoras de serviços, nos mais diversos ramos do mercado, também começou a provocar alterações nas relações de trabalho e, principalmente, a criar formas de trabalho novas e diferentes daquelas concebidas como empregos tradicionais.

Abaixo, alguns exemplos de plataformas online integrantes da Economia “Gig”:

- Uber⁴: conecta motoristas parceiros e usuários que buscam se locomover através de seu aplicativo. De acordo com a empresa, o objetivo seria

³ KRAMER, Josiane Caldas. *A Economia Compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Curitiba, 2017. p. 55. Disponível em: <[https:// https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 13 out. 2018.

⁴ UBER. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

ajudar a deixar cidades mais acessíveis, oferecendo mais opções para usuários e mais oportunidades de negócios para motoristas parceiros.

- Rappi⁵: conecta usuários que precisam de entregas com entregadores (de motocicleta ou bicicletas). O objeto da entrega pode ser comida, remédios, um carregador de celular, chaves (que a pessoa pode ter esquecido em casa, por exemplo), dentre diversos outros produtos disponíveis no aplicativo.
- GoPillar⁶: plataforma dedicada ao mundo da arquitetura. O site une arquitetos a indivíduos que necessitam de projetos de arquitetura, oferecendo a possibilidade do usuário consumidor que precisa de novas ideias de renovação da casa/escritório estabelecer um concurso aberto aos arquitetos cadastrados na plataforma. Os arquitetos elaboram seus projetos para aquele local e enviam para o consumidor, o qual elege o melhor projeto e remunera o arquiteto vencedor. A plataforma é vista como útil para empresas do mercado imobiliário que precisam de projetos de baixo custo, além de oferecer oportunidades para jovens arquitetos.
- ListMinut⁷: é uma plataforma online que conecta consumidores em busca de serviços gerais a trabalhadores que oferecem seus serviços, tais como jardinagem, babysitting, compras, tarefas domésticas, passeio com os animais, etc.
- Mechanical Turk⁸: a plataforma da Amazon busca utilizar a inteligência humana para responder perguntas e realizar tarefas previsíveis e mecânicas (coisas dignas de robô, como analisar milhares de fotos em busca de uma determinada imagem). São muitas possíveis tarefas, tais como preencher um questionário, acessar um site, corrigir um texto, traduzir um texto. A remuneração varia e depende da tarefa, algumas pagam US\$ 0,50 por resposta, outras US\$ 0,10 por resposta, por exemplo.
- Gerson Lehrman Group (GLG)⁹: de um lado, clientes que precisam de especialistas em determinado assunto nas mais variadas indústrias (uma

⁵ RAPPI. Disponível em: <<https://www.rappi.com.br/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

⁶ GOPILLAR. Disponível em: <<https://gopillar.com/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

⁷ LISTMINUT. Disponível em: <<https://listminut.be/fr/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

⁸ AMAZON MECHANICAL TURK. Disponível em: <<https://www.mturk.com/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

⁹ GLG. Disponível em: <<https://glg.it/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

consultoria, uma auditoria financeira, uma aula sobre determinado tema) e, de outro, especialistas que fornecem seus serviços e são remunerados pelo trabalho entregue.

- GetNinjas¹⁰: é uma plataforma brasileira abrangendo basicamente todo tipo de atividade. Conecta profissionais de diferentes áreas com pessoas solicitando serviços, tais como assistência técnica, aulas, consultoria, design, reformas, serviços domésticos, moda e beleza.
- Singu¹¹: também brasileira, conecta profissionais do ramo da beleza a usuários que necessitam dos serviços estéticos. A plataforma promete entregar, através de profissionais independentes, serviços de beleza e bem-estar em qualquer lugar, com horários maleáveis e preços acessíveis.
- Loggi¹²: é uma plataforma brasileira que localiza o motoboy mais próximo para fazer entregas solicitadas por usuários consumidores, os quais podem acompanhar tudo em tempo real.
- Goleiro de Aluguel¹³: plataforma brasileira em que os consumidores podem contratar goleiros para as “peladas” de futebol.

Esses são só alguns exemplos de plataformas online integrantes da Economia “Gig”. Como se pode perceber pelas descrições das empresas, não só há novos tipos de trabalho sendo criados pelas plataformas, como as referidas plataformas afetam o mercado de trabalho tradicional e a relação de emprego da forma como atualmente é concebida.

1.1 Impactos da Economia Gig nas relações de trabalho

A revolução tecnológica traz mudanças cada vez mais promissoras, mas, por outro lado, cria desafios para os padrões de consumo, produção e emprego que exigem uma constante adaptação.

¹⁰ GETNINJAS. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br>>. Acesso em: 15 set. 2018.

¹¹ SINGU. Disponível em: <<https://singu.com.br>>. Acesso em: 15 set. 2018.

¹² LOGGI. Disponível em: <<https://www.loggi.com>>. Acesso em: 15 set. 2018.

¹³ GOLEIRO DE ALUGUEL. Disponível em: <<https://goleirodealuguel.com.br/como-funciona/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

Ocorre que nem sempre o direito reflete e acompanha a realidade vivida pela sociedade. Sabemos que o ordenamento jurídico de determinado povo é muitas vezes norteado pelo desenvolvimento histórico, político e econômico de determinada sociedade, que está em constante evolução. Como já dizia Émile Durkheim, “*a vida geral da sociedade não se pode desenvolver um pouco que seja sem que o direito se desenvolva ao mesmo tempo e na mesma relação*”¹⁴.

Não são raras as vezes, entretanto, que o direito não consegue acompanhar as transformações de determinada sociedade e, nesses casos, as leis ficam defasadas até que sejam alteradas e adequadas à realidade trazida pelas mudanças sociais, políticas ou econômicas¹⁵.

E esse é exatamente o que ocorre com o direito e a tecnologia. Por um lado, o avanço tecnológico é cada vez mais acelerado. Por outro, o direito não é tão flexível e não possui velocidade suficiente para regular e acompanhar as inúmeras mudanças trazidas pela tecnologia. E, no âmbito das relações de trabalho, a referida situação tem gerado uma preocupação global com a possibilidade de precarização do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao definir os conceitos de empregado e empregador, traz os requisitos da relação de emprego, sobre os quais falaremos rapidamente mais adiante e, configurado o vínculo empregatício, o trabalhador possui uma série de direitos que o resguardam, tais como o direito a férias de 30 (trinta) dias acrescidas de 1/3 do salário e pagas de forma antecipada, o repouso semanal remunerado, o direito a uma jornada regular e horas extras pagas com adicional quando da extrapolação de referida jornada, o décimo terceiro, a seguridade social, o seguro desemprego (em caso de dispensa sem justa causa por parte do empregador), o FGTS e a multa de 40% (em caso de dispensa sem justa causa), enfim, o vínculo de emprego traz uma série de consequências para empregador e empregado que buscam de certa forma proteger o empregado, considerado normalmente a parte hipossuficiente da relação. Com a Economia “*Gig*”, entretanto, surgem novas relações de trabalho ditas autônomas que não encontram as mesmas previsões e garantias acima mencionadas, havendo uma crescente transição para a informalidade.

¹⁴ DURKHEIM, É. *Da Divisão Social do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p.536.

¹⁵ Quanto a esse aspecto, importante ressaltar que, como será exposto no capítulo sobre a subordinação algorítmica, há muitos que já defendem que, nesse caso, a legislação brasileira (CLT) já está atualizada sobre o tema e abrange as transformações trazidas pela tecnologia quando equipara, em seu art. 6º, os meios telemáticos e informatizados de comando aos pessoais e diretos.

A preocupação com a precarização do trabalho é global e foi discutida no Fórum Econômico Mundial, o qual elaborou um relatório dedicado à questão e ao futuro dos empregos em geral¹⁶. De acordo com o referido relatório, indústrias inteiras têm se ajustado aos novos modelos de negócio e, com isso, a maioria das ocupações também está passando por transformações fundamentais. Enquanto alguns trabalhos são ameaçados e tendem a deixar de existir, outros crescem rapidamente. O debate sobre as transformações gera diferentes perspectivas, sendo que, enquanto alguns enxergam inúmeras novas oportunidades de trabalho, outros preveem um descolamento massivo de empregos e o aumento na taxa de desemprego ao redor do mundo. Segundo o relatório, em muitos países as ocupações ou especialidades mais procuradas não existiam há dez anos e o ritmo só tende a acelerar. De acordo com os dados levantados pelo Fórum, 65% das crianças que hoje estão entrando na escola primária trabalharão em tipos de trabalho que hoje sequer existem.

Fato é que novas relações e formas de trabalho tem sido criadas pela Economia “Gig” e, na maioria dos casos, ainda não há regulação do direito sobre o tema.

Um estudo realizado pelo Centro de Estudos Políticos Europeus¹⁷ tentou responder algumas perguntas acerca do tema, quais sejam: (i) que tipos de trabalho estão sendo criados pelas plataformas online integrantes da Economia Gig? (ii) Como esse novo mercado de trabalho online pode ser comparado com as relações de emprego tradicionais? (iii) Em que extensão as plataformas afetariam o mercado de trabalho tradicional?

Os resultados trazidos pelo estudo devem ser vistos com cautela de acordo com os próprios autores, pois ainda há certas dificuldades na obtenção de dados, principalmente porque parte desses dados depende da declaração dos usuários e, por ser ainda um ambiente que carece de controle e regulação pelo direito, muitos prestadores de serviços não declaram os ganhos totais com as plataformas, o que dificulta o recolhimento de tributos sobre esses serviços e a obtenção de dados mais claros.

¹⁶ WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future Of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

¹⁷ DE GROEM, Willem Pieter; MASELLI, Ilaria. *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. Centre for European Policy Studies, 2016. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16953/attachments/1/translations/en/renditions/native>>. Acesso em: 14 out. 2018.

Inicialmente, o estudo traçou o número de pessoas que participam da Economia “Gig” em seus diferentes nichos de mercado, tanto usuários, quanto prestadores de serviços. A maior parte dos usuários foi identificada nas plataformas que oferecem serviços de locomoção urbana (como a UBER), enquanto os prestadores de serviços estavam mais concentrados nos aplicativos que fornecem serviços gerais (como a ListMinut).

Posteriormente o estudo buscou traçar o perfil demográfico das pessoas que oferecem os serviços nas plataformas nos Estados Unidos da América e os resultados mostraram que a maior parte dos prestadores de serviços é composta por homens, abaixo de 35 anos de idade, residentes de zonas urbanas e integrantes de minorias raciais ou étnicas. Na Inglaterra, entretanto, houve pequenas diferenças em relação ao gênero predominante. Lá, a maior parte dos prestadores de serviços era composta por mulheres (54%).

Depois de traçar o perfil demográfico, o estudo buscou analisar a remuneração dos trabalhadores nas plataformas integrantes da Economia Gig, quando comparada com a remuneração de trabalhadores empregados.

Em primeiro lugar, o estudo identificou que em praticamente todos os casos os prestadores de serviço não são considerados empregados das plataformas e são remunerados através de uma taxa por tarefa ou serviço que realizam, intermediado pela plataforma. Para a comparação da remuneração, fez-se necessária a distinção, dentre as plataformas, daquelas que são totalmente virtuais, o caso da CrowdFlower por exemplo, em que os serviços são prestados de forma *online*, não havendo necessidade de qualquer deslocamento físico, e aquelas que são locais, ou seja, há necessidade de a empresa realizar serviços naquela cidade específica (para realizar entregas, para conectar prestadores de serviços locais, para enviar um motorista), como o caso da GetNinjas e da UBER, por exemplo.

Foi necessária a distinção porque, de acordo com os resultados, as plataformas totalmente virtuais criaram uma verdadeira globalização do trabalho e, em determinados casos, se o serviço realizado é completamente online, trabalhadores norte-americanos podem competir, por exemplo, com trabalhadores da Índia pela mesma tarefa e isso inevitavelmente pode alterar o preço do serviço e, conseqüentemente, a remuneração do prestador de serviços.

De acordo com os estudos, os ganhos por hora nas plataformas que intermediam serviços físicos (não são totalmente virtuais) são claramente mais altos

que em plataformas que intermediam serviços virtuais. Além disso, os serviços que exigem maiores habilidades e alta qualificação (como prestar uma consultoria, dar aula) são melhor remunerados que aqueles de média/baixa qualificação do prestador de serviços. Quando a remuneração é comparada com a renda dos trabalhadores empregados, a renda por hora nas plataformas que intermediam serviços físicos tende a ser superior que o salário mínimo nacional. Já quando é feita a análise em relação às plataformas totalmente virtuais, a remuneração em países mais ricos está, em média, abaixo do salário mínimo nacional. Já nos países mais pobres os ganhos por hora nas plataformas estão acima do salário mínimo nacional mesmo nas plataformas totalmente virtuais.

Mais especificamente, serviços virtuais que exigem habilidades gerais como Crowdfunder e Mechanical Turk são os menos recompensados. A média dos ganhos brutos nessas plataformas variou entre €1,60 por hora para os trabalhadores da Crowdfunder e € 5,10 para os trabalhadores da Mechanical Turk nos EUA. Olhando para os trabalhadores da Mechanical Turk, os trabalhadores nos EUA são mais bem recompensados do que os trabalhadores da Índia que ganham € 2,90 por hora.

Além disso, o estudo concluiu que a maioria das plataformas não cria trabalho suficiente para gerar um rendimento comparável ao obtido com empregos convencionais. Mais especificamente, cerca de metade dos trabalhadores da ListMinut (53%) trabalhavam até cinco horas na plataforma, quantidade esta que não seria suficiente para constituir um emprego em tempo integral.

Ao analisar os ganhos brutos de várias plataformas em comparação com o salário mínimo e médio em diferentes países, o estudo concluiu que os ganhos por hora nos serviços intermediados pela plataforma Mechanical Turk estão abaixo do salário mínimo nos EUA (74%), mas mais de 14 (catorze) vezes o salário mínimo na Índia. Além disso, os ganhos por hora são apenas um quarto do salário médio dos empregados nos EUA e mais de cinco vezes o salário médio na Índia. Assim, apenas 1% dos trabalhadores americanos indicam que o pagamento foi melhor que em outros trabalhos como a principal razão para se tornar ativo na plataforma, em comparação com 18% dos indianos.

De acordo com o estudo, a maior motivação para o trabalho nas plataformas, pelo menos em relação aos norte-americanos, seria a flexibilidade e a possibilidade de trabalhar em casa. Além disso, a maior parte dos trabalhadores utiliza a plataforma como meio de obter uma renda extra e não como o único trabalho.

Ainda sobre a análise das remunerações, o estudo observou que os designers e arquitetos do CoContest ganham em média menos que os arquitetos e designers empregados, mesmo quando excluídos os trabalhos em que os arquitetos do CoContest não ganham o concurso (e, portanto, não são remunerados pelo trabalho realizado). Os arquitetos italianos ganham em média €13,60 por hora e os designers de interiores ganham €20,10 por hora, enquanto os trabalhadores das plataformas virtuais altamente qualificados do CoContest ganham apenas € 9,30 por hora. Por sua vez, a remuneração média por hora dos motoristas da Uber (serviço físico) está bem acima da remuneração dos taxistas e motoristas empregados, mas, por outro lado, os motoristas da UBER têm despesas adicionais (combustível, manutenção do carro, etc.). De todo modo, a remuneração média dos motoristas da UBER é de US\$ 19,19 por hora, comparado a US\$ 12,90 por hora para motoristas empregados.

Em geral, o estudo concluiu que a maioria dos trabalhadores das plataformas em tempo integral provavelmente ganhará menos que os empregados no mercado de trabalho, principalmente se levados em consideração os benefícios e direitos do empregado tradicional. Para comparar a renda com os ganhos por hora, o número de horas trabalhadas também deve ser levado em consideração. Algumas das plataformas permitem que os trabalhadores forneçam seus serviços quando quiserem (por exemplo, UBER), enquanto outros dependem da demanda nas plataformas (por exemplo, CoContest, Crowdfunder, Mechanical Turk, ListMinut). Neste último caso, é provável que o rendimento seja mais baixo, potencialmente também abaixo do rendimento dos empregados que realizam o mesmo tipo de atividades fora das plataformas e registrados como empregados.

Em relação aos possíveis impactos nas relações de trabalho tradicionais e às crescentes preocupações de que os trabalhos por meio de plataformas colaborativas representem a extinção da relação de emprego (ao menos da forma como é concebida hoje) o estudo se mostrou um pouco cético, pelo menos no que tange ao cenário mais recente. Os dados estimam que nos EUA cerca de 6 milhões de trabalhadores compõem a economia colaborativa, o que equivale apenas a 0,4% do emprego total. Além disso, a grande maioria dos trabalhos estaria distribuída numa única plataforma (a UBER).

A estimativa para a União Europeia seria de que há cerca de 100.000 trabalhadores ativos na Economia "Gig" europeia ou 0,05% do total de empregados existentes no ano de 2015. A maioria desses trabalhadores, aproximadamente

65.000, está ativa através da UBER. Isso sugere que a Economia “Gig” europeia ainda estaria engatinhando, exceto pelo setor de táxi.

Em que pese a afirmação do Centro de Estudos Políticos Europeus, de que a Economia “Gig” está ainda engatinhando, esse engatinhar pode se transformar muito mais rápido do que esperado e cabe ao direito, diante da nova realidade que surge, buscar meios de regular as novas relações criadas, bem como de evitar a precarização do trabalho, eis que, como ressaltam os dados, a remuneração nas plataformas tende a ser menor que nos empregos tradicionais, além dos benefícios e direitos concernentes à relação de emprego não existirem, pelo menos até o momento, quando se fala em Economia “Gig”.

Os dados fornecidos pelo estudo também causam determinada preocupação no que tange ao perfil demográfico dos trabalhadores nas plataforma. Por que a maior parte dos trabalhadores pertenceria a alguma minoria racial ou étnica? E, mais, o fato de parte dos trabalhadores utilizar a plataforma como alternativa ao desemprego também pode contribuir para a precarização do trabalho?

Recentes dados divulgados pela UBER¹⁸ mostram que a tendência até agora foi de crescimento. O Brasil é o segundo principal mercado da empresa, que faturou no país em 2018 o valor de aproximado de 3,7 bilhões de reais, sendo que só a cidade de São Paulo é responsável por 24% do faturamento total da empresa, ao lado de cidades como Los Angeles, São Francisco e Londres. A empresa ainda divulgou que em 2015 já totalizava um bilhão de viagens, número que subiu para dois bilhões em 2016, cinco bilhões em 2017 e dez bilhões em junho de 2018. No Brasil a empresa já está presente em mais 100 (cem) cidades, com mais de 600 mil (seiscentos mil) motoristas parceiros e vinte e dois milhões de usuários. No mundo, o total de motoristas é de cinco milhões.

No que tange ao marco regulatório no Brasil, a Lei Federal 13.640/18 alterou a política nacional de mobilidade urbana (Lei Federal 12.587/12) para incluir o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros. Além disso, em 2019, o Supremo Tribunal Federal julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 449 e decidiu que a proibição ou a restrição desproporcional

¹⁸ UBER. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

da atividade representa violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa e concorrência¹⁹.

Dados da prefeitura do Rio de Janeiro²⁰ mostram que há pelo menos 150 mil motoristas que trabalham por intermédio de plataformas, enquanto o número de taxistas é de no máximo 50 mil. Ou seja, o serviço prestado através da plataforma supera e muito o serviço tradicional de táxis. Se os outros nichos de mercado seguirem a mesma lógica no Brasil, a tendência é que haja mais trabalho prestado através das plataformas que empregos tradicionais, cenário que contraria as previsões até então céticas do Centro de Estudos Políticos Europeus.

Uma das possíveis vantagens para os trabalhadores que utilizam os aplicativos é a flexibilidade, a possibilidade de controlar seu próprio horário ou, dependendo da plataforma, trabalhar de casa. Esse autocontrole de horário, por outro lado, é uma via de mão dupla. Da mesma forma que gera maior flexibilidade, tem causado inúmeras preocupações ao redor do mundo com jornadas exaustivas, que podem prejudicar a saúde e segurança do trabalhador. Não havendo vínculo empregatício entre a plataforma e o trabalhador, deve a empresa ainda assim zelar pela saúde e segurança do trabalho? Deve o Estado regulamentar a questão?

Nos Estados Unidos da América, a empresa UBER lançou uma versão de seu aplicativo, cuja atualização só está disponível para aquele país, que, segundo seu diretor de gerenciamento, limitará a jornada dos motoristas, que não poderão trabalhar mais de 12 horas seguidas. De acordo com informações da empresa, os motoristas receberão avisos quando o período de 12h se aproximar. O primeiro será quando alcançarem 10h seguidas, outro com 11h e o último faltando 30 minutos para completar as 12 horas²¹.

Deveria ainda o Estado se preocupar com a forma de remuneração e impor uma remuneração por hora compatível com o salário mínimo nacional? Por um lado, principalmente em se tratando de plataformas locais, isso poderia auxiliar no problema da baixa remuneração e garantir um trabalho digno. Por outro, quando analisada a

¹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias. *STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos*. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

²⁰ O GLOBO. *Rio tem cerca de 150 mil motoristas credenciados por aplicativos*. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/rio/rio-tem-cerca-de-150-mil-motoristas-credenciados-por-aplicativos-22584739>>. Acesso em: 14 out. 2018.

²¹ JORNAL DO COMERCIO. *Uber nos EUA determina descanso a motoristas após 12 horas de trabalho*. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2018/02/economia/611321-uber-nos-eua-determina-descanso-a-motoristas-apos-12-horas-de-trabalho.html>. Acesso em: 20 ago. 2019.

medida sob a perspectiva das plataformas totalmente virtuais, a regulação poderia interferir na globalização da plataforma e na competitividade dos prestadores de serviços. Um trabalhador norte-americano, por exemplo, teria mais dificuldade em competir com um trabalhador na Índia, pois o salário mínimo deste último é inferior.

Como regular, ainda, os trabalhos em plataformas que, muitas vezes, sequer são remunerados? Esse é o caso da CoContest, por exemplo. Todas as vezes que determinado arquiteto decide participar do concurso e elaborar um projeto, ele trabalha e utiliza parte de seu tempo para a elaboração daquele projeto. Se o projeto for escolhido, ele terá a compensação financeira por aquele trabalho. Mas, se não for, não receberá qualquer remuneração pelo serviço.

Todas essas questões requerem uma análise mais madura, mas fato é que a ascensão da Economia “Gig” tem gerado significativas alterações nas relações de trabalho e a tendência, ainda que distante, é que os empregos sejam cada vez mais substituídos por trabalhos em plataformas colaborativas. A título de exemplo, recentemente a empresa Amazon criou o programa “*Delivery Service Partner*” e incentivou os seus próprios empregados a deixarem o trabalho para investirem no seu próprio negócio. Os empregados trabalhariam como autônomos e realizariam as entregas para a referida empresa, ganhando um incentivo no valor de dez mil dólares para a transição. De acordo com a Amazon, quase qualquer empreendedor pode começar um negócio com um investimento inicial de dez mil dólares, suficiente para contratar motoristas e alugar até 40 (quarenta) vans para realizar as entregas de pacotes de um depósito da Amazon para a casa de uma pessoa²².

Mas parece que a ideia de ter o próprio negócio, apesar de interessante na teoria, nem sempre tem o retorno que promete na prática. No caso da UBER, por exemplo, a realidade é de motoristas que trabalham até 18 horas por dia com remunerações suficientes apenas para a sobrevivência, arcando, ainda, com diversos custos do veículo (IPVA, seguro manutenção, etc.). Muitas vezes o veículo é alugado ou foi adquirido de forma financiada, o que gera mais custos mensais.

A busca por melhores condições fez com que, em março de 2019, motoristas das empresas UBER e LIFT organizassem uma paralisação, tendo em vista recente redução das empresas no valor das taxas de pagamento aos motoristas nos principais centros urbanos. Um motorista de Los Angeles argumentou que não há vantagem na

²² Mais informações acerca do programa podem ser obtidas no endereço eletrônico da Amazon. AMAZON. Disponível em: <<https://logistics.amazon.com/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

flexibilidade se você precisará trabalhar horas e horas para receber um valor mínimo, que mal dá para viver²³.

A conceituada analista Mary Meeker divulgou um relatório anual de tendências de internet e tecnologia²⁴ em que concluiu que as atividades *freelancers* estão em franca expansão e são a principal fonte da flexibilização das formas de trabalho. Dentre algumas conclusões do estudo, vale destacar que os trabalhos autônomos cresceram três vezes mais que o emprego tradicional entre os anos de 2014 e 2017 e a tendência é a diferença só aumentar.

O crescimento da denominada Economia “*Gig*” gera uma série de desafios e o direito está longe de fornecer as soluções para tantos questionamentos que surgem. No entanto, como exposto, a tendência da revolução digital é acelerar e acentuar a precarização do trabalho, motivo pelo qual faz-se necessário cada vez mais estabelecer regulações sobre o tema.

Feitas as considerações acerca da Economia “*Gig*” de forma geral, bem como seus impactos nas relações de trabalho, como o foco do presente trabalho é a análise comparada das decisões estrangeiras e brasileiras acerca da natureza jurídica da relação entre a UBER e os motoristas que prestam serviços por meio da plataforma, prosseguiremos com a análise da mutação do conceito de subordinação e sua nova concepção sob a perspectiva da Economia “*Gig*”.

²³ WORD SOCIALIST WEB SITE. *Centenas de motoristas da Uber e Lyft entram em greve em Los Angeles*. Disponível em: <<https://www.wsws.org/pt/articles/2019/04/09/uber-a09.html>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

²⁴ KLEINER PERKINS. *Internet Trends 2018*. Disponível em: <<https://www.kleinerperkins.com/perspectives/internet-trends-report-2018/>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

2 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

2.1 As diferentes perspectivas do trabalho subordinado

No presente capítulo pretendemos demonstrar as modificações sofridas pelo conceito da subordinação na relação de trabalho, desde como foi concebida, em sua forma mais tradicional e mais militarizada, até a sua apresentação em formas cada vez mais sutis. Por fim, pretendemos expor o novo conceito de subordinação algorítmica a partir da criação, com o desenvolvimento tecnológico, de novas formas de trabalho.

O conceito tradicional de subordinação vem desde o *fordismo*. O significado de *fordismo*, termo popularizado pelo próprio Henry Ford que já fazia parte da consciência científica e popular na década de 1920, deve ser utilizado com cautela, pois possui diferentes nuances, podendo tanto se referir ao emprego de mão-de-obra semiqualficada em uma linha de montagem móvel ou ao modo de vida norte-americano de produção e consumo em massa²⁵. Há pelo menos quatro perspectivas diferentes para a análise do *fordismo*, quais sejam (i) o processo de trabalho, (ii) o regime de acumulação, (iii) seus modos de regulação e (iv) socialização.

Para fins do presente trabalho, interessa o conceito de *fordismo* no que tange à sua configuração particular da divisão técnica e social do trabalho em longas linhas de montagem padronizadas. Basicamente, um modelo de produção em que o trabalho é organizado de acordo com linhas de produção ininterruptas para garantir a produção em massa e economias de escala. Sob essa perspectiva, o *fordismo* envolvia idealmente o controle sistemático, pela mesma empresa, de todos os estágios de produção. Pela teoria do *fordismo*, o domínio e o controle da produção impactavam diretamente na produtividade e no crescimento da empresa.

O sistema era baseado na divisão de tarefas em movimentos simples e rotineiros. Ford, assim como Taylor, acreditava na necessidade de imposição de disciplina ao trabalhador, com uma estrutura hierarquicamente organizada capaz de extrair o máximo das capacidades do empregado. Ou seja, o operário deveria ser subordinado ao capital.

²⁵ JESSOP, Bob; SCOTT, A. J.; STORPER, M. J. *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation*. 1992. p. 1.

Por essa lógica, o trabalhador é subordinado ao gerente, que é subordinado ao administrador, num modelo de rígida hierarquia que, para seus idealizadores (Taylor e Ford), seria uma forma de combater o absenteísmo ou o desinteresse do trabalhador. O aspecto hierárquico era extremamente relevante na organização do trabalho taylorista-fordista e as etapas da produção eram submetidas a rígidas normas disciplinares com controle específico de cada atividade, mediante o uso de repressões diretas ou indiretas por parte dos superiores em caso de desrespeito a quaisquer das referidas normas.

O referido modelo gerou o conceito de subordinação clássica, bem explicado por Supiot quando buscou definir os requisitos da relação de emprego.

De acordo com Supiot²⁶, para identificar a subordinação, o juiz contava com determinados elementos, tais como, se o empregador impunha o local e a jornada de trabalho e se haveria exclusividade por parte do trabalhador. Além disso, Supiot expôs três funções do empregador que representariam o fundamento e a medida de seus poderes, quais sejam, o poder de direção, o poder regulador e o poder disciplinar do empregador. O poder de direção seria aquele inerente à gestão e organização da empresa, de determinar as condições de trabalho e as técnicas de produção (respeitando, evidentemente a lei). Já o poder regulador estaria relacionado a uma regra do direito francês, de que a empresa que possui 20 (vinte) empregados ou mais teria o dever de elaborar um regulamento interno e, a elaboração desse regulamento e suas regras, para Supiot, integraria o poder diretivo do empregador, além de também representar um dever. Por fim, o poder disciplinar seria aquele que possibilitaria a aplicação de sanções, punições por parte do empregador em face das faltas cometidas pelos empregados.

Em apertada síntese, a subordinação estaria atrelada ao poder repressivo empresarial, isto é, à possibilidade de comandar, controlar e punir o empregado, quando há cometimento de faltas.

O Ministério Público do Trabalho, em recente estudo realizado do trabalho subordinado sob aplicativos²⁷, explica sobre a mutação do conceito de subordinação

²⁶ SUPIOT, Alain. *El derecho Del trabajo*. Tradução de Patricia Rubini-Blanco. 1. ed. Buenos Aires: Heliasta, 2008. p. 73.

²⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p.250.

em face das constantes reestruturações produtivas e expõe de forma clara o referido conceito sob o prisma do fordismo-taylorismo:

O direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. **A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador. A subordinação do estilo militar surge como nota característica da organização industrial, que logo se alastra por todos os setores empresariais como ideal-tipo.** (Grifo nosso).

No sistema empresarial pós-fordista já é possível a identificação de mudanças na forma de trabalho subordinado, uma vez que a primazia da forma hierárquica e burocrática começa a dar lugar a uma estrutura corporativa com formas mais planas, enxutas e flexíveis de organização. O *toyotismo* quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo.

O novo modelo traz diversas características²⁸, tais como (i) descentralização de algumas decisões no nível empresarial, tornando a hierarquia mais flexível; (ii) redução dos níveis hierárquicos (o *toyotismo* propõe uma divisão com apenas três níveis organizacionais: grupo gerente, gerente de seção e gerente de empresa); (iii) maneira consensual de gestão; (iv) trabalho em grupos; (v) inovações de processos organizacionais usando controle de qualidade total, círculos de qualidade e outras ferramentas gerenciais.

O *toyotismo* procura aproveitar o aspecto subjetivo do trabalho, de forma a integrar o trabalhador ao sistema de produção, que passa a ser encorajado a participar cada vez mais, dar soluções, cooperar com o desenvolvimento da empresa. A supervisão, ainda muito presente, passa a ser menos hierárquica e mais integrada, sendo cada trabalhador motivado e incentivado a fiscalizar o colega de trabalho, para o bem-comum da empresa. Sobre o tema, destacou Giovanni Alves²⁹:

Sob o *toyotismo*, a competição entre os operários é intrínseca à idéia de trabalho em equipe. Os supervisores e os líderes de equipe desempenham papéis centrais no trabalho em equipe. No caso do Japão, os líderes da equipe de trabalho - do *team* - são, ao mesmo tempo, avaliadores e representantes dos sindicatos. Permanece ainda, de certo modo, uma supervisão rígida, mas incorporada, integrada vale salientar - à subjetividade operária contingente. Em virtude do incentivo à competição entre os operários, cada um tende a se tornar supervisor do outro. Somos todos chefes, é o lema do trabalho em equipe sob o *toyotismo*. Eis, portanto, o resultado da captura da subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a se tornar mais consensual, mais envolvente, mais participativa: em verdade, mais manipulatória. Surge um estranhamento-pós-fordista, sob o *toyotismo*, que possui uma densidade manipulatória maior do que em outros períodos do capitalismo monopolista. Não é

²⁸ JESSOP; SCOTT; STORPER, 1992, p. 1.

²⁹ ALVES, Giovanni. *Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. Revista UNESP ORG & DEMO*. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

apenas o fazer e o saber operário que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual-afetiva que é constituída para cooperar com a lógica da valorização. O operário é encorajado a pensar pró-ativamente, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neocorporativas de cariz propositivo). Cria-se, deste modo, um ambiente de desafio contínuo, onde o capital não dispensa, como fez o fordismo, o espírito operário.

Nesse contexto, a subordinação começa a se apresentar de forma mais sutil que o modelo anterior *fordista-taylorista*, e passa a ser integrada na estrutura de produção.

Paralelamente, na década de 60, Douglas McGregor, professor de administração industrial do MIT – Massachusetts Institute of Technology, publicou a obra *The Human Side of Enterprise*³⁰, em que examinou as motivações dos dirigentes de uma empresa e formulou duas teorias sobre o comportamento humano em relação ao trabalho.

O texto trata de políticas e práticas na gestão de recursos humanos nas organizações empresariais e industriais e duas suposições importantes formaram a base pensamento de McGregor: o desenvolvimento da Teoria X e Teoria Y. De acordo com o professor, a depender do perfil do trabalhador, a administração de uma sociedade deveria ser pautada a partir de uma teoria ou outra.

A Teoria X, considerada como a convencional, representa o típico estilo de administração fordista-taylorista, em que os trabalhadores, segundo ele, seriam motivados pelo medo da punição. A administração exerce papel fundamental e centralizador, sendo a responsável por organizar toda a estrutura produtiva, além de dirigir os trabalhadores. A Teoria X parte da premissa que (i) o cidadão não gosta de trabalhar e, se pudesse, não trabalharia; (ii) ao cidadão comum falta ambição, não havendo busca por responsabilidade e liderança; (iii) o cidadão comum é indiferente às necessidades da empresa e não colaborará, por conta própria, com o seu desenvolvimento. Por esse motivo, as pessoas devem ser coagidas, controladas, dirigidas e ameaçadas com punições para que efetivamente doem o melhor de si e contribuam com o desenvolvimento da empresa.

Em contraposição à Teoria X, McGregor apresenta uma nova teoria de administração, a Teoria Y, a qual, segundo ele, se basearia em premissas mais adequadas acerca da natureza humana. Diferentemente da Teoria X, a Teoria Y parte da premissa de que qualquer cidadão comum, na realidade, possui a motivação e o

³⁰ MCGREGOR, Douglas. *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill, 1960. p.433.

potencial de desenvolver capacidades e responsabilidades para contribuir com o desenvolvimento da empresa e a tarefa essencial da administração é criar as condições para que os trabalhadores desenvolvam esse potencial e contribuam para os objetivos da empresa. Sob essa perspectiva, o controle hierárquico e as ameaças de punição não são as únicas formas de extrair o melhor trabalho dos empregados. Para a Teoria Y, a administração deve desenvolver ambientes e processos de trabalho que propiciem o engajamento dos trabalhadores na resolução das tarefas e atividades.

Sob condições adequadas, esse modelo de administração incentiva as pessoas a direcionarem suas energias criativas para os objetivos organizacionais, dando-lhes alguma voz nas decisões que os afetam. Ou seja, há uma descentralização da tomada de decisões, de forma a integrar o trabalhador na estrutura organizacional. O superior ainda desempenhará um papel importante de liderança nesse processo, entretanto, ao invés de agir como um “juiz” ou “inspetor”, atuará com outra abordagem de avaliação de desempenho, incentivando os subordinados a assumirem cada vez mais responsabilidades.

A Teoria Y já encara a subordinação sob uma perspectiva completamente diferente da conceituação tradicional. O controle, antes muito próximo e quase militar, dá lugar a certo grau de liberdade para que os trabalhadores possam dirigir suas próprias atividades e assumir responsabilidades. O controle passa a ser realizado pela apresentação de metas, objetivos, regras e medidas dos resultados, sendo concedida ao trabalhador uma esfera de autonomia para alcançar sua performance.

As teses de McGregor acima expostas entraram em desuso durante a década de 70, mas a definição das teorias e a análise feita por ele acerca do comportamento humano em relação ao trabalho muito contribuíram para a mutação da subordinação e as diferentes formas que viriam a surgir de controle e gestão.

Após o final dos anos 80, a economia mundial passou da manufatura intensiva de mão-de-obra para os serviços que, em grande maioria, passaram a ser mediados, organizados e entregues digitalmente.

Com o advento da tecnologia e o surgimento de diversas formas de trabalho, surge também uma nova forma de controle: a denominada subordinação algorítmica,

um meio relativamente novo e alternativo de utilizar o papel influente da tecnologia para monitorar, gerenciar e controlar trabalhadores³¹.

As novas relações de trabalho geralmente não estão enraizadas na díade tradicional empregado-empregador, mas envolvem várias partes. São relações trilaterais, às vezes quadrilaterais. O IFOOD, por exemplo, quando recebe um pedido, nos casos em que o restaurante não possui entrega própria, notifica o restaurante, que prepara o pedido e, ao mesmo tempo, notifica o entregador, sendo uma relação multipartidária, conectada pelo aplicativo.

Um algoritmo é uma fórmula computacional que toma decisões autonomamente com base em modelos estatísticos ou regras de decisão sem intervenção humana explícita³². As plataformas de mídia digital, como Netflix e Facebook utilizam esses algoritmos para gerenciar e influenciar seus usuários, por exemplo.

Cada vez mais os algoritmos substituem a tomada de decisões antes de competência de gerentes ou profissionais de RH, como é o caso, por exemplo, da plataforma digital de contratação LinkedIn, em que os algoritmos classificam milhares de perfis e recomendam os melhores candidatos aos recrutadores de empresas³³. Da mesma maneira, na Economia “Gig”, os algoritmos combinam os usuários com os trabalhadores³⁴, além de funcionarem como meio de avaliação do desempenho do trabalhador³⁵.

Um recurso importante das plataformas integrantes da Economia “Gig” é a possibilidade de utilização dos algoritmos para combinar oferta e demanda no mercado, atribuindo um serviço de acordo com a demanda em determinado local.

Para isso, a plataforma utiliza um GPS localizado nos celulares dos trabalhadores e dos usuários, o que, além de permitir a mediação dos serviços, faz com que a plataforma tenha acesso ao rastreamento da circulação dos

³¹ ROSENBLAT, A., & STARK, L. Algorithmic labour and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 2016. p. 3758-3784. Disponível em: <<https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

³² EUROFOUND. *Automation, digitalisation and platforms*: Implications for work and employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/sites/>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

³³ CAREY, D., & SMITH, M. How companies are using simulations, competitions, and analytics to hire. *Harvard Business Review*. 2016. Disponível em: <<https://hbr.org/2016/04/how-companies-are-using-simulations-competitions-and-analytics-to-hire>>. Acesso em: 05 mai. 2019.

³⁴ LEE, M. K. et al., *Working with machines*: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. Association for Computing Machinery: Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015. p. 1603-1612. Disponível em: <<https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

³⁵ ROSENBLAT & STARK, 2016, p. 3758-3784.

trabalhadores³⁶. Outro princípio básico das plataformas operantes da Economia “Gig” é o monitoramento da qualidade do serviço prestado pelo trabalhador com base nas classificações anônimas do usuário. Algumas plataformas também permitem que o trabalhador classifique o cliente/usuário, mas raramente a classificação pode gerar uma exclusão do cliente da plataforma³⁷.

A verdade é que o gerenciamento algorítmico rastreia, disciplina e define expectativas para os trabalhadores, ou seja, funciona como um gerente automatizado. Nesse novo modelo, não há necessidade de supervisores ou gerentes humanos e são eliminados os aspectos mais interpessoais e empáticos do gerenciamento de pessoas³⁸.

Além disso, o algoritmo cria mecanismos atrativos, como o preço dinâmico no caso da empresa UBER, também chamado de “cutucadas econômicas”³⁹, para que mais trabalhadores atuem em áreas ou horários de alta demanda. Esses preços atrativos determinados algorítmicamente podem, por outro lado, significar que os trabalhadores têm menos opções para trabalhar inteiramente em seus próprios horários.

Tom Slee⁴⁰ fez um estudo profundo sobre o tema, esmiuçando as condições em que funcionam várias empresas de plataforma e as consequências da atuação delas. Ao analisar as facetas dessa nova estrutura de gerenciamento, por algoritmos, compara o algoritmo a um “chefe do inferno”, com potencial de descartar trabalhadores por capricho, sem sequer um contraditório.

Uma das conclusões do estudo é que os trabalhadores da plataforma competem contra um conjunto global de mão-de-obra. Isso cria uma pressão descendente sobre os salários e os trabalhadores acabam ganhando cada vez menos. Consequentemente, trabalham cada vez mais horas, o que gera devastadores problemas físicos e psicológicos.

Supiot⁴¹ afirma que a autonomia pregada pelas plataformas integrantes da Economia “Gig” é, na realidade, uma autonomia subordinada. As programações dos

³⁶ LEHDONVIRTA, V. *Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms*. New Technology, Work and Employment, 33, 2018. p. 13-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

³⁷ GILBERT, C.; DE WINNE, S. & SELS, L. The influence of line managers and HR department on employees' affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 2011. p. 1618-1637.

³⁸ LEE, M. K. et al., 2015, p. 1603-1612.

³⁹ ROSENBLAT & STARK, 2016, p. 3758-3784.

⁴⁰ SLEE, T. *What's yours is mine: Against the sharing economy*. London: Scribe, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.2307/j.ctv62hf03>>. Acesso em: 28 fev. 2020.

⁴¹ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*. Essai sur la fonction anthropologique du droit. Paris: Seuil, 2005. p. 284.

algoritmos criam diversas metas e regras, as quais o trabalhador é constantemente incentivado a cumprir e atingir. Aliás, seu desempenho é avaliado através de métodos e técnicas criados pelo algoritmo, que permitem uma avaliação quantitativa e qualitativa do serviço prestado. Como destacado pelo Ministério Público do Trabalho, em seu estudo⁴² supramencionado:

A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. **Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca por parte dos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.** Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação, que é a avaliação da realização dos objetivos, corolária da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado. (Grifo nosso).

Dessa forma, percebemos que, ao longo do século, conforme as organizações do trabalho são modificadas, a subordinação também sofre constante mutação, de forma a parecer cada vez mais sutil. As decisões empresariais passam a ser cada vez mais descentralizadas e o trabalhador, aos poucos, é integrado à estrutura organizacional da empresa, até chegar a um ponto de autonomia que passa a ser considerado o verdadeiro empresário, o seu próprio chefe, que define quando trabalhará, em que local trabalhará e de que forma trabalhará. Ao menos em tese.

Com o surgimento da definição da subordinação algorítmica, a autonomia e a atuação completamente livre do trabalhador de plataformas começam a ser questionadas. O novo conceito de subordinação é completamente diferente da subordinação tradicionalmente concebida e tudo indica que o controle por algoritmo representa a faceta moderna da organização do trabalho.

Além disso, as novas tecnologias da informação possuem grande potencial transformador no modelo tradicional de organização de trabalho e a relação trabalhista tradicional tende a perder espaço. A seguir veremos como a jurisprudência brasileira tem entendido o conceito de subordinação, atrelado aos demais requisitos da relação de emprego.

⁴² OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018. p. 250.

2.2 A subordinação algorítmica sob a perspectiva da legislação e jurisprudência brasileiras

Apesar das recentes reformas à legislação trabalhista brasileira, seu arcabouço ainda é fundamentado no modelo tradicional de trabalho. O mesmo pode ser dito para o sistema brasileiro de inspeção do trabalho, cujo eixo central é um registro de empresas formais e seus empregados formais. Aliás, a própria atuação sindical se estrutura a partir de relações de trabalho predominantemente formais.

De todo modo, mais especificamente acerca da subordinação, importante salientarmos a previsão do art. 6º da CLT, que, de certa forma, busca acompanhar as diversas inovações tecnológicas e seus impactos nas relações de trabalho:

Art. 6º CLT: 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.**

A questão que se coloca, então, é se a lei abarca também a nova subordinação algorítmica acima definida e, portanto, se a atividade da empresa UBER, por exemplo, está dotada de uma forma de controle e supervisão, ainda que telemática.

A CLT, ao definir o conceito de empregado e empregador, através de seus artigos 2º e 3º transcritos abaixo, traz as características fundamentais da relação de emprego.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, **assalaria** e **dirige** a prestação **pessoal** de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**. (grifo nosso).

Pode-se extrair da referida norma os elementos caracterizadores da relação de emprego no Brasil, quais sejam: (i) subordinação; (ii) onerosidade; (iii) pessoalidade; e (iv) habitualidade (não-eventualidade). Além disso, define ainda a lei que o empregado deve ser pessoa física e não pode assumir os riscos do negócio.

Para entendermos as decisões judiciais brasileiras acerca da relação jurídica entre a UBER e os motoristas, importante expormos, de forma sucinta, a interpretação da jurisprudência acerca do conceito de subordinação, inclusive a algorítmica, que já

tem aparecido em muitas decisões do país, além da necessidade de falarmos rapidamente sobre os demais requisitos da relação de emprego de acordo com a legislação brasileira.

A diferença entre uma relação de mera prestação de serviços, não empregatícia, e uma relação de emprego, isto é, com vínculo de emprego, pode ser extremamente sutil e, em determinados casos, como na hipótese da relação da empresa UBER com os motoristas, gerar muita controvérsia. Há uma linha muito tênue entre os dois tipos de relação e, para identificar uma relação de emprego, não basta a análise dos elementos expostos acima de forma isolada.

Como já amplamente exposto acima, o conceito de subordinação passou por inúmeras transformações, mas, basicamente, está relacionado ao poder diretivo do empregador. Para além da dimensão clássica da subordinação referente ao poder de direção empresarial no *modus faciendi* da prestação de trabalho, Maurício Godinho Delgado⁴³ ressalta que já haviam sido apreendidas pela doutrina e jurisprudência brasileiras outras dimensões da subordinação, quais sejam, a objetiva e estrutural, não parecendo adequado para o autor que o foco fosse estritamente restrito à manifestação tradicional do fenômeno da subordinação.

Nesse contexto, a subordinação estrutural e objetiva é definida pela inserção do trabalhador na estrutura da empresa, com prestação de serviços indispensáveis à finalidade empresarial. Ou seja, a subordinação, em sua dimensão estrutural, faz-se presente, quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pela empresa.

Para além do requisito da subordinação, que pode ser encarado sob suas diferentes facetas, há os requisitos de onerosidade, pessoalidade e habitualidade.

A onerosidade representa a necessidade de uma contraprestação remuneratória. É evidente que a existência da onerosidade, por si só, não é suficiente para identificar uma relação de emprego, já que a prestação de serviços na maioria das vezes também implica em contraprestação financeira. No entanto, a demonstração da ausência de onerosidade na relação é suficiente para a desconfiguração do vínculo de emprego. É o caso, por exemplo, do trabalho voluntário.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 334-339.

Em relação ao caso da UBER, como veremos nos próximos capítulos a partir da análise das decisões judiciais, é praticamente incontroverso que está presente o requisito da onerosidade. Em geral a discussão gira em torno da presença da personalidade e da subordinação e, em alguns casos, também há a discussão acerca da habitualidade.

A personalidade é essencial para a configuração do vínculo, porque o contrato de trabalho, do ponto de vista do empregado, é personalíssimo. O trabalho deve ser prestado com personalidade por parte do empregado, isto é, ele não pode enviar outra pessoa para prestar os serviços em seu lugar. No entanto, assim como a onerosidade, a existência da personalidade, por si só, não é suficiente para identificar uma relação de emprego. Muitas vezes a mera prestação de serviços também requer uma personalidade. Ora, quando alguém contrata um pintor para prestar serviços eventuais em sua residência não é raro que a pessoa escolha aquele pintor específico e não outro. Até por questões de segurança ou por já conhecer o trabalho daquele pintor, pode haver personalidade também na relação. No entanto, como no caso da onerosidade, a ausência de personalidade também é suficiente para a desconfiguração do vínculo de emprego. Se demonstrado que aquele trabalhador poderia livremente e sem ingerência da empresa contratar outros ou enviar outros para a execução do serviço em seu lugar, ausente o requisito da personalidade e ausente o vínculo de emprego.

Como dito, há controvérsia nas decisões judiciais que envolvem a UBER acerca da presença do requisito da personalidade. A tese de defesa da empresa procura afastar o requisito da personalidade, sob o argumento de que o motorista pode cadastrar diversos motoristas auxiliares e todos podem compartilhar um mesmo veículo. Nesse caso, os valores das corridas são depositados ao motorista principal e esse, por sua vez, paga os motoristas auxiliares. Segundo a empresa, há inclusive empresas com frotas de veículos cadastradas na plataforma da UBER, em que o empresário, cadastrado como motorista principal, aluga carros a motoristas auxiliares ou, ainda, contrata empregados motoristas para dirigir sua frota, cadastrando todos na plataforma como auxiliares e auferindo lucro. Aliás, como veremos, num dos processos examinados⁴⁴, a empresa levou como testemunha um motorista que

⁴⁴ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Consulta disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 04.fev.2020.

declarou ser cadastrado na plataforma como pessoa jurídica e possuir como empregados diversos motoristas por ele próprio contratados, a quem paga salário fixo e assina a carteira de trabalho. As decisões contrárias ao vínculo de emprego costumam abordar e concordar com a tese de defesa, afastando o requisito da pessoalidade justamente pela possibilidade de cadastro de motoristas auxiliares.

Por outro lado, as decisões favoráveis ao vínculo argumentam que é irrelevante para a configuração da pessoalidade o fato de a plataforma permitir o compartilhamento de veículos por mais de um motorista, pois, de todo modo, qualquer motorista, principal ou auxiliar, deve ser cadastrado e previamente autorizado pela empresa, fato que, para essas decisões, já demonstra o vínculo personalíssimo entre a empresa UBER e cada um dos motoristas. Salienta-se que nos processos que originaram referidas decisões os reclamantes não eram pessoas jurídicas com frotas de veículos e motoristas contratados, como o caso da testemunha acima mencionada. Além disso, as decisões favoráveis ao vínculo argumentam que a impessoalidade entre o motorista e o usuário passageiro não pode ser confundida com a relação entre o motorista e a empresa.

No que tange ao requisito da habitualidade, importante salientar que significa o trabalho permanente, mesmo que por um pequeno espaço de tempo. Não pode ser um trabalho eventual. O conceito está intimamente relacionado ao hábito, à constância daquela prestação de serviços. É diferente de um trabalho realizado por um pedreiro ou electricista que, normalmente, é totalmente eventual, isto é, são chamados a prestar serviços apenas quando há necessidade. Em geral, a habitualidade é analisada caso a caso, sempre se observando a permanência e constância daquele serviço prestado. No entanto, cumpre observar que, em algumas hipóteses, a lei definiu o que seria a habitualidade. É o caso, por exemplo, dos empregados domésticos, em que a lei definiu que há habitualidade se o serviço for prestado mais de duas vezes por semana⁴⁵.

Em relação aos casos envolvendo a UBER, a habitualidade normalmente é analisada perante o caso concreto. Para demonstrar a constância das atividades, os motoristas anexam ao processo os recibos das corridas, os quais demonstram o caráter permanente da atividade realizada. Por outro lado, em casos em que restou

⁴⁵ Art. 1º da Lei Complementar 150/2015: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”.

demonstrada a falta de habitualidade como, por exemplo, casos em que os motoristas deixaram de trabalhar por longos períodos e realizavam a atividade apenas eventualmente, foi considerado que não estava presente o requisito da habitualidade. Algumas decisões contrárias ao vínculo, entretanto, observaram a habitualidade de forma mais genérica e abstrata, argumentando que o simples fato de o motorista ter a escolha de se colocar à disposição ou não para a prestação do serviço (podendo ficar *offline* quando quisesse) já demonstraria a falta de continuidade na prestação.

Por fim, de acordo com a legislação brasileira, o empregado não corre os riscos do negócio. Pelo contrário, estes são suportados pelo empregador. O empregado não participa das divisões dos riscos. No caso da UBER, considerando que os motoristas são responsáveis por arcar com todos os meios de produção, tais como veículos, celulares, gastos com combustível e manutenção de veículo, etc., eles, evidentemente, assumem o risco do negócio. As decisões contrárias ao vínculo de emprego utilizam, normalmente, mais esse argumento para afastar o reconhecimento da relação empregatícia, argumentando que o verdadeiro empregado não arca com os meios de produção. Já as decisões favoráveis ao vínculo argumentam que essa é apenas uma forma de a empresa burlar a verdadeira relação de emprego e, ainda, transferindo custos para seus reais empregados, de forma a auferir cada vez mais lucros. De acordo com as referidas decisões, além de pareceres do MPT que muito abordam o tema, a propriedade ou a detenção dos veículos pelos próprios motoristas não indica controle dos meios de produção, pois, segundo essa visão, os veículos são meros instrumentos ou ferramentas de trabalho. O motorista não deixaria de ser empregado de uma empresa se fosse dono ou locatário do veículo utilizado na prestação do serviço de condução, assim como um professor não deixaria de ser empregado de uma escola se levasse jaleco e giz. O que determina, nessa visão, o domínio dos meios de produção, é a titularidade e o gerenciamento da plataforma digital e das informações nela contidas.

Como veremos, o conceito de subordinação algorítmica também já encontra respaldo pela jurisprudência brasileira, sendo que as decisões favoráveis ao vínculo de emprego entre a UBER e os motoristas muitas vezes argumentam que a subordinação estaria presente justamente sob a sua faceta algorítmica.

As referidas decisões trazem em geral alguns fatos para reforçar suas conclusões, tais como, (i) o fato de a tarifa dinâmica ser estabelecida pela empresa UBER de acordo com o algoritmo (quando há, por exemplo, a ausência de motorista

em determinada localidade com demanda) demonstraria que a empresa UBER na realidade direciona a prestação de serviços; (ii) o algoritmo da empresa fixa os valores da corrida, não havendo autonomia do motorista para a definição de valores diversos; (iii) o algoritmo escolhe o passageiro e o motorista, o que evidenciaria um gerenciamento da atividade pela empresa; (iv) o algoritmo analisa as avaliações trazidas pelo usuário, o que seria uma forma de controle e de gerenciamento da atividade, uma vez que um motorista pode ser desabilitado da plataforma a depender dessa avaliação.

Essas decisões argumentam que, se a UBER fosse efetivamente apenas uma empresa de intermediação, uma vez quitado pelo motorista o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento. Em seus fundamentos, trazem a preocupação com a precarização do trabalho e muito falam sobre a nova forma de controle por meio da subordinação algorítmica, salientando a necessidade de o direito acompanhar as transformações no mundo do trabalho de forma a garantir os direitos sociais. Muitas decisões também trazem o conceito da subordinação estrutural, a qual significaria a inserção do obreiro na organização e no *modus operandi* de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das funções específicas que exerça.

Por outro lado, as decisões que não reconhecem o vínculo de emprego, as quais, como veremos, são maioria, argumentam que, ainda que haja um gerenciamento mínimo da empresa UBER, não há subordinação nos moldes que a legislação brasileira exige para o reconhecimento do vínculo. Segundo essas decisões, o conceito de subordinação estrutural utilizado por sentenças ou acórdãos que reconheceram o vínculo, é equivocado e possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego. Para essas decisões contrárias ao vínculo, é natural, numa economia capitalista, que as atividades econômicas se interliguem, não tendo isso o condão de criar, por si só, vínculo de emprego.

As decisões defendem que a autonomia é justamente o oposto da subordinação, na medida em que, na subordinação, o empregador detém a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços, enquanto, na autonomia, a direção central está com o próprio prestador de trabalho. No caso da UBER, é o próprio trabalhador quem define seus horários, não podendo essa autonomia ser

considerada falsa, como defendem as decisões favoráveis ao vínculo. Na realidade, é uma autonomia que diferencia esses trabalhadores de empregados tradicionais. Para essas decisões, é evidente que, mesmo num contrato de prestação de serviços, com um autônomo, provavelmente será estabelecido um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação efetuada, às vezes até por questões de segurança, como seria o caso da empresa UBER. No entanto, não há direção ou fiscalização do cotidiano da prestação de serviços. Essas diretrizes ou avaliações não descaracterizam a autonomia. Ainda é o trabalhador que escolhe quando, como e aonde vai trabalhar e, ainda que haja incentivos financeiros ou tarifa dinâmica para influenciar tais horários e locais, essa ainda será uma escolha do trabalhador e é essa possibilidade de escolha que determina justamente a autonomia da relação.

Para essas decisões, o vínculo de emprego também gera diversas obrigações por parte do trabalhador, que está obrigado a cumprir jornadas, a trabalhar em todos os dias determinados, faça chuva ou faça sol, a tirar férias quando melhor convier ao empregador, enfim, há uma alienação de parte significativa da liberdade, alienação essa que não há para o autônomo.

As decisões também, em geral, se preocupam com a possibilidade de precarização do trabalho e proteção desse trabalhador autônomo, o qual não está desprotegido por lei. Defendem que tanto o trabalhador autônomo quanto o empregado possuem legislações aplicáveis às suas atividades e, considerando que vivemos em sociedade plural e multifacetada, nem todas as relações de trabalho devem ser amoldadas entre empregados e empregadores. De todo modo, defendem que a melhoria dessa proteção do trabalhador autônomo deve, então, vir por lei.

O que veremos com a análise mais aprofundada das decisões, inclusive estrangeiras, é que há diversos bons argumentos para ambos os lados, mas, para que sejam compreendidas, é fundamental o entendimento da mutação do conceito da subordinação e da sua nova faceta como subordinação algorítmica, ficando a questão se essa nova faceta é suficiente para enquadrar essas novas relações de trabalho à figura da relação de emprego.

3 DIREITO COMPARADO

O objetivo do presente trabalho é, além de analisar as decisões judiciais brasileiras que envolvem a discussão do vínculo de emprego de motoristas do aplicativo da UBER, fazer uma análise comparada dessas decisões, observando casos de outros países que também enfrentam o tema.

Para a referida análise comparada, foi observado o prospecto apresentado pela própria UBER à Bolsa de Valores de Nova Iorque. A empresa apontou no capítulo “Fatores de Riscos” a preocupação com a classificação dos motoristas como empregados ao invés de autônomos. De acordo com a empresa, o *status* de autônomo dos motoristas tem sido contestado judicialmente nos países em que a empresa atua, incluindo ações judiciais coletivas e individuais, requerimentos de arbitragem, além de cobranças e reclamações perante órgãos administrativos. No mesmo capítulo, a empresa listou os casos judiciais que considera relevantes e, no presente trabalho, serão expostos os mesmos casos estrangeiros considerados pela própria empresa como relevantes.

3.1 Decisões judiciais estrangeiras envolvendo o vínculo de emprego e o trabalho por aplicativos

3.1.1 Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court⁴⁶

O presente caso não foi ajuizado em face da empresa UBER, mas, por ter sido considerado pela empresa como relevante e, ainda, como veremos, por ter sido responsável por recente alteração legislativa na Califórnia acerca do tema, optamos por abordá-lo no presente trabalho.

A empresa *Dynamex* tem como atividade a realização de entregas de encomendas (documentos e pacotes em geral). No caso em questão, dois motoristas entregadores da empresa ajuizaram uma ação coletiva (representando outros trabalhadores em situação semelhante) contra a empresa *Dynamex Operations West, Inc.* (*Dynamex*) alegando que a referida empresa teria classificado erroneamente os

⁴⁶ STANFORD LAW SCHOOL. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*. Disponível em: <<https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>>. Acesso em: 05 ago. 2019.

seus motoristas como autônomos quando, na realidade, seriam verdadeiros empregados.

Os motoristas alegaram que a classificação errada representaria uma violação por parte da empresa às disposições da regulamentação nº 9º da *Industrial Welfare Commission*⁴⁷ quanto ao piso salarial aplicável aos empregados do setor, bem como diversas seções do Código do Trabalho (*Labor Code*) no que tange aos direitos trabalhistas dos trabalhadores que possuem vínculo de emprego.

De acordo com as alegações, além da violação dos direitos trabalhistas, o enquadramento dos trabalhadores como autônomos também seria uma prática comercial desleal e ilegal, na medida em que criaria uma vantagem competitiva para a empresa quando comparada aos concorrentes que enquadram os motoristas entregadores como empregados e, conseqüentemente, assumem as responsabilidades e encargos fiscais que um empregador deve aos seus empregados, tendo, assim, um custo maior.

Conforme mencionado pelo próprio Acórdão, nos últimos anos, as agências reguladoras dos governos federal e estadual nos Estados Unidos da América declararam que a classificação errônea dos trabalhadores como autônomos, e não como empregados, é um problema muito sério e priva o governos de bilhões de dólares em receita tributária, além de privar milhões de trabalhadores das proteções da lei trabalhista.

A empresa Dynamex, antes de 2004, classificava os motoristas entregadores como empregados, mas, no referido ano, houve uma alteração no modelo de contratação e todos os entregadores passaram a ser considerados prestadores de serviços autônomos.

Com a alteração, os motoristas passaram a fornecer seus próprios veículos e pagar por todos os custos do transporte, tais como combustível, pedágios, manutenção do veículo, seguro, bem como todos os impostos. A empresa Dynamex, por sua vez, possui seus próprios clientes e define as taxas a serem cobradas pelos serviços de entrega, além de negociar o valor a ser pago aos motoristas

⁴⁷ A regulamentação nº 9 aplica-se a todas as pessoas empregadas no setor de transporte do Estado da Califórnia e regulamenta os direitos trabalhistas dos mencionados empregados, tais como jornada de trabalho, piso estadual para o setor, licenças, auxílio refeição, acomodação, período de descanso, condições de saúde e segurança do trabalho (como, por exemplo, a temperatura mínima e máxima do local de trabalho), enfim, dispõe sobre as condições de trabalho em geral dos empregados do setor. INDUSTRIAL WELFARE COMMISSION. Official Notice. *Order no. 9/2001*. Disponível em: <<https://www.dir.ca.gov/IWC/IWCArticle9.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

individualmente. Os motoristas designados para uma rota programada pelo Dynamex recebem uma taxa fixa ou uma porcentagem da taxa de entrega paga pelo cliente. Já os motoristas que entregam por demanda recebem uma porcentagem do valor pago pelo cliente por item entregue.

De acordo com o acórdão, os motoristas geralmente têm liberdade para definir seu próprio horário, mas devem notificar a Dynamex dos dias em que pretendem trabalhar. Os motoristas que realizam trabalho sob demanda são obrigados a obter e pagar por um telefone celular da Nextel através do qual mantêm contato com a empresa. Embora os motoristas não sejam obrigados a fazer todas as entregas atribuídas, eles devem notificar imediatamente a Dynamex caso pretendam rejeitar uma entrega oferecida para que a empresa possa entrar em contato rapidamente com outro motorista, além de serem responsáveis por qualquer perda que a empresa tenha caso não notifiquem sobre a impossibilidade de entrega. Restou incontroverso, ainda, que os motoristas usam seus próprios veículos, mas devem usar camisas e crachás da empresa, além de precisarem fixar adesivo da empresa no veículo. Os referidos utensílios são comprados pelo motorista.

Em relação às rotas, na ausência de qualquer acordo especial entre a Dynamex e um cliente, os condutores são geralmente livres para escolher a sequência na qual eles farão as entregas, mas são obrigados a completar todas as entregas atribuídas.

Os motoristas contratados pela Dynamex podem contratar outras pessoas para fazer as entregas atribuídas pela empresa. Além disso, quando não estão realizando retiradas ou entregas para a Dynamex, podem fazer entregas para outra empresa de entrega, incluindo o próprio negócio de entrega pessoal do motorista. Eles são normalmente contratados por um período indefinido de tempo, mas a Dynamex mantém a autoridade para rescindir o contrato, com um pré-aviso de três dias. E, por fim, a Dynamex se reserva o direito, durante todo o período do contrato, de controlar o número e a natureza das entregas que oferece aos seus motoristas sob demanda.

Em 15 de abril de 2005, três meses depois de deixar seu trabalho na Dynamex, Charles Lee entrou com uma ação judicial em seu próprio nome e em nome de motoristas da Dynamex em situação semelhante alegando que, desde dezembro de 2004, os motoristas da Dynamex desempenharam essencialmente as mesmas tarefas da mesma maneira como quando eram classificados como empregado, mas, a empresa não teria cumprido os requisitos impostos pelo Código do Trabalho e os pisos salariais da categoria.

O Acórdão, após o resumo dos fatos, cita a decisão do Supremo Tribunal dos Estados Unidos no caso *Board v. Hearst Publications* (1944) 322 US 111, 121 em que foi dito que:

Poucos problemas na lei deram uma variedade maior de aplicação e conflito de do que os casos que surgiram na fronteira entre o que é claramente uma relação empregador-empregado e o que é claramente um negócio independente e empreendedor⁴⁸.

Prossegue a decisão citando e resumindo três precedentes da justiça norte-americana acerca do tema e que tratam da definição da relação de emprego, quais sejam, caso *Martinez*⁴⁹, caso *Borello*⁵⁰ e caso *Ayala*⁵¹.

A empresa Dynamex também explorou em seus argumentos contrários ao vínculo de emprego o caso *Martinez*, o qual identificava como principais características do vínculo o controle de horário, de salário e das condições de trabalho dos empregados, o que não seria o caso da empresa.

Prosseguiu, então, a Corte, em utilizar o denominado “teste ABC”, que verificaria a existência ou não do vínculo de emprego. De acordo com o teste, a empresa que classifica seus trabalhadores contratados como autônomos tem o ônus de demonstrar cada um dos três fatores a seguir:

- (A) que o trabalhador está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução e desempenho do trabalho (uma espécie de subordinação - controle e direção do trabalhador);
- (B) que o trabalhador realiza um trabalho que está fora do negócio principal da empresa (ou seja, não trabalha na atividade-fim da empresa); e
- (C) que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido da mesma natureza que o trabalho executado (dependência econômica).

A Suprema Corte estadual decidiu especificamente que o teste ABC deveria ser amplamente aplicado para a análise da relação empregatícia.

⁴⁸ CASETEXT. *Board v. Hearst Publications*. Decisão na íntegra. Disponível em:

<<https://casetext.com/case/board-v-hearst-publications?ref=ScbljrBk64>>. Acesso em: 11 ago. 2019.

⁴⁹ Decisão na íntegra. EUA. In the Court of Appeal of the State of California. First Appellate District. *Linda C. Martinez et al. x Public Employees' Retirement System*. Disponível em: <<https://cases.justia.com/california/court-of-appeal/2019-a153679.pdf?ts=1554422449>>. Acesso em: 09 ago. 2019.

⁵⁰ Decisão na íntegra. JUSTIA. US Law. Case Law. California Case Law. Cal. 3d. Volume 48. *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*, 1989. Disponível em: <<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html>>. Acesso em: 09 ago. 2019.

⁵¹ *Ayala*, supra, 59 Cal.4th at pp. 532-540. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/georgia/supreme-court/1993/s92a1154-1.html>. Acesso em 12 fev.2020.

O Tribunal entendeu, ainda, que, no caso em questão, a empresa não teria comprovado os fatores ABC. Pelo contrário, os entregadores (A) sofriam controle por parte da empresa no que tange às ligações, uniformes, rotas determinadas caso o cliente exigisse e necessidade de cumprir as entregas; (B) trabalhavam na atividade-fim da empresa, que é uma empresa de entregas; e (C) realizavam a atividade como profissão, tanto que antes de serem enquadrados como autônomos já exerciam aquela atividade como empregados e dependiam economicamente dela para sobreviver.

Nesse sentido, a decisão reconheceu o vínculo de emprego entre a Dynamex e seus entregadores e foi uma relevante decisão para o país, que gerou preocupações noutras empresas do ramo, como a Uber, além de ter influenciado novo projeto de lei do Estado da Califórnia, o qual será tratado mais adiante.

3.1.2 Aslam, Farrar, Hoy and Mithu v. Uber BV⁵²

O caso mencionado ocorreu na Inglaterra e trata de ação ajuizada por ex-motoristas da Uber perante tribunal do trabalho inglês (*Central London Employment Tribunal*) requerendo o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa.

Foi reconhecido o vínculo de emprego em primeira instância e mantido em segunda instância, por maioria, tendo argumentado o Tribunal que os motoristas não eram autônomos e que haveria um “alto grau de ficção” no contrato celebrado entre a empresa Uber e os motoristas.

A corte argumentou que, em que pese a empresa afirmar que o trabalhador teria total liberdade na condução de suas atividades, ele deveria aceitar no mínimo 80% das corridas para manter o *status* de sua conta no aplicativo. Além disso, se recusasse três corridas seguidas, seria coercitivamente desconectado do sistema por dez minutos, o que o Tribunal entendeu que era uma forma de punição.

O Tribunal também entendeu que é fictício o argumento da UBER de que seria uma empresa de tecnologia, apenas a intermediadora entre o consumidor que busca se locomover de um local para outro e o motorista que busca uma renda extra. Na realidade, para o Tribunal, a empresa em si realiza a atividade de transporte de

⁵² EUA. Employment Tribunals. *Case nos. 2202550/2015 & Others*. Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 October 2016. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

passageiros. De acordo com a decisão, a Uber não vende apenas o seu *software*. A Uber vende o transporte. O produto e o marketing, aliás, é todo realizado para promover o nome da empresa Uber e não o motorista autônomo. O passageiro e o motorista não podem negociar o preço da corrida, eles devem aceitar os termos e condições da empresa Uber.

O Tribunal chega a ironizar os argumentos da empresa Uber, argumentando que soa “ridículo” a empresa alegar que é mera intermediadora e que o verdadeiro contrato é entre o motorista e o passageiro. Ora, argumentaram os juízes, soa estranho, então que o motorista e o passageiro, sem se conhecerem, celebrem um contrato para realizarem uma jornada de carro em que o motorista sequer sabe o destino antes de aceitar a corrida e por um valor que (a) é determinado por um “estranho” ao contrato (a empresa Uber); (b) é desconhecido pelo passageiro (que sabe ao final apenas o valor total a ser pago); (c) é calculado por um “estranho” ao contrato; e (d) é pago para o “estranho” ao contrato. Por essas razões, o Tribunal argumentou que entende que a ideia de contrato motorista/passageiro é pura ficção.

Por fim, argumentou o Tribunal que o vínculo de emprego existe, ainda, pelos demais seguintes fatores analisados conjuntamente:

- Contradição entre o manual da empresa que afirma que cabe ao motorista aceitar ou recusar corridas quando, na realidade, há retaliações da empresa em caso de recusa;
- A UBER entrevista e contrata os motoristas;
- A UBER controla todas as informações do contrato (dados do passageiro – sobrenome, contato, informações de pagamento) e excluiu tais informações do alcance do motorista;
- A UBER define a rota padrão a ser seguida pelo motorista;
- A UBER fixa a tarifa e motorista e passageiro não possuem a liberdade de negociar uma tarifa mais alta ou mais baixa para a rota;
- A UBER impõe diversas condições aos motoristas, tais como lista de veículos considerados aceitáveis, instruções de como deve o motorista realizar o trabalho, além de controlar a *performance* do motorista através das avaliações;
- A UBER submete os motoristas a rankings de desempenho, que podem afetar, inclusive, o número de corridas recebidas;

- A UBER resolve as situações de reembolso e descontos muitas vezes sem sequer consultar o motorista cuja remuneração será afetada;
- A UBER garante ganhos dos motoristas em determinadas situações ainda que não façam corridas;
- A UBER que lida com as reclamações dos passageiros, inclusive reclamações dirigidas aos motoristas;
- A UBER assume os riscos do negócio e, se o motorista fosse verdadeiro autônomo, deveria assumir os referidos riscos;
- A UBER se reserva o direito de alterar os termos e condições dos motoristas unilateralmente a qualquer tempo;

Comentando a decisão para o jornal *The Guardian*⁵³, a empresa afirmou que a decisão não foi unânime e não refletiria as razões pelas quais a grande maioria dos motoristas opta por usar o aplicativo UBER. De acordo com um porta-voz da empresa, os motoristas de táxi são autônomos há décadas, muito antes do aplicativo da UBER existir e, se os motoristas forem considerados empregados, inevitavelmente perderão parte da liberdade e da flexibilidade que advém de ser seu próprio chefe.

3.1.3 Razak v. Uber Technologies, Inc⁵⁴

Os motoristas Iashiff, Razak, Sabani e Cherdoud apresentaram ações individuais e representativas contra a Uber Technologies, Inc. e sua subsidiária integral Gegan, LLC por violações do salário mínimo federal e horas extras sob o FLSA, 29 USC § 201 e segs., a Lei de Salário Mínimo da Pensilvânia ("PMWA") e a Lei de Pagamento e Coleta de Salários da Pensilvânia ("WPCL"). A Uber, então, apresentou uma moção para julgamento sumário da questão do vínculo de emprego, preliminar à análise dos outros pedidos (piso salarial e horas extras).

O Tribunal deu provimento ao requerimento da Uber e, de forma liminar, afastou o vínculo de emprego concluindo que os motoristas seriam verdadeiros autônomos.

Para chegar à conclusão acima mencionada, o Tribunal analisou uma série de fatores. Inicialmente, discorreu acerca do controle do empregador. Nesse ponto,

⁵³ BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. *The Guardian*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

⁵⁴ EUA. In the United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania. *Ali Razak, Kenan Sabani and Khaldoun Cherdoud x UBER Technologies, Inc., and Gegan, LLC*. Civil Action no. 16-573. Disponível em: <<https://www.isdc.ch/media/1591/14-razak-v-uber.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

observou que as provas produzidas teriam enfatizado a falta de controle por parte da empresa.

De acordo com o julgamento, o contrato da Uber com os motoristas não só não prevê o controle por parte da empresa, como proíbe a empresa de realizar o controle em determinadas disposições, tais como (i) a Uber não tem o direito, segundo o contrato, de determinar quando, onde ou por quanto tempo o motorista utilizará o aplicativo; (ii) a Uber não pode exigir que os motoristas usem uniformes ou qualquer utensílios e logotipos que remetam à marca da empresa; (iii) os motoristas podem subcontratar outros motoristas para que dirijam os seus veículos; (iv) os motoristas não possuem exclusividade com a Uber e podem prestar serviços, inclusive, para empresas concorrentes; (v) os motoristas determinam a própria jornada de trabalho (dia e horário); (vi) os motoristas não precisam se apresentar para trabalhar em qualquer lugar específico.

Em relação às limitações para os motoristas que não atendem aos padrões da empresa, o Tribunal argumentou que referidas limitações são normalmente voltadas para garantir a segurança e o controle de qualidade e, instruções e controle de qualidade, para o Tribunal, não seriam formas de controle suficientes para o reconhecimento de vínculo de emprego.

Salienta-se que no caso em questão o autor da demanda havia sido desativado da plataforma por ter sido condenado criminalmente por dirigir enquanto intoxicado por substâncias ilegais. De acordo com o Tribunal, a desativação efetuada pela plataforma não sugere um controle, mas sim uma responsabilidade pela segurança do passageiro e da população em geral.

Posteriormente o tribunal analisou foi o fato de o motorista poder controlar sua própria remuneração, a qual dependerá exclusivamente da quantidade de horas que o motorista optar por trabalhar, podendo escolher trabalhar mais ou menos. Além disso, ao arcar com o veículo e seus custos, o motorista assumiria os riscos do negócio:

Se os trabalhadores têm investimentos de capital consideráveis em jogo, eles são mais parecidos com os empreendedores independentes que buscam um retorno sobre seus investimentos de capital arriscados, do que com empregados.

Pelos argumentos expostos acima, o Tribunal, como já mencionado, não reconheceu o vínculo de emprego do motorista com a Uber, mantendo o enquadramento como autônomo.

3.1.4 O'Connor, et al., v. Uber Technologies, Inc e Yucesoy v. Uber Technologies, Inc., et al

O caso trata de ação coletiva ajuizada por um grupo de motoristas da Uber em 2013, que argumentou que eles deveriam ser enquadrados como empregados ao invés de autônomos. Argumentaram os motoristas que, ao não reconhecer o vínculo de emprego, a Uber evita fornecer benefícios do emprego tradicional, como seguro de saúde, tempo de doença remunerado e compensação dos trabalhadores.

A ação coletiva percorreu os tribunais há mais de seis anos e foi quase solucionada em 2016, quando a Uber concordou em pagar até US\$ 100 milhões para os cerca de 385 mil motoristas representados na ação coletiva, desde que não fosse discutido o mérito do reconhecimento de vínculo de emprego. Mas o acordo foi posteriormente rejeitado por um juiz federal, que argumentou que a quantia era insuficiente.

Desde então, o cenário passou a ser mais favorável à UBER, uma vez que a Suprema Corte dos EUA emitiu uma decisão⁵⁵ reforçando a cláusula arbitral do contrato e, portanto, a necessidade de os trabalhadores ingressarem com requerimentos de arbitragem individual em detrimento até mesmo das ações judiciais coletivas. O Nono Tribunal de Apelações do Circuito dos EUA decidiu que a cláusula de arbitragem da Uber proíbe ações coletivas. A decisão do tribunal de apelação acabou reduzindo o tamanho da ação coletiva ora em análise para cerca de 13.600 motoristas.

Então, a Uber concordou em pagar o valor de vinte milhões de dólares para fins de acordo, desde que sem o reconhecimento do vínculo de emprego, o que foi aceito pelas partes.

3.2 O projeto de lei do estado da Califórnia e os requisitos para o reconhecimento de vínculo de emprego

Após a decisão do caso Dynamex e sua repercussão, os legisladores estaduais da Califórnia transformaram o “ABC test” em lei estadual, para dar estabilidade às

⁵⁵ Disponível em: < <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-32>>. Acesso em: 10 jul. 2019.

relações de trabalho, deixando claros os requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego. O projeto de lei foi aprovado na Assembleia Legislativa estadual e no Senado estadual (o poder legislativo na Califórnia é bicameral) e entrou em vigor a partir de 01/01/2020.

A lei poderá contribuir ainda mais para decisões estaduais reconhecendo o vínculo de emprego para trabalhadores de aplicativos. De acordo com os requisitos da lei, os motoristas de empresas como Lyft e Uber na Califórnia devem ser considerados empregados e as empresas terão que cumprir as regras locais de salário mínimo para todos os trabalhadores associados e fornecer benefícios obrigatórios, como o seguro-desemprego e alguns feriados remunerados.

No entanto, a UBER e a POSTMATES⁵⁶ ajuizaram uma ação em face do estado americano da Califórnia, alegando que a referida lei é inconstitucional, o que demonstra que a controvérsia está longe de acabar, até mesmo na Califórnia que legislou acerca do tema.

3.3 Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia acerca da atividade exercida pela UBER⁵⁷

O presente caso diz respeito a uma ação movida pela Elite Taxi, em Barcelona, na Espanha, a qual pretendeu a declaração pelo Tribunal de Comércio de Barcelona de que as atividades da UBER (Uber Systems Spain) constituem prática enganosa de concorrência desleal requerendo, ainda, a proibição da atividade na cidade.

O Tribunal de Comércio de Barcelona decidiu previamente que, embora a UBER exerça sua atividade na Espanha, tal atividade está ligada a uma plataforma internacional e, portanto, a ação deveria ser apreciada ao nível da União Europeia. Para verificar se as atividades da UBER poderiam ser qualificadas como desleais e violariam regras espanholas de concorrência, o Tribunal de Comércio de Barcelona entendeu que, inicialmente, seria necessário verificar se a UBER necessita ou não de uma autorização administrativa prévia e, para tal verificação, seria preciso decidir se os serviços prestados pela empresa deveriam ser considerados serviços de

⁵⁶ Plataforma de entregas norte-americana, similar à RAPPI.

⁵⁷ CVRIA. Infocuria Jurisprudência. Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção). *Processo nº C-434/15. 20 de dezembro de 2017*. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

transporte, serviços de tecnologia ou ambos (uma espécie de combinação entre os dois tipos de serviço).

Em suma, antes de tudo, era preciso definir quais atividades são efetivamente desempenhadas pela UBER. Definindo as atividades, o Tribunal verificaria qual Diretiva da União Europeia seria aplicável à questão e poderia decidir, então, se a empresa UBER necessita de autorização administrativa de cada país Estado-Membro da União Europeia para exercer suas atividades ou não.

Por isso, o Tribunal do Comércio de Barcelona submeteu ao Tribunal de Justiça da União Europeia as seguintes questões prejudiciais: 1) a atividade da UBER deve ser considerada mera atividade de transporte, um serviço de intermediação ou um serviço próprio de sociedade de informação? 2) poderá a UBER ser considerada um serviço de sociedade de informação e, sendo esse o caso, deve ser beneficiada com o princípio da livre prestação de serviços garantido pelo direito da União no art. 56 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)⁵⁸? 3) Se o Tribunal de Justiça considerar que a UBER não presta um serviço de transporte, o conteúdo da lei da concorrência desleal viola o princípio da liberdade de estabelecimento, ou seja, constitui um entrave ao livre exercício da atividade econômica?⁵⁹ 4) Caso o Tribunal entenda que o serviço prestado pela UBER é de intermediação de serviço eletrônico, pode a atividade da UBER ser proibida, ou seja, pode ser enquadrada nas exceções previstas no art. 3º da Diretiva 2000/31 do Parlamento Europeu⁶⁰?

Imperioso ressaltar que o Tribunal de Justiça da União Europeia deixou claro que não adentraria no mérito da questão e, portanto, não apreciaria o pedido da Elite Táxi, por não ser sua competência, mas apenas se pronunciaria sobre a qualificação jurídica do serviço prestado pela empresa UBER.

⁵⁸ Art. 56 do TFUE: “No âmbito das disposições seguintes, as restrições à livre prestação de serviços na União serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário, podem determinar que as disposições do presente capítulo são extensivas aos prestadores de serviços nacionais de um Estado terceiro e estabelecidos na União”.

⁵⁹ O art. 9º da Diretiva 2006/123 do Parlamento Europeu determina que: “Os Estados-Membros só podem subordinar a um regime de autorização o acesso a uma atividade de serviços e o seu exercício se forem cumpridas as condições seguintes: a) O regime de autorização não ser discriminatório em relação ao prestador visado; b) A necessidade de um regime de autorização ser justificada por uma razão imperiosa de interesse geral”;

⁶⁰ O art. 3º da Diretiva 2000/31 do Parlamento Europeu determina que os estados-membros não podem restringir a livre circulação dos serviços de sociedade de informação provenientes de outro estado-membro. As exceções estão previstas no item 4 como, por exemplo, em caso de necessidade para defesa da ordem pública, proteção da saúde pública, segurança nacional ou defesa dos consumidores. Basicamente, o Tribunal de Barcelona questionou o Tribunal Europeu se a UBER se enquadraria nessas exceções e, portanto, poderia ter sua atividade restringida ou proibida.

O Tribunal de Justiça da União Europeia, para responder as questões submetidas, argumentou que a atividade da UBER não pode ser limitada a um serviço de intermediação. De acordo com o Tribunal, na situação em que o transporte de passageiros é assegurado por motoristas não profissionais que utilizam seu próprio veículo, a empresa cria uma oferta de serviços de transporte urbano, a qual é acessível através de ferramenta de informática. De acordo com a decisão, sem a UBER, os motoristas não prestariam o serviço de transporte e as pessoas que pretenderiam efetuar um deslocamento urbano também não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas.

Além disso, para o Tribunal, a UBER exerce uma influência decisiva nas condições da prestação de serviços desses motoristas, fixando o preço da corrida, cobrando o preço do passageiro antes de entregar uma parte do valor ao motorista não profissional e exercendo certo controle quanto à qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas, uma vez que o comportamento desses últimos pode implicar, em última análise, na sua exclusão da plataforma.

Por conseguinte, o Tribunal concluiu que o serviço de intermediação prestado pela UBER faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte, sendo aplicável, portanto, a legislação europeia acerca dos serviços no domínio dos transportes. A decisão ressaltou ainda que a jurisprudência do Tribunal já era no sentido de entender que o serviço de transporte abrange qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte⁶¹.

Portanto, o Tribunal concluiu que não é aplicável o art. 56 do TFUE relativo à livre prestação de serviços em geral, muito menos as diretivas referentes a serviços de informática. Na realidade, a legislação aplicável refere-se à prestação de serviços em matéria de transportes, aplicando-se a política comum dos transportes. Por isso, cabe aos Estados-Membros regulamentar as condições de prestação dos serviços com base na referida legislação. Considerando a decisão do Tribunal, o Acórdão deixou de responder as perguntas nº 3 e 4, porque só seriam aplicáveis se a empresa UBER não fosse enquadrada no setor de transportes.

⁶¹ Neste sentido, o acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e o C-168/14, EU:C:2015:685, nºs 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C:2017:376, n.º 61.

4 DIREITO BRASILEIRO

No presente capítulo analisaremos a jurisprudência brasileira no que tange ao tema do reconhecimento da relação empregatícia entre a empresa UBER e os motoristas. Iniciaremos o capítulo expondo o panorama geral das decisões brasileiras nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, prosseguiremos com a análise dos casos paradigmas enfrentados pela Justiça Brasileira e, por fim, analisaremos o tema sob a perspectiva do Ministério Público do Trabalho, a partir do grupo de estudos por ele instituído e das duas ações civis públicas movidas, respectivamente, em face da LOGGI e do IFOOD que, em que pese não serem as plataformas foco do presente trabalho, possuem modelos de atividade parecidos com a empresa UBER, motivo pelo qual as conclusões das referidas ações podem auxiliar no que tange também à UBER.

4.1 Dados gerais das ações trabalhistas movidas em face da UBER postulando o reconhecimento do vínculo de emprego

No presente capítulo, analisamos o total de ações ajuizadas em face da empresa UBER nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, bem como expor os dados gerais obtidos através da referida análise.

Inicialmente cumpre esclarecer que a cidade em que a UBER iniciou suas operações no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo, no final de junho do mesmo ano. Em seguida, foi a vez da inauguração em Belo Horizonte, cujas operações foram iniciadas em setembro de 2014⁶². Além disso, de acordo com a estimativa da população brasileira feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Estado mais populoso do país é o Estado de São Paulo, seguido pelo Estado de Minas Gerais e, em terceiro lugar, o Estado do Rio de Janeiro⁶³.

⁶² UBER. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

⁶³ De acordo com o IBGE, o Estado de São Paulo possui 45,9 milhões de habitantes, sendo o mais populoso do país, seguido por Minas Gerais com 21,2 milhões de habitantes e, em terceiro lugar, o Rio de Janeiro com 17 milhões de habitantes. IBGE. *Estimativas da população com referência a 1º de julho de 2019*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-detalle-de-midia.html?view=mediaibge&catid=2103&id=3097>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

Por esses motivos, quais sejam, pelas capitais terem marcado o início das operações da empresa UBER no Brasil e, ainda, pelos Estados serem os mais populosos no país, selecionamos esses três Estados para uma análise mais aprofundada das ações trabalhistas movidas em face da empresa por motoristas que postularam o reconhecimento do vínculo empregatício.

Para a referida análise, obtivemos perante os tribunais trabalhistas dos referidos Estados (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e da 15ª Região – São Paulo e Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais) as Certidões de Feitos Trabalhistas⁶⁴ em nome da empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Após analisarmos as referidas certidões com a listagem de todos os processos trabalhistas, organizamos em planilhas⁶⁵ todos os processos que foram ajuizados por motoristas e possuíam o requerimento de reconhecimento de vínculo de emprego, listando o número de cada processo, o juízo, a sentença (se de procedência do vínculo ou não), o acórdão (se de procedência do vínculo ou não) e a decisão do TST, quando aplicável.

No Estado de Minas Gerais está concentrada a maior parte das ações dos motoristas que postulam o reconhecimento do vínculo de emprego com a UBER. No referido estado, o total de ações ajuizadas em face da empresa é de 140 (cento e quarenta) processos, sendo que 133 (cento e trinta e três) são ações de motoristas requerendo o reconhecimento da relação empregatícia. Ou seja, 95% das ações trabalhistas movidas em face da UBER no estado de Minas Gerais versam sobre o tema do reconhecimento do vínculo de motoristas.

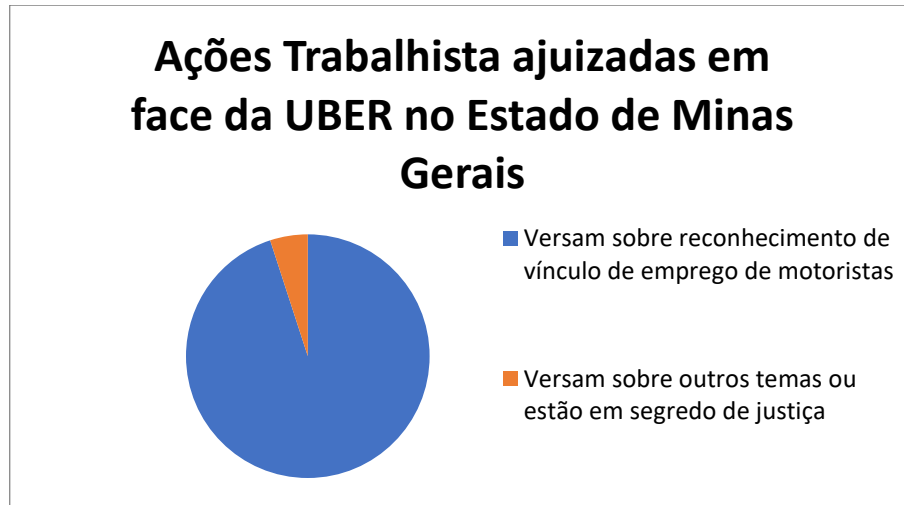
Em relação aos outros sete processos que não versavam sobre reconhecimento de vínculo, salientamos que quatro estavam em segredo de justiça, motivo pelo qual não foi possível verificarmos o objeto. Ademais, um tinha como pretensão a produção de prova antecipada e provavelmente será uma futura ação de motorista postulando o vínculo e dois tratavam de responsabilidade subsidiária de trabalhadores de telemarketing.

⁶⁴ Vide Anexo 1 (Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região), Anexo 2 (Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região), Anexo 3 (Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e Anexo 4 (Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região) do presente trabalho.

⁶⁵ Vide Anexos 5, 6, 7 e 8 do presente trabalho.

Abaixo, gráfico que ilustra a situação dos processos em Minas Gerais:

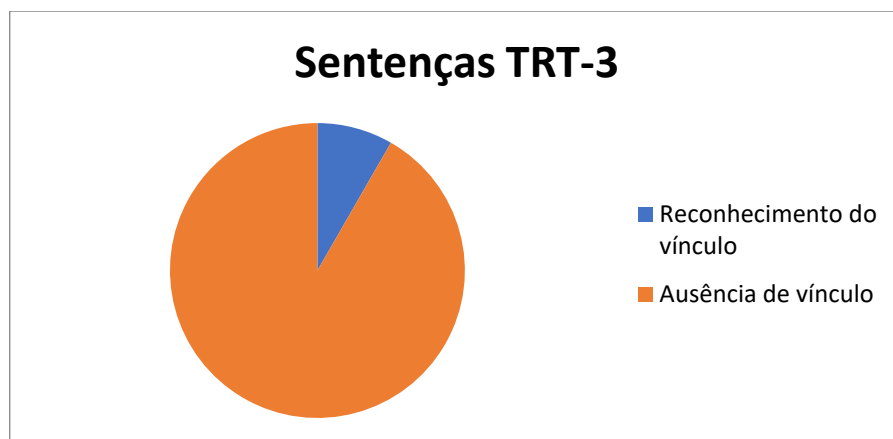
Figura 1: Ações Trabalhistas ajuizadas em face da UBER no Estado de Minas Gerais.



Fonte: Elaborada pelo autor.

No que tange aos processos que versam sobre o reconhecimento da relação empregatícia em Minas Gerais, já foram proferidas 84 (oitenta e quatro) sentenças de mérito, dentre as quais 77 (setenta e sete) julgaram improcedente o pedido de vínculo de emprego, o que significa que 91,6% das decisões de primeiro grau foram contrárias ao vínculo de emprego. Por outro lado, foram apenas 7 (sete) as decisões favoráveis ao vínculo. O gráfico abaixo ilustra o cenário das decisões mencionado:

Figura 2: Resultado das sentenças no TRT-3.



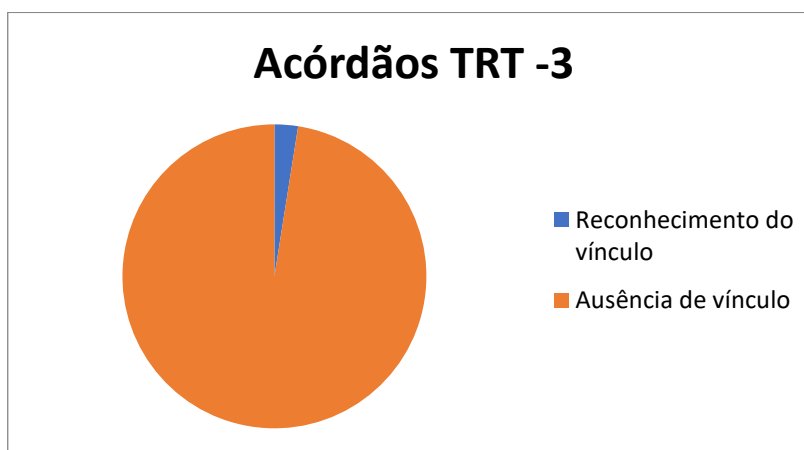
Fonte: Elaborada pelo autor.

Até o momento⁶⁶, apenas uma das sentenças de improcedência foi reformada em segundo grau pelo Tribunal, sendo que em alguns casos foi celebrado acordo e outros ainda não foram apreciados pelo Tribunal. Quanto aos processos em que as sentenças foram de procedência, três tiveram as decisões reformadas pelo Tribunal, um teve acordo celebrado sem reconhecimento do vínculo e três ainda não foram julgados.

No total foram 40 (quarenta) Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região até o momento acerca da matéria, dos quais 39 (trinta e nove) julgaram improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, o que significa que 97,5% dos Acórdãos foram contrários à declaração de que há uma relação de emprego. Apenas um acórdão⁶⁷ reconheceu o vínculo, sendo que a decisão não foi tomada por unanimidade dos desembargadores. A empresa UBER não recorreu de revista em face do referido Acórdão e, portanto, transitou em julgado a decisão que reconheceu o vínculo de emprego.

Abaixo, gráfico que ilustra o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Figura 3: Resultado dos Acórdãos no TRT-3.



Fonte: Elaborada pelo autor.

Em relação aos Acórdãos que julgaram improcedente o vínculo de emprego, em alguns casos os reclamantes recorreram, mas nenhum recurso de revista teve o seguimento deferido pelo Tribunal Regional. Ainda assim, alguns reclamantes

⁶⁶ A última atualização das Certidões e análise dos processos foi realizada em 20.02.2020 e o cenário pode ser constantemente alterado após essa data considerando o andamento dos processos.

⁶⁷ Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011, vide tabela do Anexo 8.

interpuseram agravo de instrumento e muitos ainda aguardam julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao todo, o TST analisou quatro agravos de instrumento em relação aos processos advindos do TRT-3 (Minas Gerais) e negou provimento a todos eles, sendo que em três casos o argumento utilizado para a improcedência do agravo de instrumento foi ausência de transcendência.

Sobre esse ponto, entendemos que vale tecer algumas rápidas considerações. O requisito da transcendência para apreciação do recurso de revista, inserido pela L. 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que incluiu o art. 896-A da CLT, tem como objetivo, em síntese, que a matéria em discussão no recurso ultrapasse os interesses individuais do processo, ou seja, deve ser um tema de interesse geral para a sociedade, por aspectos econômicos (quando elevado o valor da causa), políticos (quando há desrespeito à jurisprudência sumulada do TST ou STF), social (quando há postulação de direito social constitucionalmente assegurado) ou jurídico (em caso de existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista)⁶⁸.

A nosso ver, o tema em discussão apresenta certamente transcendência. Em relação à transcendência social, é possível sua verificação tanto sob a perspectiva dos empregados (os quais argumentam que o vínculo de emprego deve ser reconhecido para que tenham os direitos constitucionalmente garantidos assegurados) quanto sob a perspectiva da empresa UBER (que alega que o reconhecimento do vínculo pode impactar negativamente ou até mesmo encerrar sua atividade econômica no país). Também resta evidenciada, para nós, a transcendência jurídica, já que o tema é extremamente novo e diz respeito, justamente, à interpretação a ser dada ao tema à luz do art. 3º da CLT. Aliás, o próprio TST, quando do julgamento do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, reconheceu a transcendência e argumentou, inclusive, que a matéria ainda não foi suficientemente enfrentada pela Corte. Como há transcendência num processo e não há no outro idêntico? Será que nesse caso o TST admitiu o agravo porque já pretendia dar provimento ao recurso, que era da empresa, e o vínculo havia sido reconhecido pelo tribunal regional? A questão teria sido o mérito em si e não a admissibilidade do recurso?

Fato é que, independentemente do resultado e da conclusão do TST, o tema precisa ser enfrentado. A própria divergência latente dos tribunais regionais

⁶⁸ Ver SILVA, Bruno Freire e. Alguns comentários sobre a Lei n. 13.015/2014 e das novidades inseridas na sistemática recursal trabalhista. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 59-71, jan. 2015.

demonstra que ainda há controvérsia sobre o tema e, evidentemente, as decisões do tribunal superior poderão conferir maior segurança jurídica à matéria e auxiliar na uniformização da jurisprudência do país. Até agora apenas um único processo teve o mérito apreciado pelo TST, por uma de suas turmas, e, a nosso ver, é crucial que as demais turmas e, posteriormente, o órgão pleno, apreciem o tema, sendo o argumento de que não haveria transcendência extremamente falho, já que a matéria claramente transcende os meros interesses individuais, sendo mundialmente discutida e, portanto, demanda uma decisão, principalmente da mais alta corte trabalhista do país.

Feitas as rápidas considerações, dentre as localidades analisadas (Minas Gerais, São Paulo e Rio de Janeiro), o estado de São Paulo é o segundo local que concentra o maior número de ações trabalhistas ajuizadas em face da UBER que postulam o reconhecimento do vínculo empregatício.

Inicialmente imperioso esclarecer que o estado de São Paulo é dividido em dois tribunais regionais, quais sejam: (i) Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (responsável por atender a capital, São Paulo e as cidades da Baixada Santista e da Região Metropolitana de São Paulo com ao todo 46 municípios)⁶⁹; e (ii) Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (com sede em Campinas e abrangendo o interior do estado, sendo ao todo 599 Municípios)⁷⁰.

Por esse motivo, fizemos uma análise separada de cada Tribunal e as juntaremos na análise final referente ao estado de São Paulo.

Em primeiro lugar, algo que nos chamou a atenção foi que, diferente dos outros tribunais analisados, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região apresenta mais casos referentes a outros temas (empregados administrativos da UBER postulando diferentes verbas ou processos de responsabilidade subsidiária em casos de atendentes de telemarketing terceirizados) que em relação ao pedido de vínculo de emprego de motoristas.

Ao todo foram 145 (cento e quarenta e cinco) ações ajuizadas em face da empresa UBER (não necessariamente como primeira reclamada), mas apenas 56 (cinquenta e seis) são ações de motoristas postulando o reconhecimento do vínculo de emprego, o que significa que, no TRT-2, apenas 38,6% das ações movidas em

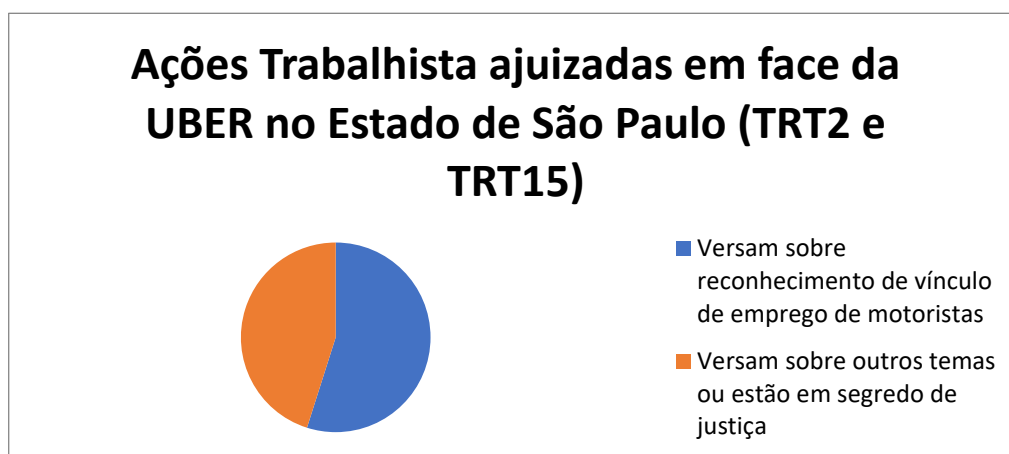
⁶⁹ A consulta à lista completa de Municípios pode ser realizada através do endereço eletrônico do tribunal. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Nossas unidades*. Disponível em: <<https://ww2.trtsp.jus.br/institucional/o-trt-2/nossas-unidades/>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

⁷⁰ A consulta à lista completa de Municípios pode ser realizada através do endereço eletrônico do tribunal. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho da 15ª Região. *Endereços*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/54848c6f-6a49-4b1d-85f7-50977b43c047>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

face da UBER versam sobre a matéria do vínculo. O cenário é completamente diferente quando analisado o resultado do TRT-15. Nesse último tribunal, foram ajuizadas 55 (cinquenta e cinco) ações em face da empresa UBER, sendo que 52 (cinquenta e duas) versam sobre o tema do vínculo de emprego, o que representa 94,5% do total das ações. O referido resultado pode se dever ao fato de a capital do estado concentrar um maior número de empregados administrativos, assim como operadores de telemarketing de empresas terceirizadas, diferentemente do interior do estado, em que a maior parte dos trabalhadores com algum envolvimento com a empresa é de motoristas.

Ao todo, se somarmos os resultados de ambas as regiões, 54% dos processos são referentes ao tema do vínculo de emprego, conforme ilustrado no gráfico abaixo:

Figura 4: Ações trabalhistas ajuizadas em face da UBER em São Paulo.



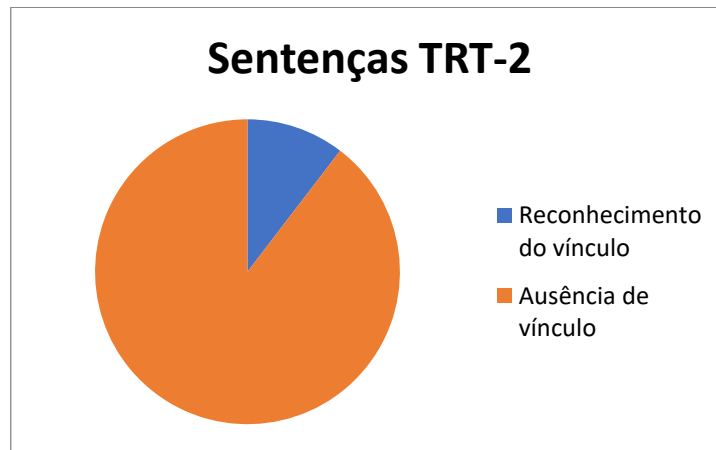
Fonte: Elaborada pelo autor.

Outro fator que nos chamou atenção foi o alto número de desistências dos reclamantes após o ajuizamento da ação no TRT-15, representando 40,38% dos casos, um número altíssimo quando comparado aos outros tribunais (no TRT-2 as desistências representam 3,5% dos processos e no TRT-3 representam 1,5%). Como veremos mais adiante, também foi alto o número de desistências no estado do Rio de Janeiro (TRT-1), representando 20,2% dos casos.

Em relação ao TRT-2, já foram proferidas 29 (vinte e nove) sentenças de mérito quanto aos processos que versam sobre o reconhecimento da relação empregatícia, dentre as quais 26 (vinte e seis) julgaram improcedente o pedido de vínculo de emprego, o que significa que 89,6% das decisões de primeiro grau foram contrárias

ao vínculo de emprego. Por outro lado, foram apenas 3 (três) as decisões favoráveis ao vínculo. O gráfico abaixo ilustra o cenário das decisões mencionado:

Figura 5: Resultado das sentenças no TRT-2.



Fonte: Elaborada pelo autor.

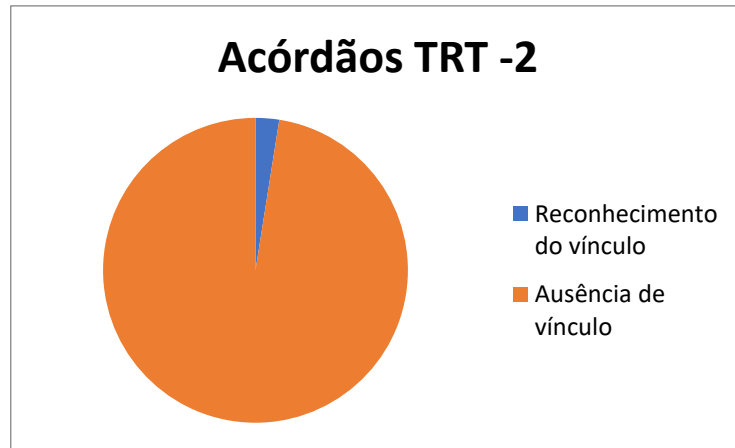
Até o momento apenas uma das sentenças de improcedência foi reformada em segundo grau pelo Tribunal, não tendo sido os demais casos ainda apreciados. Quanto aos processos em que as sentenças foram de procedência, nenhum dos casos foi apreciado pelo tribunal e, portanto, ainda aguardam julgamento.

No total foram 7 (sete) Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acerca da matéria, dos quais 6 (seis) julgaram improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e apenas um acórdão reconheceu o vínculo, sendo que a decisão não foi tomada por unanimidade dos desembargadores. Salienta-se, ainda, que o referido acórdão foi reformado pelo TST, o qual restabeleceu a sentença que havia julgado o vínculo improcedente⁷¹.

O gráfico abaixo ilustra com clareza o cenário das decisões no âmbito do TRT-2:

Figura 6: Resultado dos Acórdãos no TRT-2.

⁷¹ Processo 1000123-89.2017.5.02.0038, sobre o qual fizemos um resumo no subcapítulo 4.2.3 do presente trabalho. Além disso, o acórdão do TST pode ser consultado. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo RR - 1000123-89.2017.5.02.0038*. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 10 jan. 2020.



Fonte: Elaborada pelo autor.

No que tange ao TRT-15, foram proferidas até o momento apenas 3 (três) sentenças de mérito, sendo que 2 (duas) julgaram improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo e 1 (uma) foi favorável ao vínculo, reconhecendo a relação de emprego. Em relação aos Acórdãos, só houve um caso apreciado pelo Tribunal e a decisão julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo. O número de decisões, entretanto, ainda é muito pequeno para chegarmos a uma conclusão mais geral acerca do posicionamento do Tribunal, mas parece ser uma tendência da justiça brasileira o não reconhecimento do vínculo de emprego.

No Rio de Janeiro, foram ajuizadas 75 (setenta e cinco) ações em face da empresa UBER, sendo que 69 (sessenta e nove) são ações de motoristas postulando o reconhecimento de vínculo de emprego, o que representa 92% do total de processos. Abaixo, o gráfico que ilustra o cenário das ações ajuizadas no Rio de Janeiro, de acordo com a matéria:

Figura 7: Ações trabalhistas ajuizadas em face da UBER no Rio de Janeiro.



Fonte: Elaborada pelo autor.

Foram proferidas até o momento 27 (vinte e sete) sentenças de mérito no TRT-1, sendo que 88,8% das decisões foram contrárias ao vínculo de emprego, ou seja, há 24 (vinte e quatro) sentenças que julgaram o vínculo improcedente contra 3 (três) que reconheceram o vínculo. Além disso, nenhuma sentença de improcedência foi reformada pelo Tribunal.

Na realidade, todas as decisões do TRT-1 até o momento foram no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego. No entanto, assim como no caso do TRT-15, são poucos os processos que chegaram ao tribunal até o momento, não havendo como chegarmos a conclusões mais gerais acerca do tema e do posicionamento do tribunal como um todo. Foram 4 (quatro) os acórdãos proferidos e, como dito, todos entenderam pela improcedência do pedido de reconhecimento da relação empregatícia. Até o momento, entretanto, apenas 3 (três) das 10 (dez) turmas do TRT-1 apreciaram o tema.

Além disso, como já dito, algo que nos chamou atenção no TRT-1, assim como no TRT-15, foi o índice de desistência das ações. No Rio de Janeiro o número foi de 14 (catorze) pedidos de desistência por parte dos reclamantes, o que representa 20,2% dos casos.

4.2 Decisões paradigmas contrárias e favoráveis ao vínculo de emprego de motoristas com a empresa UBER

Abaixo, abordaremos com detalhes os casos paradigmas que envolvem o tema do reconhecimento do vínculo de emprego de motoristas com a empresa UBER. Os processos nº 0100351-05.2017.5.01.0075, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-

46.2016.5.10.0111 tiveram suas decisões amplamente divulgadas e foram, inclusive, abordadas pelo MPT em seu estudo realizado sobre o trabalho subordinado sob aplicativos⁷². Optamos por incluir, ainda, o processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 por ter sido o único com o mérito apreciado pelo TST até o momento e o processo nº 0100620-21.2017.5.01.0018, tendo em vista a sentença ter sido citada em diversas outras sentenças do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sendo considerada uma das decisões paradigmas no Rio de Janeiro, assim como a do processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075.

Por fim, em que pese não ser decisão da Justiça do Trabalho, entendemos válido expor a decisão do Superior Tribunal de Justiça no conflito de competência nº 164.544, porque, em que pese ser apenas um conflito de competência, o STJ acabou adentrando no mérito do vínculo de emprego, que a nosso ver não lhe competia, e a decisão muito tem sido usada pela empresa UBER como paradigma contrário à declaração da relação de emprego.

Em relação aos processos nº 0100351-05.2017.5.01.0075, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 1000123-89.2017.5.02.0038 e 0100620-21.2017.5.01.0018, como as alegações das petições iniciais e a tese de defesa são muito similares, já colocaremos, no presente capítulo, as referidas alegações, as quais, como dito, se aplicam a todos os casos. Individualmente salientaremos documentos ou alegações diferentes, quando trazidas pelas partes especificamente em cada processo e, ainda, analisaremos a instrução processual e as decisões de cada um.

No que tange às alegações comuns aos processos, importante salientar que, em geral, para defender a existência do vínculo de emprego, as petições iniciais argumentam que a empresa UBER (i) controla a realização dos serviços de transporte entre os motoristas e os passageiros; (ii) controla os meios de pagamento; (iii) realiza o repasse das quantias percebidas do passageiro ao motorista, retendo 25% (vinte e cinco por cento) ou 30% (trinta por cento) desse valor; (iv) entrevista, avalia e recruta motoristas; (v) controla as informações a respeito dos dados dos passageiros; (vi) exige que motoristas aceitem viagens e jamais as cancelem, sob pena de desativação definitiva da plataforma; (vii) determina a rota padrão das viagens; (viii) fixa unilateralmente a tarifa, vedando ao motorista negociar um valor diferente com o

⁷² OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018. p. 250.

passageiro; (ix) impõe regras aos motoristas, como, por exemplo, acerca do estado de conservação e apresentação do veículo; (x) orienta os motoristas sobre o modo de efetuar o serviço e exerce controle sobre como tal serviço é executado; (xi) sujeita os motoristas a sistema de avaliação cujo resultado pode acarretar na rescisão imediata do contrato; (xii) impõe descontos promocionais sem consultar os motoristas; (xiii) detém exclusivamente o teor das queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xiv) se reserva o poder de alterar unilateralmente os termos contratuais.

Em defesa, a empresa UBER, inicialmente, em regra, requer a declaração de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, sob o argumento de que a relação estabelecida entre as partes possui natureza cível já que, de acordo com a empresa, seria o próprio motorista que manifesta interesse em contratar a utilização da plataforma operada pela empresa para encontrar pessoas dispostas a serem transportadas.

Ainda, no mérito, a empresa contesta o pedido de reconhecimento de vínculo trazendo uma série de argumentos contrários à declaração da relação de emprego, quais sejam: (i) a empresa é de tecnologia e tem como objeto social a intermediação de serviços sob demanda por meio da plataforma digital, não possuindo em seus ativos veículos destinados a prestar serviços de transporte e/ou logística; (ii) os motoristas são, na realidade, clientes da empresa e remuneram a empresa para a utilização de sua plataforma, ou seja, os motoristas contratam a empresa para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes (passageiros); (iii) é o motorista quem paga à empresa pela utilização do serviço e não o contrário; (iv) os motoristas são completamente independentes e autônomos, podendo, de maneira empreendedora, prestar o transporte individual privado quando e como quiserem; (v) não há sequer exigência para que o motorista seja pessoa física, havendo motoristas, inclusive, que são empresários do ramo de transporte e cadastram mais de um carro na plataforma por meio de sua pessoa jurídica; (vi) um determinado veículo pode ser utilizado por diversos motoristas, pois a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; (vii) não há dias ou horários obrigatórios para a realização das atividades; (viii) o motorista possui total autonomia para estabelecer os dias e horários de acesso ao aplicativo; (ix) não há exclusividade e diversos motoristas possuem outras ocupações e utilizam a plataforma em seus períodos de folga; (x) o motorista pode utilizar livremente outras plataformas de intermediação, inclusive concorrentes; (xi) a empresa não possui regras de conduta e

o motorista é livre para desempenhar suas atividades como bem entender; (xii) não há realização de entrevista pessoal; (xiii) o motorista é livre para aceitar e cancelar corridas, não havendo qualquer punição por parte da empresa; (xiv) o motorista pode conceder descontos no preço por meio de operação no próprio aplicativo; (xv) as avaliações não são realizadas pela empresa, mas pelos próprios usuários e a empresa não possui ingerência sobre elas; (xvi) a manutenção de uma avaliação mínima visa preservar a coletividade dos próprios motoristas, pois um serviço ruim afastaria a utilização da plataforma pelos passageiros e os motoristas seriam os prejudicados; (xvii) os motoristas também avaliam os passageiros, que, por sua vez, também podem ser descredenciados; (xviii) quem define a rota é o passageiro conjuntamente com o motorista, sem ingerência da empresa; (xix) o motorista assume integralmente os riscos do negócio cabendo exclusivamente a ele o custeio dos gastos com aquisição e manutenção de seu veículo;

4.2.1 Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075

O reclamante, que exerceu as atividades de motorista por meio do aplicativo da empresa UBER, ajuizou ação requerendo, principalmente, o reconhecimento da relação de emprego e as verbas trabalhistas daí decorrentes.

No presente caso, não houve a produção de prova oral, tendo o Reclamante faltado à audiência de instrução, motivo pelo qual requereu a empresa a aplicação da pena de confissão.

Inicialmente, a sentença critica a tese de defesa da empresa no sentido de que estaria inserida no setor da economia de compartilhamento. Na realidade, para a decisão, a empresa atua no setor de transportes e integra o mercado de forma completamente diferente da economia de compartilhamento que, segundo a decisão, representa uma integração social e de trocas de forma cooperativa entre seus membros, sem finalidade lucrativa, não sendo esse o caso da empresa UBER. Abaixo, o trecho da decisão:

O próprio nome Economia do Compartilhamento causa uma confusão, pois sugere a integração social e trocas que não envolvem dinheiro, com atuação de forma cooperativa entre seus membros. Tenta passar uma visão comunitária e cooperativa, com promessas de uma alternativa sustentável, fazendo um uso melhor dos recursos. São promessas criadas no contexto da necessidade humana de pertencer e manter laços com seus semelhantes. **Trata-se de uma maquiagem por trás da qual opera uma empresa que age de forma agressiva no mercado, favorecendo a utilização maciça de veículos que oferecem transporte individual, na contramão da necessidade de se investir em transportes coletivos, muito mais eficientes em**

termos de gasto energético. Em tempos em que se faz urgente a redução de emissão de gases de efeito estufa, o incentivo de utilização de transporte individual é no mínimo colocar em dúvida nossa capacidade de compreender o problema. Além do mais, fragiliza os laços humanos, pois não apenas trouxe consequências desastrosas na relação com os taxistas, como cria uma esfera de competição entre os próprios motoristas da UBER que precisam de pontuação elevada para se manterem cadastrados. **Quanto mais motoristas estiverem trabalhando, mais horas precisam se dedicar para fazer a mesma remuneração diária.** [...] Tom Slee escreve um livro sobre o tema, esmiuçando as condições em que funcionam várias empresas plataforma e as consequências da atuação delas. Trata-se de um estudo profundo contra essas empresas que se apresentam como favorecedoras da cooperação social, com o uso sustentável dos recursos, mas que **na prática são agentes da concentração de renda, desregulamentação, perda da autonomia, erosão de comunidades, precarização do trabalho e consumismo. São dramáticas as consequências do capitalismo de plataforma.** (Grifo nosso).

A sentença segue argumentando que, embora a UBER se apresente como uma empresa que explore tão somente uma ferramenta eletrônica e que todos os seus empregados foram contratados para tratar apenas dessa atividade digital, na verdade o que ela oferece no mercado, segundo a decisão, é o transporte de passageiros. O aplicativo, sob essa ótica, é apenas um instrumento para que essa atividade seja alcançada.

A sentença reconheceu o vínculo de emprego postulado pelo motorista pelos seguintes argumentos: (i) nem o passageiro escolhe o motorista, nem o motorista escolhe o passageiro, o que evidencia o gerenciamento da atividade por parte da empresa; (ii) a empresa UBER fixa os valores da corrida, não havendo autonomia do motorista para definir valores diversos. De acordo com a sentença, se o motorista fosse verdadeiro autônomo e gestor, ainda que pequeno, de uma atividade empresarial, ele fixaria o preço e o aplicativo seria mero instrumento; (iii) a tarifa dinâmica é estabelecida pela empresa UBER de acordo com informações e dados do aplicativo, tais como a ausência de motoristas numa determinada localidade, o que demonstra que a UBER direciona as atividades de prestação de transportes; (iv) os Termos e Condições Gerais que regulam o aplicativo exigem determinados requisitos do motorista, o que demonstra um controle por parte da empresa na atividade; (v) a avaliação é uma forma de controle e de gerenciamento da atividade, tanto que um motorista pode ser desabilitado da plataforma a depender de sua avaliação; (vi) os Termos e Condições Gerais que regulam o aplicativo, documento anexado pela própria empresa, possui uma cláusula (2.6.2)⁷³ a qual o motorista concorda em se

⁷³ Cláusula 2.6.2: “o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) no ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel da Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista”.

desconectar do aplicativo quando não desejar aceitar solicitações, o que a sentença interpretou como uma obrigação do motorista de trabalhar sempre que conectado; (vii) em que pese ser obrigação do motorista providenciar os meios de trabalho, a empresa UBER cria mecanismos para facilitar essa aquisição, como parcerias com locadoras de veículos, o que evidencia a necessidade de meios de produção e, para a decisão, é uma forma maliciosa de a empresa transferir seus custos ao trabalhador; (viii) a empresa UBER determina os requisitos do veículo a ser utilizado, o que, para a sentença, evidencia mais uma vez o controle por parte da empresa; (ix) em que pese o contrato da UBER estabelecer que o motorista pagará uma taxa pela utilização da plataforma, é a empresa quem recebe o pagamento do cliente e repassa ao motorista o seu percentual, previamente decidido pela UBER, o que, para a sentença, é uma espécie de comissão paga pela empresa ao motorista, sendo a UBER quem administra os recursos financeiros que custeiam a atividade; (x) a UBER autoriza o motorista a promover descontos quando o pagamento é em dinheiro, mas ele fica atado ao que deve a UBER, de modo que, para a decisão, ele não tem nem condições financeiras de agir dessa forma. De acordo com a sentença, trata-se de falsa liberdade, com claro intuito de criar um cenário de autonomia.

A sentença finaliza argumentando que a UBER comanda a forma como a atividade de transporte deve ser executada e cobrada, não dando nenhuma liberdade ao motorista para supostamente gerenciar uma atividade que seria sua. Na verdade, o motorista nada empreende, apenas transporta passageiros. Ele não gerencia nenhuma atividade; simplesmente presta um serviço pessoalmente.

A UBER recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, o qual deu provimento ao recurso⁷⁴ da empresa para reformar a sentença e julgar improcedente o vínculo de emprego.

De acordo com o Acórdão, a UBER é empresa de tecnologia, não relacionada ao setor de transportes. A decisão ainda destacou a ausência de pessoalidade (considerando a possibilidade de cadastro de mais de um motorista compartilhando o mesmo veículo), de exclusividade (já que os motoristas podem realizar outras atividades, incluindo o trabalho com aplicativos de empresas concorrentes) e de habitualidade (uma vez que o motorista poderia ficar o tempo que quisesse desconectado da plataforma).

⁷⁴ O Acórdão foi proferido pela 4ª Turma do TRT-1, mesma turma que julgou o processo nº 0100620-21.2017.5.01.0018 também aqui resumido e, por isso, os argumentos são os mesmos daquele processo.

Por fim, destacou o Acórdão que não há subordinação na medida em que o motorista não se reporta a ninguém da UBER, que a avaliação é realizada pelos próprios usuários, que a escolha da rota é do usuário, que o motorista possui autonomia para recusar viagens ou cancelar, que o motorista pode conceder descontos na viagem e assume os riscos do negócio (custeia gastos como IPVA, manutenção do carro, combustível, etc.), que não há imposição de padrão de conduta e a UBER não detecta infrações de trânsito ou direção inapropriada.

4.2.2 Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112

A ação foi ajuizada por um motorista que postulava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa UBER.

Em audiência foi ouvido o depoimento pessoal do Reclamante, além de duas testemunhas, sendo uma convidada pelo autor e uma convidada pela empresa. O autor havia convidado mais uma testemunha, a qual foi contraditada por troca de favores, já que possuía ação em face da empresa e o Reclamante também havia sido convidado para ser sua testemunha, motivo pelo qual a contradita foi acolhida e a testemunha não foi ouvida.

Em depoimento pessoal, o autor afirmou, em apertada síntese, que trabalha como motorista há 16 anos atendendo clientes particulares; que nos últimos anos prestou serviços de motorista por meio de aplicativos, tais como UBER e CABIFY; que o motorista pode ficar *off-line*; que se estiver *online* pode recusar corridas, mas tais corridas ficam registradas no seu “prontuário”; que se o motorista ficar *off-line* por um ou dois meses é excluído da plataforma; que o máximo que o autor permaneceu desconectado foi um período de três dias; que o motorista é quem define seu próprio horário, mas se trabalhar na hora que quiser não consegue auferir renda, além de não ganhar os benefícios concedidos apenas para quem fica *online* em determinados horários; que não poderia colocar outro motorista para dirigir seu carro; que poderia cadastrar mais de um carro em sua conta; que na época em que foi contratado era obrigatória a apresentação de antecedentes criminais, além de contratação de seguro para acidentes pessoais e documentos e fotos do veículo, o qual deveria preencher determinados requisitos; que custeava todos os gastos com o veículo; que ele poderia cadastrar um motorista como auxiliar e chegou a fazer isso; que, em relação aos

serviços prestados pelo auxiliar, a empresa UBER fazia o pagamento na conta do autor e ele repassava 60% do valor para o motorista auxiliar;

A testemunha do Reclamante, em resumo, repetiu muitas das afirmações do autor, acrescentando que ficou três meses sem rodar e recebeu um e-mail informando que seria excluído da plataforma se não fizesse ao menos uma viagem no prazo de uma semana; que, apesar do e-mail, não havia sido excluído até aquele momento; que não poderia colocar ninguém em seu lugar, sob pena de ser excluído do aplicativo, a não ser que a pessoa fosse também aprovada pela empresa e cadastrada na plataforma como motorista auxiliar; que quando da sua contratação passou por uma entrevista pessoal e a empresa passou diversas orientações sobre como tratar o cliente, como manter a água gelada no carro, ter guarda-chuva no porta-malas, utilizar terno e gravata, já que era cadastrado como UBER BLACK, deixar o ar condicionado sempre ligado, manter o carro limpo e estar sempre bem apresentado; que na sua época a própria UBER fornecia o celular, mediante o pagamento de R\$ 600,00 pelo motorista; que por um tempo a empresa arcou com a internet do celular, mas hoje tudo é por conta do motorista; que o motorista é avaliado pelo passageiro e essa avaliação determina se o motorista permanecerá na plataforma ou não; que se recusasse entre 5, 6 corridas era bloqueado pelo aplicativo por algumas horas; que existe uma orientação da UBER para que o motorista fique *off-line* caso não queira aceitar corridas;

A testemunha da empresa UBER afirmou que trabalha com transportes desde 2004, com locação de veículos, serviços de motorista, turismo regional e transporte privativo; que possui oito veículos cadastrados na plataforma, sendo quatro de sua propriedade, dois de sua esposa e dois alugados; que possui oito motoristas, sendo que assina a carteira de dois e os demais fazem a locação de seu veículo e atuam como autônomos; que os oito motoristas são inscritos na UBER; que já participou de reunião presencial na UBER em que foi apresentada a plataforma, seu funcionamento e os termos do contrato; que não foi dito nada sobre o atendimento aos passageiros na reunião em que participou; que o veículo deve obedecer a determinados requisitos; que trabalha utilizando vários aplicativos, tais como GET NINJAS, MUP, MOTORISTAS, AZE DRIVER, VIRTUS, BLABLACAR e WILGO; que paga salário fixo aos motoristas que trabalham com ele e possuem carteira assinada; que em relação aos autônomos, para alguns apenas aluga o carro e eles próprios possuem sua conta na UBER e outros trabalham utilizando a conta do depoente, caso em que o valor das

corridas é depositado na conta do depoente e ele repassa aos motoristas, descontando o aluguel do carro; que nada acontece se tiver avaliações negativas; que se ficar inativo não recebe nenhum e-mail; que é o motorista quem define o horário que vai rodar; que quem define o preço da viagem é o motorista.

Após colhida a prova oral, o processo restou concluso para sentença, a qual julgou procedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego.

Inicialmente, o juízo desconsiderou o depoimento da testemunha da empresa, tendo em vista algumas afirmações inverídicas e que divergiram da defesa da própria empresa UBER, tal como a afirmação de que o motorista seria o responsável por definir o preço da viagem.

Em seguida, a sentença teceu algumas linhas sobre as organizações dos meios de produção, explicando sucintamente as linhas de produção *fordista* e *toyotista*. Após isso, a sentença abordou o sistema atual e o novo modelo de organização do trabalho, com o surgimento do fenômeno da *uberização*.

Antes de realizar o enquadramento jurídico do caso em questão, a decisão trouxe algumas premissas que merecem destaque:

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. **É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.** (Grifo nosso).

Feitas as premissas, a decisão prosseguiu com o seu entendimento de enquadramento jurídico da situação.

A decisão pelo reconhecimento do vínculo de emprego foi tomada, em síntese, a partir dos seguintes fundamentos: (i) o reclamante foi submetido à entrevista pessoal, além de a declaração do coordenador de projetos da empresa perante o MPT informar que os motoristas eram inclusive submetidos a testes psicológicos, o que, para a sentença, demonstraria que a empresa escolhe minuciosamente quem pode ou não integrar seus quadros, uma evidência de que há pessoalidade na relação; (ii)

qualquer motorista deve ser cadastrado e previamente autorizado pela empresa, o que também demonstra haver pessoalidade (salienta-se que, para a decisão, é irrelevante o fato de a plataforma permitir o compartilhamento de veículos por mais de um motorista, pois a exigência de cadastro de cada motorista já demonstra, para o juízo, o vínculo personalíssimo entre a empresa UBER e cada um dos motoristas); (iii) para a sentença, a impessoalidade entre o motorista e o usuário passageiro não pode ser confundida com a relação entre o motorista e a empresa. A sentença argumenta que, da mesma forma, um cliente em restaurante não escolhe necessariamente o cozinheiro que fará o seu prato ou o vendedor que o atenderá numa loja, sendo que tal relação nada tem a ver com a relação entre a empresa e seus trabalhadores; (iv) toda política de pagamento é definida pela empresa, não sendo dada ao motorista qualquer oportunidade de gerenciar o negócio; (v) os incentivos fornecidos pela empresa provam que a UBER paga aos motoristas, em determinados casos, inclusive pelo tempo à disposição; (vi) ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte; (vii) a empresa exerce poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar a perda do acesso ao aplicativo, o que evidenciaria, para a sentença, subordinação; (viii) se a UBER fosse efetivamente apenas uma empresa de intermediação, uma vez quitado pelo motorista o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento;

Por fim, a sentença finaliza sua exposição com diversas considerações sobre a *uberização*, sobre as novas formas de controle e subordinação algorítmica, além de chamar atenção para a necessidade de o direito acompanhar as transformações no mundo do trabalho de forma a garantir os direitos sociais.

Após a sentença, a empresa UBER apresentou recurso perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e o referido tribunal deu provimento ao recurso da empresa por unanimidade para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e julgar improcedentes os pedidos.

Após a prolação da sentença, o motorista foi procurado por diversos jornais e forneceu algumas entrevistas mencionando o caso. Dentre as declarações, juntadas no processo, há afirmações do Reclamante de que teve sua conta bloqueada de forma arbitrária por ter fundado uma associação dos motoristas, além de informar que, na

realidade, o que pretendia, era ser reativado no aplicativo, tendo informado ainda que chegou a negociar com a UBER por três meses.

Importante salientar que a empresa, em recurso ordinário, anexou aos autos as diversas entrevistas concedidas pelo autor, em que afirmava que não procurava receber verbas trabalhistas e que, quando procurou o advogado, pretendia ajuizar uma ação na Justiça Comum tendo em vista a sua exclusão da plataforma, momento em que, segundo ele, o advogado teria recomendado o ajuizamento da ação trabalhista. O autor ainda afirmou em entrevista que não acha que as empresas “deveriam assinar a carteira” e que possui uma relação “saudável” com a empresa CABIFY, para a qual presta serviços atualmente como autônomo.

Chamamos a atenção para os referidos documentos e declarações, porque foram mencionados no Acórdão e utilizados como uns dos fundamentos da decisão que reformou a sentença e julgou improcedente o vínculo de emprego.

De acordo com o Acórdão, não há que se falar em pessoalidade na medida em que o motorista pode se fazer substituir por outros motoristas, sendo o cadastramento necessário apenas por questão de segurança, sem caracterizar vínculo personalíssimo entre o motorista e a empresa. Ainda, para o Acórdão, não há que se falar em pessoalidade quando o aplicativo permite, inclusive, o cadastramento de pessoa jurídica detentora de frota de veículos para a atuação com a plataforma.

Além disso, o autor definia sua jornada a seu critério e não sofria qualquer punição se não desejasse oferecer balas ou água aos clientes. Além disso, o motorista pode deixar de usar o aplicativo por meses, havendo total caráter eventual na relação, sendo ainda o motorista que arca com os meios de produção.

Além disso, o acórdão entendeu que as orientações da empresa acerca do tratamento a ser dispensado aos passageiros não caracterizam subordinação, até porque, para a decisão, restou demonstrado que tais orientações sequer são obrigatórias.

O Acórdão ainda criticou o conceito de subordinação estrutural adotado na sentença de primeiro grau, enfatizando que a lógica utilizada na sentença possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego. Para o acórdão, dificilmente, em uma economia capitalista em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra.

Ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito além para se poder concluir por existência de relação de emprego, de acordo com a decisão.

O Tribunal entendeu ainda ser relevante a declaração prestada pelo autor em entrevista à mídia, quando salientou que não se sentia empregado e sequer possuía a intenção de demandar na Justiça do Trabalho.

Por todos os argumentos acima expostos, o Acórdão reformou a sentença e não reconheceu o vínculo de emprego.

O Reclamante chegou a recorrer ao TST, mas o tribunal superior não deu provimento ao agravo de instrumento na medida em que o Acórdão foi todo fundamentado com base na prova dos autos e, portanto, uma revisão pelo TST demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela súmula 126 do TST⁷⁵, uma vez que no recurso de revista devem ser apreciadas questões de direito e não de fato.

Nesse sentido, transitou em julgado o Acórdão que não reconheceu o vínculo de emprego.

4.2.3 Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038

No processo em questão, o motorista ajuizou ação requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa UBER.

Para comprovar a tese de vínculo de emprego, além dos argumentos gerais já expostos no capítulo anterior, a petição inicial anexou algumas mensagens enviadas pela empresa ao motorista, dentre as quais destacamos algumas abaixo:

UBER: Atenção: sua taxa de cancelamento está muito alta e sua conta pode ser desativada. Veja seu email para saber como melhorar. Você cancelou mais corridas que a maioria dos parceiros nos últimos 7 dias. Complete mais viagens para ganhar mais!

UBER: Saiba como aprimorar sua avaliação!! Incentivamos todos os usuários a avaliar a experiência no final de uma viagem e revisamos regularmente ambas as avaliações para manter um ambiente confiável e respeitoso. Se a sua avaliação estiver consistentemente mais baixa do que os padrões da região, sua conta poderá ser encerrada. Garanta que seu carro esteja sempre limpo e mantenha uma postura profissional a todo momento. Perguntar sobre o caminho de preferência ou uso do Waze/Google Maps. Ter uma atitude amigável e aparência profissional. Perguntar sobre a temperatura do ar-condicionado e estação de rádio. Manter o carro limpo,

⁷⁵ Súmula 126 do TST: “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas”.

confortável e abastecido Oferecer água e balas como cortesia. Quer saber mais?? Assistir vídeos.

UBER: Atenção: sua taxa de aceitação está muito baixa. Sua conta pode ficar off-line. Uma taxa de aceitação baixa prejudica o serviço.

O autor ainda traz documentos comprobatórios de que a empresa fornecia incentivos caso permanecesse determinada quantidade de horas *online* ou realizasse um número mínimo de corridas durante a semana, argumentando que tais incentivos representariam uma forma de controle, além de o pagamento ser típico de relação de emprego, já que não estaria relacionado à produtividade e realização do serviço em si, mas simplesmente ao fato de estar *online*, disponível.

Dentre os demais documentos juntados com a petição inicial que visava o reconhecimento do vínculo de emprego, destacamos:

- Resultados semanais do autor enviados pela empresa, demonstrando quantas horas ele teria permanecido *online* durante a semana e, ainda, quanto ele poderia ganhar se permanecesse *online* integralmente durante o horário de maior demanda;
- Mensagem da empresa ao desligar o aplicativo questionando se o autor não gostaria de permanecer *online*, pois faltariam apenas oito minutos para que ele completasse duas horas seguidas *online*;
- Mensagem da empresa ao desligar o aplicativo questionando se o autor não gostaria de permanecer *online*, pois faltariam apenas cinco viagens para que ele completasse dez viagens diárias;
- Mensagem da empresa questionando se o autor tinha certeza que queria desligar o aplicativo e alertando que, ao desligar, ele deixaria de ganhar dinheiro;
- Mensagem da empresa informando que o autor deveria aceitar todas as solicitações de viagens recebidas e, se não pudesse aceitar, deveria desconectar o aplicativo;
- Mensagem da empresa com dicas de comportamento para que o autor tivesse uma avaliação melhor;
- Mensagem da empresa alertando o autor sobre o fato de ser proibido angariar clientes e fornecer cartões pessoais para a realização do serviço “por fora” da plataforma, sob pena de desativação imediata da conta.

Em defesa, a empresa UBER trouxe as alegações contrárias ao vínculo, comuns aos demais processos e já expostas no capítulo anterior.

Em audiência de instrução foram ouvidos apenas os depoimentos pessoais das partes. O reclamante pretendia ouvir uma testemunha, mas ela foi contraditada pela empresa em razão de inimizade com a UBER e, portanto, falta de isenção de ânimo para depor. Questionada, a testemunha afirmou que registrou uma denúncia no Ministério Público do Trabalho contra a reclamada alegando trabalho análogo a escravidão e que participou de audiências públicas envolvendo o tema, além de debates nas redes sociais. Em razão das declarações, a contradita foi aceita pelo Juízo e a testemunha não foi ouvida.

Em depoimento pessoal, o Reclamante afirmou, em síntese, que a empresa oferecia um incentivo caso ele levasse outros motoristas para trabalhar com a plataforma; que o veículo que ele trabalhava era alugado e ele arcava com todos os custos; que ele pediu demissão do emprego anterior para trabalhar exclusivamente com a UBER; que ele determinava seu próprio horário; que o ingresso dele no aplicativo foi por um convite de um colega de trabalho; que ele ganhava um incentivo da UBER se atingisse o número de 45 clientes por semana; que poderia deixar o telefone *offline*; que poderia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e poderia ser desativado da plataforma por isso; que existia um limite de cancelamento, mas não soube informar qual era esse limite; que não fazia uso de outras plataformas.

Em depoimento pessoal, a preposta da empresa UBER afirmou, em síntese, que não existe limite mínimo nem máximo para a utilização do aplicativo; que o valor das viagens é sugerido pela UBER; que o motorista pode escolher a qualquer momento sair da plataforma ou, se descumprir os termos e condições, também pode ser desligado da plataforma; que, quanto às avaliações, antes de ser desligado, o motorista recebe a informação de que sua média está baixa; que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média.

Durante a audiência, a empresa UBER informou que o reclamante iniciou suas atividades de parceria com a empresa utilizando a conta inclusive de outro motorista. Como em depoimento pessoal o reclamante afirmou não se recordar do referido motorista, a empresa requereu prazo para juntar as provas do cadastro, o que foi deferido em audiência, assim como foi deferido prazo para a juntada de Boletim de Ocorrência envolvendo a testemunha do reclamante cuja contradita foi acolhida.

A empresa anexou aos autos o documento comprobatório de que o reclamante ingressou no aplicativo utilizando a conta de outro motorista, salientando, mais uma

vez, que a plataforma permite o compartilhamento de veículos, não havendo, portanto, qualquer pessoalidade na execução do serviço segundo a tese da empresa.

A sentença, inicialmente, rejeitou a alegação da Reclamada de incompetência da Justiça do Trabalho sob o argumento de que a Justiça do Trabalho não possui sua competência limitada aos conflitos entre empregados e empregadores, mas envolve toda e qualquer lide decorrente da relação de trabalho sendo competente, portanto, para julgar o reconhecimento ou não do vínculo de emprego postulado pelo autor.

Em relação ao mérito em si, o juízo entendeu que, em que pese estarem presentes os elementos da onerosidade e habitualidade, não haveria subordinação ou pessoalidade no trabalho prestado pelo Reclamante.

De acordo com a decisão, o próprio reclamante afirmou que existia a possibilidade do cadastro de outros motoristas na mesma plataforma e com o mesmo veículo e, inclusive, recebia um incentivo financeiro por tal parceria. A decisão ainda frisou o fato de o próprio reclamante, antes de ter sua conta, ter atuado como motorista parceiro vinculado a outro motorista. Por esses argumentos, a sentença entendeu que não restou configurado o requisito da pessoalidade.

Em relação à subordinação, a sentença entendeu que houve confissão do autor em seu depoimento pessoal quando afirmou que ele próprio determinava seus horários, podendo deixar o telefone desligado, além de poder interromper e finalizar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse. Além disso, segundo a decisão, o autor não recebia quaisquer ordens diretas ou indiretas da empresa, além de ter assumido os riscos do negócio, já que respondia integralmente pelas despesas decorrentes de sua atividade (locação do veículo, combustível e aparelho celular principalmente).

Por fim, a sentença argumentou que a grande diferença entre o trabalho autônomo e o vínculo de emprego é a subordinação, elemento essencial para a caracterização do vínculo de emprego, o qual não estaria presente no caso em questão. A decisão ainda ressaltou que o aplicativo é uma ferramenta de agregação, na qual o motorista se insere por livre e espontânea vontade com vista a angariar corridas e prestar o serviço ao passageiro por sua conta e risco. Para o juízo, o aplicativo nada mais é que a aproximação de pessoas para utilização de sua plataforma virtual, sendo motoristas e passageiros consumidores do serviço, algo que é reforçado pelo fato de o motorista pagar uma taxa pela utilização da plataforma, remunerando, portanto, a empresa pela utilização de sua ferramenta.

Por todos os argumentos acima expostos, a sentença concluiu que o trabalho se dá na modalidade autônoma, não havendo vínculo de emprego.

O autor recorreu ao Tribunal da 2ª Região (São Paulo), o qual deu provimento ao recurso para reformar a sentença e reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a UBER.

O Acórdão, inicialmente, afastou o argumento da Ré acolhido em sentença de que a empresa funcionaria apenas como intermediadora da relação entre motoristas e passageiros. Para o Tribunal, referido argumento é falacioso na medida em que a empresa sugere o valor do preço do serviço de transporte e estabelece quanto é destinado à própria empresa, além de condicionar a permanência do motorista na plataforma à avaliação dos usuários. Se fosse apenas intermediadora, segundo a decisão, simplesmente colocaria a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte oferecido.

De acordo com a decisão, a empresa UBER oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré, diferente do que entendeu a sentença, não são os motoristas, mas sim os passageiros.

O Tribunal também afastou a alegação da empresa de que integraria a economia compartilhada. Para o Acórdão, a economia compartilhada, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, tais como a carona compartilhada, não sendo esse o caso da empresa UBER, que, segundo o Tribunal, lucra sem nada compartilhar.

Ao analisar os requisitos da relação de emprego, o Tribunal entendeu, diferentemente do juízo de primeiro grau, que estariam presentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação.

De acordo com o Acórdão, em que pese a empresa argumentar que um mesmo veículo pode ser compartilhado por vários motoristas, a própria empresa também afirmou que todos precisam estar cadastrados na plataforma e, portanto, o que importa é quem está conduzindo o veículo, segundo o Tribunal, restando configurada a pessoalidade.

Quanto à subordinação, o Acórdão entendeu que não é verdadeiro o argumento de total autonomia do motorista. Na realidade, o motorista não tem autonomia, por exemplo, de alterar a taxa de serviço. Além disso, não pode ficar ilimitadamente *offline* ou recusar solicitações de forma ilimitada, sob pena de ser desativado da plataforma.

Além disso, segundo a decisão, a empresa possui mecanismos indiretos para obter a disponibilidade máxima dos motoristas na medida em que oferece diversos incentivos para isso.

O Tribunal também afastou a alegação de que o motorista é livre para exercer outra atividade profissional, uma vez que a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, o Acórdão argumentou que a alegação de que a empresa não impõe aos motoristas regras de conduta não restou comprovada. Pelo contrário, houve confissão da preposta, para o Tribunal, quando afirmou que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista, tendo a preposta admitido que o reclamante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

O Acórdão finaliza sua fundamentação salientando que o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, o Tribunal chama a atenção para a alteração introduzida pela Lei 12.551/2011 no art. 6.º da CLT, que dispõe 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 trabalhado alheio.

Importante ressaltar que a decisão não foi tomada por unanimidade de votos, havendo divergência de uma desembargadora que manteria a sentença de não reconhecimento de vínculo.

A empresa UBER recorreu da decisão e o caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho.

O TST, então, em decisão proferida por sua 5ª Turma, reformou o Acórdão do Tribunal Regional para fins de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e restabelecer a sentença inicial.

De acordo com o TST, o reclamante admitiu expressamente em depoimento pessoal que poderia ficar *offline*, sem delimitação de tempo, circunstância que, para o Tribunal, demonstra a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. De acordo com o Acórdão, tal autodeterminação é incompatível com

o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação.

Além disso, para o TST, o alto percentual destinado aos motoristas pelos serviços (entre 75% e 80%) evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

No que tange às avaliações, o TST entendeu que não caracterizariam subordinação. Na verdade, as avaliações consistiriam em ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. Aliás, para o TST, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados (tese utilizada na defesa da UBER e acolhida pelo TST).

Por fim, o Acórdão argumenta que a forma de relacionamento entre os motoristas e a empresa UBER é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente. Segundo a decisão, o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que, para o TST, ocorreu no caso dos autos em questão.

Pelo exposto, os ministros da 5ª Turma do TST, em decisão unânime, reformaram o Acórdão regional para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

A conclusão que a análise do referido caso nos traz é, em primeiro lugar, o quanto o tema ainda é controvertido no judiciário brasileiro, além de ser extremamente complexo. Foram três decisões diferentes, com fundamentos diferentes (a nosso ver todas bem fundamentadas), sendo que a própria decisão do Tribunal Regional não foi sequer unânime. A título de exemplo da complexidade do caso, o mesmo fundamento utilizado em sentença para afastar o requisito da personalidade, qual seja, o fato de mais de um motorista poder compartilhar o mesmo veículo, foi utilizado pelo Tribunal Regional em sentido diametralmente oposto, já que o Tribunal entendeu que o fato de os motoristas precisarem estar cadastrados, por si só, já demonstraria, na realidade a personalidade.

Além disso, as decisões dos tribunais (TRT-2 e TST) demonstram, para além do caso concreto, uma clara preocupação com a consequência da decisão tomada. Enquanto o TRT-2 faz questão de ressaltar a necessidade de proteção dos trabalhadores e de interpretação da CLT à luz das novas modalidades de organização do trabalho, o TST também demonstra preocupação com os trabalhadores e com a atividade empresarial em si, chamando a atenção para o fato de que o reconhecimento de emprego pode ter a consequência de inviabilizar a atividade empresarial, o que pode, em última análise, impactar profunda e negativamente a coletividade dos trabalhadores que veem na UBER uma alternativa ao desemprego.

4.2.4 Processo nº 0100620-21.2017.5.01.0018

No presente caso, dentre os documentos juntados pelo Reclamante, vale destacar trechos de depoimentos prestados no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 do Ministério Público do Trabalho pelo então Gerente de Operações logísticas da UBER e pelo então Coordenador de Operações da UBER Brasil, tais como:

Gerente de Operações UBER: *que, no início, eram realizados dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar perfis e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar, por exemplo, motorista que pudessem praticar algum tipo de assédio com o passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma - o candidato via um vídeo e depois respondia perguntas; que, inicialmente, esse caráter admissional tradicional estava bem presente, o que foi se alterando com o tempo; que a finalidade seria 'diminuir a fricção', ou seja, diminuir as etapas para ativação do motorista de forma que o motorista passe mais rapidamente pelo "funil"admissional".*

Coordenador de Operações UBER: *que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; que após essa palestra, o gerente de operações checava os documentos das pessoas e ativava os que estavam com a documentação ok.*

(...) se (o motorista) mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado (...) *que se o motorista ficasse com média abaixo de 4,4 era diretamente; ou seja, se ficasse entre 4,4 e 4,7, tomaria os 'ganchos' (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4, era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente;*

que foram orientados a condicionar os incentivos a um número mínimo de viagens para evitar que o motorista se ativasse e não concluísse um número mínimo de viagens e, assim, o investimento de premiação para a ativação teria sido perdido (...)

(...) que havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem online por mais tempo; umas das funcionalidades incentivava a não ficar off-line indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada, ou seja, 'tem certeza de que vai ficar

*off line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online'; (...) **que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista off-line, para incentivá-lo a ficar online;**(...) **havia bloqueio de motoristas por inatividade**"*

*"(...) eram enviados emails, como o caso dos sticks acima citados, **para que o motorista 'ficasse com medo' e voltasse a se ativar na plataforma; que, como gestor, tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos;** que a medição era individual, ou seja, a plataforma tem conhecimento de quanto tempo cada motorista dirige, mas não importa quem está trabalhando mas que exista carro disponível no local da demanda(...)"*

As alegações da defesa, assim como da petição inicial, foram as mesmas já citadas no capítulo anterior.

O autor faltou à audiência de instrução, motivo pelo qual requereu a empresa que lhe fosse aplicada a pena de confissão.

O Juízo, de todo modo e apesar da ausência do autor, prosseguiu com a oitiva das testemunhas.

Foi ouvida uma testemunha da empresa, a qual, em síntese, afirmou que não há entrevista pessoal com o candidato; que há vídeos sugeridos para o candidato assistir explicando sobre o funcionamento do aplicativo, mas não são obrigatórios; que não há qualquer tipo de prestação de contas por parte do motorista; que não há necessidade de cumprimento de determinado número de horas; que o motorista possui liberdade para ficar *offline*; que não há obrigação de o motorista fornecer bala e água para os clientes; que vários motoristas poderiam ser cadastrados na conta de um mesmo veículo, sendo que o pagamento era realizado na conta do motorista principal que, por sua vez, realizava o pagamento aos demais, sendo que os demais motoristas recebem a informação do aplicativo de quantas viagens realizaram e qual o valor a ser recebido; que é permitida a utilização de aplicativos concorrentes como o da CABIFY; que a avaliação é realizada pelos passageiros usuários sem interferência da empresa UBER; que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, não havendo necessidade de avisar isso à ninguém; que caso as avaliações sejam baixas o motorista pode ser desassociado da plataforma; que a UBER sugere o valor das viagens, mas o motorista pode dar descontos se o pagamento for em dinheiro; que não há possibilidade de desativação da plataforma caso o motorista possua taxa de aceitação baixa ou de cancelamento alta; que no

passado, via SMS eram remetidas mensagens indagando dos motoristas há muito tempo afastado, o porquê de tal condição e incentivando o retorno, mas hoje não existe mais isso; que não existe qualquer método de premiação mais.

A sentença não reconheceu o vínculo de emprego, tendo julgado improcedentes os pedidos formulados pelo Reclamante.

Em relação ao requisito da pessoalidade, a decisão entendeu que não estaria presente uma vez que comprovada a possibilidade de o motorista cadastrar outros particulares na mesma conta, denominados motoristas auxiliares. O fato, para a decisão, demonstra que inexistiu uma vinculação rígida da empresa ao motorista cadastrado.

Além disso, a sentença também entendeu não estar presente a subordinação, uma vez que a UBER não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. A decisão ainda listou diversos fatores que afastaram, para o juízo, a subordinação, quais sejam: a) não havia qualquer orientação para uso de uniformes por parte do motorista; b) não havia orientação ou obrigação de fornecimento de água ou balas aos clientes pela reclamada; c) não havia qualquer treinamento obrigatório no modo de labor por parte da reclamada; d) o motorista poderia ficar o tempo que quisesse sem se conectar à plataforma; e) o motorista poderia não aceitar ou até cancelar viagens; e) a escolha do trajeto era opção do usuário (sendo o GPS apenas sugestivo quanto ao trajeto); f) o motorista poderia dar descontos nas viagens aos usuários nos pagamentos em dinheiro.

Por esses argumentos, a decisão entendeu que é farta a evidência de que a empresa não possuía qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor.

Diante da sentença acima resumida, o autor apresentou recurso ao Tribunal da 1ª Região (Rio de Janeiro), o qual manteve a sentença de improcedência do vínculo de emprego por unanimidade.

De acordo com o Tribunal, a sentença não merecia reparos e os fundamentos utilizados foram corretos. O Acórdão acrescentou que a UBER é empresa de tecnologia, não relacionada ao setor de transportes e destacou a ausência de pessoalidade (considerando a possibilidade de cadastro de mais de um motorista compartilhando o mesmo veículo), de exclusividade (já que os motoristas podem realizar outras atividades, incluindo o trabalho com aplicativos de empresas concorrentes) e de habitualidade (uma vez que o motorista poderia ficar o tempo que quisesse desconectado da plataforma).

Por fim, destacou o Acórdão que não há subordinação na medida em que o motorista não se reporta a ninguém da UBER, que a avaliação é realizada pelos próprios usuários, que a escolha da rota é do usuário, que o motorista possui autonomia para recusar viagens ou cancelar, que o motorista pode conceder descontos na viagem e assume os riscos do negócio (custeia gastos como IPVA, manutenção do carro, combustível, etc.), que não há imposição de padrão de conduta e a UBER não detecta infrações de trânsito ou direção inapropriada.

Não houve recurso após a decisão do TRT-1 e, portanto, o processo transitou em julgado com a decisão que manteve a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego.

4.2.5 Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111

No presente caso, dentre os argumentos trazidos pela UBER em defesa, vale destacar que a empresa anexou ao processo as regras de conduta utilizadas por aplicativos semelhantes à UBER, mas que atuam no setor de táxis, tais como 99, EASY TAXI e WAY TAXI.

A EASY TAXI, por exemplo, de acordo com a contestação da empresa, possui um manual de conduta, a qual orienta os taxistas sobre as vestimentas a serem utilizadas para fins de melhorar as avaliações dos passageiros, bem como a conduta perante os passageiros. Abaixo, algumas das disposições do manual de conduta do EASY TAXI transcritas na defesa da UBER:

“1 – Orientações ao Taxista: 1.1 – Apresentação Pessoal Como todo prestador de serviços, o taxista deve prezar por uma boa apresentação pessoal. Isso faz com que o passageiro valorize mais o serviço, por receber um tratamento adequado em todos os momentos. **Algumas boas práticas: - Vestimenta: Procure sempre vestir-se de maneira apropriada, utilizando camisa social, sapato, roupas sempre limpas. Não utilize camisetas regata, bermudas, chinelos e outras roupas informais. - Aparência: Mantenha sempre sua barba bem-feita e cabelo cortado.** 1.2 – Passageiro: - **Seja cordial: Sempre dê bom dia/boa tarde/ boa noite. Apresente-se para o passageiro, isso facilitará a comunicação entre vocês.** - Entenda a necessidade e as preferências de seu passageiro: Tem pessoas que gostam de conversar, assim como outras as vezes estão concentradas em outras coisas durante a viagem. **Pergunte sempre para seu passageiro se a temperatura está de seu agrado, ou se prefere ar condicionado ligado. Se tem alguma preferência de rádio para ouvir ou até mesmo rádio desligado. Pergunte se há algum caminho que ele prefere que seja feito.** Seja solícito: Auxilie seu passageiro. **Se for uma pessoa com dificuldade de locomoção (idosos, obesos, pessoas com deficiências físicas, etc) pare o carro em um lugar fácil de ser acessado e, sempre que possível, desça do carro, abra a porta e auxilie no acesso ao veículo.** - Ajude com a bagagem: O passageiro sempre gosta quando o taxista o ajuda a colocar a bagagem dentro do carro. Isso faz com que ele fique mais satisfeito. 1.3 – Comportamento - Lembre-se: O passageiro é um cliente e gosta de ser tratado dessa forma. Quando estiver com um passageiro no carro, dirija de forma segura (direção defensiva). **Evite buzinar para outros carros. Nunca dar fechadas no trânsito nem**

xingar outros motoristas e passageiros. - Respeite ciclistas, pedestres e outros carros. Ninguém gosta de estar no meio de uma discussão ou de um acidente. O motorista é responsável por garantir a segurança e a integridade de todos os passageiros de seu carro. - Não use palavras de baixo calão. O respeito se conquista com respeito. ***Não xingue ou fale palavrões. - Não faça piadas ou comentários machistas e/ou preconceituosos.*** Você não conhece a pessoa que está transportando e não sabe qual será sua reação ao fazer um comentário ou uma piada desse tipo. - ***Jamais recuse uma corrida por ser uma distância curta.***

De acordo com a defesa da UBER, todas as plataformas de taxi atuam com o sistema de classificação de desempenho dos motoristas, tendo a possibilidade de excluir do sistema os motoristas com classificação insatisfatória. Aliás, a WAY TAXI (hoje integrante do grupo da empresa VÁ DE TÁXI) possui até mesmo um ranking⁷⁶ dos melhores motoristas da sua plataforma.

Por analogia, a UBER argumentou em defesa que a existência de regras de conduta para os taxistas jamais levantou a discussão acerca da possibilidade de vínculo de emprego destes com os aplicativos, sendo, na verdade, algo inerente à prestação de serviços ao público em geral. A empresa argumentou, ainda, que possui apenas singelas recomendações aos motoristas, mas eles permanecem com a autonomia de decidir como desempenhar suas atividades.

Em audiência, foram ouvidos os depoimentos pessoais das partes e duas testemunhas, uma do reclamante e outra da reclamada.

O autor, em depoimento pessoal, disse em síntese que a UBER não fixava jornada de trabalho, mas que era pressionado pela empresa via aplicativo a continuar trabalhando, pois a empresa informava quanto ele havia ganhado no dia anterior e quanto estava ganhando no momento; que essa pressão era um estímulo para que ele rodasse mais; que quando não queria receber as referidas mensagens tinha que desligar o celular; que acha poderia silenciar o aplicativo; que não precisava pedir autorização para ficar *off-line*; que não trabalhava com outros aplicativos e não sabia que existia; que não recebia punição por ficar *off-line*, mas apenas as mensagens já mencionadas; que não foi informado que precisaria manter uma nota mínima para permanecer utilizando o aplicativo; que recebeu mensagens pelo aplicativo informando que sua nota estava baixa.

A preposta da UBER, em depoimento pessoal, afirmou em resumo que o aplicativo calcula a tarifa das viagens; que a reclamada é uma empresa de tecnologia; que o motorista pode colocar outros motoristas em sua própria conta para que dirijam

⁷⁶ VÁ DE TAXI. *Como funciona o Ranking*. Disponível em: <<http://faq.vadetaxi.com.br/knowledgebase/articles/438942-como-funciona-o-ranking>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

também o veículo e tais motoristas também precisam fazer o cadastro, ficando vinculados ao motorista principal; que não é dado nenhum treinamento aos motoristas.

A testemunha do Reclamante afirmou que é usuária do aplicativo como passageira e que já teria sido conduzida pelo reclamante algumas vezes; que o valor da corrida era indicado pelo aplicativo; que nunca presenciou ninguém da UBER dando ordens ao autor ou controlando seu horário de trabalho; que nunca pegou o carro do reclamante com outro motorista dirigindo; que não sabe dizer o que foi combinado entre o motorista e a empresa UBER quando do início da prestação de serviços.

Já a testemunha da empresa UBER afirmou que é gerente de operações na empresa; que o autor não cumpria jornada de trabalho nem era subordinado a ninguém na UBER; que o cadastramento dos motoristas é realizado todo de forma *online*; que os motoristas não são obrigados a oferecer água e bala, nem a utilizar uniforme; que não há determinação de normas de conduta por parte da empresa; que o motorista pode indicar outros motoristas para dirigir seu carro; que há uma nota mínima para que o motorista permaneça cadastrado na plataforma.

A sentença não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados pelo Reclamante. De acordo com a decisão, o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da empresa UBER.

Além disso, a decisão argumentou que o autor poderia desligar o aplicativo da forma que fosse mais conveniente para ele, sem qualquer punição por parte da empresa. Por esses motivos, entendeu o juízo que o reclamante trabalhava de modo autônomo, na condição de parceiro, dividindo ganhos, sem subordinação e sem rigor de horários, podendo trabalhar nos momentos que fossem adequados para ele, com ampla e total liberdade.

A sentença, por fim, argumentou que o elevado percentual recebido pelo reclamante, no valor de 75%, representa mais da metade da produção do autor, não se enquadrando no conceito de salário e sendo mais uma prova da verdadeira parceria na partilha de ganhos. Em relação à alegada pressão sofrida pelo autor, que recebia mensagens do aplicativo, o juízo entendeu que as mensagens não caracterizariam pressão ou subordinação e seriam do interesse do próprio motorista, pois teriam como objetivo único informar o motorista acerca de sua produtividade.

Não houve recurso ao Tribunal Regional e transitou em julgado a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego.

4.2.6 Decisão do STJ 164.544: conflito de competência

No presente caso, um ex-motorista cadastrado na plataforma da empresa UBER ajuizou ação perante a Justiça Estadual requerendo a sua reativação na plataforma e, ainda, reparação por danos morais. De acordo com o autor da ação, sua conta havia sido suspensa sob o argumento de comportamento irregular e mau uso do aplicativo, alegações que, segundo ele, seriam inverídicas e o impossibilitariam de continuar seu trabalho. Além disso, sua suspensão teria gerado prejuízos materiais, uma vez que alugou um veículo para a realização das corridas.

A Justiça Estadual declinou a competência para a Justiça do Trabalho sob o argumento de que, tratando-se de relação de trabalho, a competência para o julgamento da ação seria daquela Especializada.

Ocorre que, remetidos os autos à Justiça do Trabalho, esta, por sua vez, declarou-se igualmente incompetente para julgar o processo e suscitou o conflito de competência, que foi remetido ao Superior Tribunal de Justiça para julgamento.

O STJ, então, em decisão unânime, entendeu que a relação jurídica do caso em questão é eminentemente civil e, portanto, declarou a competência da Justiça Estadual para dirimir o conflito.

De acordo com a decisão, considerando que o pedido do autor na petição inicial consistiria na reativação de sua conta para a realização de seus serviços, a causa de pedir seria o contrato de intermediação digital e seus fundamentos não diriam respeito à eventual relação de emprego, tampouco veiculariam pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. Para o STJ, o contrato firmado entre o motorista e a empresa UBER possui cunho eminentemente civil.

O STJ foi além e ainda listou os requisitos da relação de emprego definidos pelo art. 3º da CLT (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade) e afirmou que inexistiriam quaisquer desses pressupostos no trabalho do motorista com a UBER, o qual seria autônomo e eventual segundo a decisão.

Para o STJ, a empresa UBER atuaria apenas como intermediadora entre motorista e passageiro e não haveria qualquer relação hierárquica dos motoristas com

a plataforma, já que os motoristas não teriam horários pré-estabelecidos e não receberiam salário fixo, o que descaracterizaria o vínculo de emprego entre as partes.

A decisão ainda argumentou que a atividade desenvolvida pelos motoristas de aplicativos é reconhecida pela Lei nº 13.640/2018, a qual alterou a Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana para incluir a referida atividade⁷⁷.

Em suma, para o STJ os motoristas atuam como verdadeiros empreendedores individuais e, além disso, a causa de pedir e o pedido do processo em questão não se refeririam a qualquer relação de trabalho, motivo pelo qual, como já dito, o STJ declarou, por unanimidade, a competência da Justiça Estadual para julgar o tema.

A nosso ver há alguns graves erros na decisão do STJ exposta de forma resumida acima. Inicialmente, como dito, o Acórdão argumentou que o pedido daquele processo específico não se referiria a qualquer relação de trabalho e, por isso, a competência para aquele caso seria da justiça comum. Se o Acórdão seguisse nessa mesma linha de pensamento inicial, entendemos que o STJ estaria apenas cumprindo seu papel de julgar o conflito de competência, não adentrando ao mérito da relação em si e, ainda, na questão do vínculo de emprego. Como o tema discutido naquele caso específico não seria relacionado à relação de trabalho, a competência, para aquele caso, seria da Justiça Estadual.

De toda forma, o STJ já teria cometido um deslize nessa afirmação inicial, pois a Emenda 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho (antes restrita à apreciação de conflitos que envolviam a relação de emprego em sentido restrito), alterando o art. 114 da Constituição Federal para incluir os conflitos que envolvem uma relação de trabalho em sentido amplo e não só àqueles que dizem respeito à relação de emprego⁷⁸.

De todo modo, o maior problema foi que o STJ não parou por aí. De forma extremamente contraditória, após o Acórdão afirmar que aquele caso específico não teria pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, a decisão resolve entrar no mérito do vínculo de emprego, tema que sequer constava na petição inicial. Ora, a análise para reconhecimento ou não de um vínculo de emprego compete à Justiça do

⁷⁷ Art. 4º L. 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana): “*Para os fins desta Lei, considera-se: X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede*”.

⁷⁸ Dispõe o art. 114 da CF em seu inciso I: “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*”;

Trabalho, a qual pronunciará sua decisão com base no conjunto probatório dos autos (análise das alegações iniciais, da defesa, dos documentos, oitiva do depoimento das partes e das testemunhas, etc.).

Não cabe ao STJ, evidentemente, decidir acerca da existência do vínculo de emprego de forma geral e abstrata, sem sequer uma análise do caso concreto e, ainda, em processo que, segundo o próprio STJ, não versa sobre o referido tema.

Além disso, como vimos acima, enquanto a Justiça do Trabalho perde páginas e mais páginas analisando a existência ou não de vínculo de emprego nos diversos casos que chegam para sua apreciação, procurando analisar de forma conjunta os requisitos da relação de emprego definidos no art. 3º da CLT, o STJ, numa única linha, parece resolver o tema, como se simples fosse.

Na realidade, o que vimos no presente trabalho é que o tema não tem nada de simples. Pelo contrário, é complexo e tem despertado decisões divergentes ao redor do mundo, com uma série de argumentos a favor do vínculo e contrários ao vínculo.

Ou seja, o STJ adentrou em tema que (i) não é de sua competência; e (ii) não era objeto daquele caso em si; chegando à conclusão, de forma pouco fundamentada, que inexistiria qualquer relação de emprego entre motoristas e a empresa UBER. Nossa crítica não diz respeito à conclusão do STJ, mesma que diversas decisões trabalhistas já chegaram, mas à extrapolação da competência e ao fato de o referido tribunal adentrar no mérito que não era daquele caso específico, sem dar às partes a oportunidade de exposição de seus argumentos e produção de provas, justamente porque sequer era caso para isso. Além disso, nossa crítica também diz respeito à menção aos requisitos da relação de emprego por parte do STJ, afirmando, de forma rápida e simples, que referidos requisitos não estariam presentes na relação entre os motoristas e a UBER, sem desenvolver cada um dos requisitos ou fundamentar os motivos pelos quais não estariam presentes.

Por isso, consideramos que a decisão foi extremamente equivocada pelo fato de adentrar em mérito que não lhe competia.

4.3 O vínculo de emprego nas plataformas LOGGI e IFOOD sob a perspectiva do MPT

Como já citado e mencionado algumas vezes no presente trabalho, o MPT já muito se debruçou sobre os impactos da Economia “Gig” nas formas de organização

do trabalho instituindo, inclusive, o grupo de estudos denominado “GE Uber”⁷⁹, para fins de conceituar a Economia “Gig”, denominada pelo grupo como “economia do bico”, bem como enfrentar a questão da mutação da subordinação e a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores de plataformas.

Segundo o MPT, o grupo de estudos levou o nome da empresa UBER por ser a que possui um maior volume de atividades, além de atuar com abrangência no território nacional, mas se voltou às plataformas em geral que possuem modelo similar de atuação.

De acordo com as conclusões do grupo de estudos, que muito aborda o conceito de subordinação algorítmica aqui já explorado, as novas formas de organização de trabalho criadas pela plataforma pretendem a retirada do direito do trabalho – e todos os entraves trabalhistas à livre exploração – e promove uma ideia falsa de liberdade e empreendedorismo.

A conclusão ainda do estudo é no sentido de que a análise dos requisitos da relação de emprego, principalmente da existência da subordinação, não deve ser realizada com base na faceta tradicional do conceito de trabalho subordinado, mas em suas demais dimensões, inclusive a algorítmica e as formas telemáticas de comando, que, ao ver do MPT, estão abrangidas pelo parágrafo único do art. 6º da CLT, já transcrito no presente trabalho.

O MPT ainda argumenta que a falta de regulação das atividades pode gerar inclusive uma concorrência desleal entre trabalhadores, como se depreende do trecho abaixo:

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores. Da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana⁸⁰.

Além disso, em relação aos casos judiciais aqui analisados referentes à plataforma da empresa UBER, quando os casos foram encaminhados pelos juízos ao MPT, o parecer do referido órgão foi, em regra, no sentido de entender que o vínculo de emprego deveria ser reconhecido, argumentando pela presença da subordinação

⁷⁹ OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018. p. 250.

⁸⁰ OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018. p. 43.

e dos demais requisitos do vínculo de emprego, utilizando os argumentos favoráveis ao reconhecimento da relação empregatícia já apresentados nos capítulos anteriores.

Em que pese esse ser o entendimento geral do MPT no que tange às atividades da UBER, com base no estudo divulgado e nos pareceres realizados nos âmbitos dos processos judiciais, considerando que os Inquéritos Cíveis são, em grande maioria, procedimentos sigilosos, e, portanto, nem sempre é possível ter uma visão ampla do posicionamento do MPT sobre os temas, entendemos válido mencionar as duas ações cíveis públicas ajuizadas pelo MPT da 2ª Região em face das empresas LOGGI e IFOOD, sob o argumento de que as empresas agem na ilegalidade ao sonegarem o vínculo de emprego e contratarem seus trabalhadores como autônomos.

Salientamos, entretanto, que o foco do presente trabalho é a empresa UBER e, ainda, que, em que pese o modelo similar de atuação, as plataformas possuem particularidades que, a nosso ver, devem ser analisadas individualmente. Portanto, a nosso ver, não necessariamente as conclusões que são obtidas em relação às plataformas das empresas IFOOD ou LOGGI ou demais plataformas serão aplicáveis à empresa UBER.

Feitas tais considerações preliminares, apresentamos abaixo as duas ações cíveis públicas ajuizadas pelo MPT da 2ª Região em face das empresas LOGGI e IFOOD.

4.3.1 Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008 ajuizada em face da LOGGI

No presente caso, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ajuizou Ação Civil Pública alegando, em apertada síntese, que a empresa LOGGI contrata empregados disfarçados na figura de trabalhadores autônomos com o intuito de sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes, postulando a declaração da existência de relação de emprego dos motofretistas. O MPT requereu a condenação da empresa em multa por cada trabalhador em situação irregular e, ainda, a proibição de a empresa contratar trabalhadores como autônomos, além do fornecimento dos equipamentos de proteção individual, controle de jornada, fornecimento de água potável e multa pecuniária.

Importante salientar que o Sindicato das Empresas de Distribuição das Entregas Rápidas do Estado de São Paulo – SEDERSP já havia feito uma denúncia perante o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região narrando, em síntese, que a

empresa LOGGI operaria como uma “cooperativa virtual de mão de obra”, de forma a mascarar verdadeira relação de emprego, em que o condutor de moto presta os serviços, recebe remuneração e não possui nenhuma das garantias iminentes à relação de emprego. Por conta disso, estariam tais profissionais privados de locais de repouso e do uso de equipamentos de segurança previstos em legislação específica.

A empresa, em defesa, alegou que, na realidade, não é uma empresa de entregas, mas sim uma plataforma *online* que disponibiliza tecnologia e ferramentas necessárias para realizar a aproximação entre aquele que se ativa como moto-frete e quem necessita do serviço de entrega. Ressaltou ainda que é o próprio motofretista quem contrata os serviços da plataforma, por meio de cadastramento no aplicativo, pelo qual pode receber solicitações realizadas por usuários do site e atender aos chamados que lhe convier. Destacou, por fim, que o profissional possui plena autonomia para permanecer conectado no aplicativo no período que desejar, percebendo como remuneração o percentual de 80% do valor pago pelo cliente.

Importante salientar que, antes do ajuizamento da Ação Civil Pública, o MPT havia decidido pelo arquivamento do Inquérito Civil nº 004327.2013.02.000/5, também instaurado em face da LOGGI. O MPT, nesse referido Inquérito Civil realizou a oitiva, como testemunha, de um profissional motofretista cujo trecho do depoimento transcrevemos abaixo:

Que basicamente, após a realização do cadastramento na investigada o depoente foi autorizado a ativar um aplicativo em seu celular que lhe permite aceitar a realização dos serviços de entrega que lhe são oferecidos; que nesse aplicativo as ofertas contém o valor da corrida, o nome do cliente, a distância a percorrer; que o motofretista tem plena liberdade de aceitar ou declinar as ofertas; que os valores das corridas realizadas são registradas pelo aplicativo e, normalmente, no quinto dia útil no mês subsequente a LOGGI efetua o pagamento, por meio de depósito em conta; [...] que pode permanecer o período que desejar sem aceitar qualquer serviço que não há um descredenciamento; que a moto utilizada é de sua propriedade, assim como o celular; que no momento que se credenciou na investigada lhe foi entregue um manual de conduta; que em média o depoente realiza três serviços por dia.

De acordo com a conclusão do Inquérito supramencionado, os profissionais de moto-frete que utilizam a plataforma da LOGGI não foram considerados pelo MPT como seus empregados, pois têm ampla autonomia para aceitar ou declinar as ofertas de serviço, não há fixação de jornada de trabalho e não há controle de horário para a prestação de serviços. O MPT também havia concluído não haver subordinação jurídica dos profissionais à empresa LOGGI, já que as atividades não são dirigidas pela empresa. Além disso, para o MPT, não estaria presente sequer a chamada subordinação reticular ou estrutural porquanto inexistente a inserção dos

trabalhadores à estrutura organizacional da LOGGI. Argumentou ainda que o próprio motofretista é o detentor dos meios de produção, já que as motos e celulares utilizados para o serviço são de sua propriedade.

A decisão de arquivamento enfatizou que os motofretistas são verdadeiros autônomos e, por outro lado, a empresa LOGGI possui como objeto social prestar serviços aos referidos profissionais, facilitando a contratação direta deles pelo público que necessita de seus serviços.

A conclusão, entretanto, foi diferente em relação aos Inquéritos Civis nº 378.2017.02.002 e 439.2017.02.002 e o MPT ajuizou ação civil pública em face da empresa LOGGI como já afirmado acima.

A sentença da Ação Civil Pública ajuizada julgou procedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego e determinou que a LOGGI efetue o registro dos entregadores no prazo de três meses, sob pena de multa por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular.

A sentença, inicialmente, rechaçou a alegação da empresa de que a relação com os motofretistas seria de consumo, argumentando que o cliente, na realidade, é quem procura a empresa para a realização do serviço de entrega e não o condutor. A decisão afirma que, sem o motofretista, a LOGGI não poderia cumprir sua parte no contrato de entrega que possui com diversos clientes e, inclusive, com grandes empresas que contratam a LOGGI para a realização de suas entregas.

Em relação aos requisitos da relação de emprego, a decisão entendeu que há personalidade na medida em que o entregador deve ser cadastrado na plataforma e cumprir uma série de exigências, sendo que, conforme o contrato da plataforma, a empresa deve dar expresso aceite para a finalização do cadastro. Além disso, o condutor cadastrado não pode passar o serviço a terceiro, sob pena de fraude ao sistema, uma vez que deve realizar suas atividades por meio de login pessoal e intransferível.

A decisão argumentou, ainda, que restou evidenciada a subordinação estrutural, na medida em que o condutor se subordina ao cadastramento, aos termos de adesão, ao roteiro, aos prazos, enfim, ao *modus operandi* da plataforma, além de ser monitorado pela plataforma, que se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas (a subordinação algorítmica).

Outro ponto que, para a sentença, evidencia a subordinação, é a ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço por parte do motofretista.

A sentença, ao enfatizar a necessidade de responsabilização da empresa LOGGI, menciona o episódio, que denomina vergonhoso, em que motofretista da empresa RAPPI morreu por AVC, no frio, após jornada extenuante, no dia 08.07.2019, quando foi socorrido pela própria cliente, que ligou para a RAPPI solicitando ajuda e ouviu da plataforma que deveria apenas dar baixa no pedido para que os próximos clientes soubessem que não receberiam as encomendas no horário previsto.

A sentença, por fim, aborda a necessidade de proteção ao trabalho digno e aos direitos sociais garantidos constitucionalmente, não podendo o trabalhador que se insere nas novas organizações de trabalho ser deixado à margem da garantia de segurança. Vejamos o trecho abaixo nas considerações finais da sentença:

Deixar o trabalhador por aplicativo à margem das garantias e dos direitos sociais afigura-se inconstitucional, repita-se. **Deixá-lo à margem da garantia de segurança, de limitação de jornada, de férias, de descanso semanal remunerado, de décimo terceiro salário significa retroceder nos direitos sociais a um tempo muito anterior à própria CLT de 1943. Significa o retrocesso à Idade Média, ao "laissez faire", mas sem qualquer proteção. A exclusão de tais trabalhadores do manto dos direitos sociais é um retorno ao momento anterior à Revolução Industrial,** ocorrida há dois séculos atrás. Há dois séculos atrás, na França e na Inglaterra já se estipulava a limitação à jornada, o direito ao DSR. Há um século já se regulava salárimínimo, a proteção contra acidentes, os seguros sociais. Por que então retroceder? Houve muita luta, muitas mortes para que se estabelecessem direitos trabalhistas mínimos no mundo todo. Não há como se dar as costas à História: a evolução humana demonstrou ser este o melhor caminho. A imposição de um patamar mínimo de civilidade é que fará o País progredir, com mais renda e proteção social aos que vendem sua força de trabalho a um aplicativo que também representa progresso. **Não há como a nação progredir como tal deixando cidadãos à margem da evolução e das conquistas sociais. Uma nação não pode ser próspera apenas para o topo da pirâmide, sob pena de ser, no seu todo, pobre e desafortunada. E isso terá seu preço, com maior pobreza, marginalidade, ausência de educação, incremento de violência. O contrário do que preceitua a Constituição Federal de 1988. Trabalhadores bem empregados e com mais renda aquecem a economia do País, pois tem maior poder de compra e podem movimentar a venda de serviços e produtos, impulsionando o comércio e as indústrias de bens. É um círculo virtuoso.** Nesse sentido, cumpre ao empreendedor obedecer a Constituição Federal e as leis trabalhistas, fomentando um real desenvolvimento nacional, não apenas de seu negócio e do negócio de seus clientes. Há que se ver seus trabalhadores também como seus clientes.

[...]

Para que uma nação seja próspera, cada qual deve ter a exata noção de seu valor e de sua responsabilidade: deve o trabalhador cumprir seu ofício com dedicação e eficiência, deve o empregador dar condições dignas de trabalho e remuneração justa e cabe ao Estado fornecer tanto ao empregador quanto ao trabalhador todas as condições para que ambos possam desenvolver suas atribuições no máximo de suas capacidades. Enquanto alguns países desenvolvidos tentam fixar um patamar civilizatório mínimo, regulando a manutenção de direitos sociais, outros tentam se beneficiar da venda de produtos barateados em decorrência de trabalho indigno. Isso representa "dumping social", que precisa ser coibido mundialmente e o Brasil não pode se esquivar deste esforço. É necessária a escolha pelo patamar mínimo civilizatório, a fim de afrontar os preceitos da Constituição Federal de 1988. O Direito do Trabalho está intrinsecamente ligado à economia do País, assim como a educação. A história e os fatos mostram isso, razão pela qual não há como se menosprezar as escolhas políticas e suas consequências.

Solapar educação e garantias trabalhistas mínimas, com a precarização do trabalho, implica diretamente em mão de obra desqualificada e população miserável.

[...]

Reconhecer vínculo empregatício entre empregado de pequena empresa de frete e não reconhecer com as maiores do segmento implicaria em chancelar franca concorrência desleal entre as empresas, com indevido favorecimento de mercado. A lei preserva a livre concorrência, mas não a concorrência desleal, como se sabe. Também não se avilta o direito à propriedade, na medida em que toda propriedade privada deve atender à sua função social.

Não se pretende atrapalhar o empreendimento fundado na brilhante criação de plataformas de aplicativos para a facilitação de serviços e de sua prestação, no caso, a logística. Apenas há que se respeitar direitos preexistentes e preestabelecidos, sob pena de se ofuscar o ganho que traz a genialidade dos aplicativos com um trabalho miserável, cansativo e perigoso, tratando de forma desigual os condutores que trabalham por aplicativo. Trabalhadores com maior poder de consumo, segurança e lazer, são a base de qualquer economia saudável, com qualidade de vida.

A LOGGI apresentou recurso ordinário em face da sentença, mas ainda não houve julgamento por parte do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

4.3.2 Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037 ajuizada em face do IFOOD

No presente caso, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ajuizou Ação Civil Pública alegando, em apertada síntese, que a empresa IFOOD contrata empregados disfarçados na figura de trabalhadores autônomos com o intuito de sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes, postulando a declaração da existência de relação de emprego dos entregadores e condutores profissionais que prestam serviços de transporte de mercadorias intermediados pelas plataformas digitais da empresa. O MPT requereu a condenação da empresa em multa por cada trabalhador em situação irregular e, ainda, a proibição de a empresa contratar trabalhadores como autônomos, além da proibição de que a empresa institua prêmios ou outras modalidades de remuneração que acarretem a intensificação do trabalho ou o aumento da carga de trabalho. Por fim, requereu o pagamento de compensação pecuniária em valor não inferior a R\$ 24.500.000,00 (vinte e quatro milhões e quinhentos mil reais), valor que representaria 5% do faturamento bruto do grupo econômico.

A decisão inicia sua fundamentação apontando para a complexidade do tema, trecho que merece destaque abaixo:

O tema é novo, global e desafiante uma vez que, com a evolução tecnológica, um mesmo modelo de operação comercial, industrial ou de serviços se espalha pelo mundo quase que de forma instantânea, com elementos de figuras jurídicas diversas entremeados e que precisa ser tutelado de acordo com o ordenamento jurídico de cada um dos países nos quais passa a ser utilizado. Diante o modelo de operação de movimentação de capital e de força humana de trabalho apresentado na presente ação é inegável que se exige serenidade em sua análise com o objetivo de ter clareza acerca da legislação aplicável ao modelo que já está inserido em nossa organização social, bem como, a partir da definição encontrada, possibilitar a segurança jurídica nas relações, os caminhos para o aperfeiçoamento e o aplainamento do que há de vir e evoluir ou do que há que se tutelar e coibir.

Inicialmente, para o entendimento do caso em si, é preciso fazer a diferenciação dos modelos de atividade oferecidos pela empresa IFOOD, segundo a própria empresa explica em sua contestação, o que foi transcrito na sentença.

Basicamente, há o modelo *Marketplace*, que, segundo a empresa IFOOD, atualmente é o seu modelo principal, o qual consiste em cadastro do restaurante na plataforma para receber os pedidos, sendo o próprio restaurante o responsável pelas entregas, não havendo qualquer participação ou ingerência do IFOOD na entrega em si. O segundo modelo é o *Full Service*, quando o restaurante não possui estrutura ou logística para a realização das entregas e, portanto, os pedidos são encaminhados pelo IFOOD aos parceiros de entrega cadastrados na plataforma que estejam mais próximos dos restaurantes, para que estes possam providenciar a retirada dos pedidos e a sua entrega nos endereços informados pelos consumidores finais. Nesse segundo modelo, há dois tipos de cadastro dos entregadores, quais sejam: (i) operadores logísticos, que são empresas especializadas na atividade de entrega rápida de mercadorias e possuem seus entregadores próprios; e (ii) entregadores Independentes ("nuvem"), que são pessoas físicas ou microempreendedores individuais que se cadastram na plataforma para receberem os pedidos de comida feitos pelos consumidores finais.

Abaixo, a descrição dos modelos transcrita na sentença:

MODELO MARKETPLACE (PRINCIPAL)

No modelo "marketplace", a entrega dos pedidos aos consumidores finais é integralmente realizada pelos restaurantes, inexistindo qualquer participação dos parceiros de entrega cadastrados na plataforma do IFOOD nesse processo, sejam eles entregadores independentes ou operadores logísticos. Neste modelo de negócios, que no ano de 2018 representou 94% (noventa e quatro por cento) do total de pedidos realizados a restaurantes por meio do IFOOD, um programa (software) é instalado em um computador, smartphone ou tablet do restaurante parceiro e este passa, então, a receber os pedidos realizados pelos consumidores finais, providenciando o próprio restaurante a entrega ao consumidor final. O sistema é simples. O consumidor final acessa a página virtual ou APP (aplicativo móvel) do IFOOD em seu smartphone, computador ou tablet, consulta os cardápios disponibilizados pelos restaurantes parceiros, escolhe a refeição que deseja adquirir e, por fim, decide a forma de pagamento (ex: dinheiro, máquina de débito ou crédito

ou pagamento através da própria plataforma digital). **O restaurante parceiro, então, prepara a refeição e providencia, por conta própria, a entrega para o consumidor final. Como se vê, não há qualquer ingerência ou participação do IFOOD ou dos parceiros independentes de entrega do IFOOD na entrega dos pedidos pelos restaurantes aos consumidores finais - sequer há necessidade ou obrigatoriedade de instalação de aplicativo do IFOOD nos celulares dos entregadores escolhidos pelo restaurante -, sendo esta atividade de responsabilidade unilateral dos restaurantes, os quais podem utilizar-se de seus próprios empregados, empresas especializadas em entregas rápidas etc. para esse fim.**

MODELO FULL SERVICE (SECUNDÁRIO)

Para os restaurantes que não possuem estrutura para realizar a logística, o IFOOD oferece o plano de contratação denominado "full service". Neste modelo de negócios, os pedidos feitos pelos consumidores finais são: (a) encaminhados pelo IFOOD aos restaurantes, para que estes possam preparar a refeição; e, concomitantemente, (b) encaminhados pelo IFOOD aos parceiros de entrega cadastrados na plataforma que estejam mais próximos dos restaurantes, para que estes possam providenciar, de forma independente, a retirada dos pedidos e a sua entrega nos endereços informados pelos consumidores finais. Caso o parceiro de entrega que receber o pedido optar por não aceitá-lo, a seu exclusivo critério, a plataforma automaticamente encaminha o pedido em questão para os demais parceiros de entrega, até que um deles opte por aceitá-lo. Os parceiros de entrega (entregadores) podem se cadastrar na plataforma da IFOOD em duas modalidades: Operadores logísticos, que são empresas especializadas na atividade de entrega rápida de mercadorias e possuem seus entregadores próprios; e entregadores Independentes ("nuvem") - que são pessoas físicas ou microempreendedores individuais que se cadastram na plataforma para receberem os pedidos de comida feitos pelos consumidores finais, de acordo com a sua conveniência.

O modelo de negócio da empresa que gera a discussão da existência ou não do vínculo de emprego é o que envolve, evidentemente, o trabalho do empregador, ou seja, o modelo dos entregadores independentes, denominados "nuvem".

A sentença, inicialmente, concluiu que a atividade desenvolvida pela empresa IFOOD é na área de tecnologia de aplicativo de internet, possibilitando ao usuário do aplicativo (cliente final) a compra de refeição no restaurante de sua preferência, para ser entregue no local determinado por intermédio de entregador previamente cadastrado no aplicativo e escolhido de forma aleatória considerando a proximidade com o restaurante que vendeu a refeição. Para a sentença, considerando o modelo de negócio da empresa, há dois objetos indissociáveis: a refeição e a entrega, sendo que nenhum pode ser considerado principal em relação ao outro, motivo pelo qual, para a decisão, a atividade da empresa não pode ser considerada primordialmente como oferta ao cliente de serviços de transporte de mercadorias.

A sentença, após a análise das provas dos autos, concluiu que o entregador "nuvem" é realmente livre para escolher se quer trabalhar, quando quer trabalhar, por quanto tempo quer trabalhar, "*estando limitado ou motivado apenas pela necessidade*

inerente a qualquer ser humano de auferir renda para viver e seu anseio de quanto de renda pretende auferir”.

Além disso, antes de aceitar a entrega, o entregador pode verificar a distância de o valor que será pago pela entrega, além de poder escolher por qual aplicativo efetivamente realizará a entrega, já que pode ser vinculado a diversos aplicativos de empresas diferentes. Pode, ainda, escolher a rota que melhor lhe convier. Por esses motivos, a sentença concluiu que restou comprovada a não obrigatoriedade de o entregador estar à disposição para receber entregas, podendo ficar dias, semanas ou meses com o aplicativo desligado. Aliás, de acordo com a decisão, o entregador pode recusar entregas e não recebe qualquer punição por isso.

Por esses motivos, a sentença concluiu que não há subordinação e não há pessoalidade. Ainda, considerando que o entregador pode se colocar ou não à disposição do serviço, a sentença também concluiu que está ausente a figura da continuidade. A decisão também destacou que, de acordo com o termo de uso e condições gerais do aplicativo, ao entregador é repassado o valor total pago pelo cliente final pela entrega, além de ser o próprio entregador o detentor dos meios de produção.

Portanto, a sentença julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício.

Em que pese a Ação Civil Pública ter sido decorrente das investigações empreendidas nos autos dos inquéritos civis nº 002028.2015.02.000/6, 000985.2017.03.000/3 e 003539.2017.06.000/0, que tramitaram, respectivamente, nas Procuradorias Regionais do Trabalho da 2ª (São Paulo), 3ª (Belo Horizonte) e 6ª (Recife) Região, a sentença também ressaltou que o Inquérito nº 002028.2015.02.000/6 chegou a ser arquivado. Abaixo, trecho da conclusão do Procurador do Trabalho:

Constatou-se por meio de uma conversa direta com os motofretistas que **eles preferem a liberdade proporcionada pelos aplicativos de entrega, pois estes lhes permite aceitar ou recusar entregas conforme a atratividade da remuneração, bem como lhes libertam de uma jornada fixa imposta unilateralmente pelo empregador.** Ao atuarem como autônomos, em razão de explorarem a propriedade de suas motocicletas, os motofretistas se tornam responsáveis pelos seus horários e remuneração, bem como exercem tal condição de maneira consciente, ao contribuírem como segurados facultativos para a Previdência Social. **Não se constatou prejuízo à remuneração, muito pelo contrário, os motofretistas se emanciparam em relação aos empregadores e passaram a se apropriar dos lucros da exploração de sua própria atividade de entrega de mercadorias, vendo seus ganhos aumentarem consideravelmente, sem**

necessariamente correrem mais riscos em razão disso ou terem que laborar uma jornada mais longa. (Grifo nosso).

A sentença finaliza com algumas ponderações acerca da sociedade e da evolução tecnológica as quais merecem transcrição abaixo:

A tecnologia vem transformando a vida das pessoas, ignorando as fronteiras e desafiando os modelos postos. **Até bem pouco tempo não seria imaginável uma parcela de trabalhadores laborando com autonomia de dias e de horários de trabalho e sem contato com chefes.** A situação ainda é restrita a algumas atividades pois, considerando o caso em análise, é certo que o modelo não se prestaria para os trabalhos a serem desenvolvidos pelo restaurante. Não se imagina um cozinheiro trabalhando cada dia em um restaurante, na hora que quiser, no dia que quiser, cozinhando o que quiser, como quiser e deixando de trabalhar no momento em que quiser. **Portanto, o modelo alcança uma pequena parcela dos trabalhadores. Com a tecnologia e outros fatores sociais evoluímos para uma sociedade plural, multifacetada, com interesses muito variados e compostas por indivíduos com anseios igualmente variados.**

Não é crível e nem razoável imaginar que toda a população possa e queira se amoldar entre empregados e empregadores. Há anseios que ficam por outros caminhos, interessando para o caso em análise o trabalho do motofretista nesse contexto como trabalhador autônomo. Como dito anteriormente o nosso modelo legal ou reconhece a existência de vínculo de emprego ou o trabalhador é regido pelas normas aplicáveis ao trabalhador autônomo. Sendo certo que a proteção ao trabalhador não se dá somente pela via do reconhecimento do vínculo de emprego, que exige uma série de obrigações e alienação de parte significativa da liberdade. Se outrora o emprego representava centralidade na vida do trabalhador que muitas vezes passava a vida toda em um mesmo emprego ou tendo poucos empregos é certo que atualmente os contratos de trabalho são bem mais curtos, há mecanismos para proteger o trabalhador desempregado (seguro desemprego) facilitando que o mesmo não permaneça em um emprego com condições desfavoráveis e há uma **parcela da população, em especial das gerações mais jovens, que não nutrem simpatia pelo contrato de emprego e não se amoldam às suas obrigações, não recebem bem a direção do empregador, não gostam de cumprir horários e regras, de modo que, o trabalho como empregado torna-se um fardo muito pesado e, em muitos casos, causador de distúrbios da saúde.** É certo que o contrato de emprego traz uma série de atrativos como férias de 30 dias acrescidas de 1/3 do salário e paga de forma antecipada, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS acrescido da multa de 40% em caso de dispensa sem justa causa e, por outro lado traz uma série de obrigações. Afinal a todo direito corresponde uma obrigação. **O empregado está obrigado a cumprir jornadas, ter horário para entrar, alimentar, repousar e sair; em regra o modelo legal é de 6 dias de trabalho para um dia de descanso; é necessário trabalhar em dias de sol ou de chuva, nos dias em que acorda bem humorado ou mal humorado, no dia de seu aniversário, ou do cônjuge ou do filho, pode ter o horário de trabalho alterado, perde o descanso semanal remunerado se faltar durante a semana, sendo que a partir da primeira falta sem justificativa já pode ser advertido, na segunda suspensão e já na terceira ou quinta (dependendo do enfoque da graduação das penas) pode ser demitido por justa causa e deixar de receber várias parcelas atrativas, bem como deixar de ter acesso ao seguro desemprego. Ainda, há que sujeitar aos humores do chefe, dos colegas e não se pode deixar de registrar que as férias serão concedidas no interesse do empregador,** ou seja, quando melhor convier ao empregador; já o 13º salário nada mais representa que uma reserva do que ganharia mensalmente. Há quem entenda atualmente "que o empregado deve se pagar", ou seja, somente é interessante e será mantido na estrutura do empregador se produzir mais do que recebe. **Observado o contrato de emprego sem romantismo, é de se esperar que haja uma parcela significativa da população com habilidades, capacidades e ânimo para o trabalho de outra forma que não em contrato de emprego e, existindo mecanismos capazes de gerar tais oportunidades de trabalho, devem ser regulados com o objetivo de cumprirem sua função social, conforme previsto no art. 170, III da CF/88.** Todo trabalho humano deve ser protegido pela lei, na medida que não sufoque, aniquile, impeça ou dificulte o desenvolvimento, quando

o modelo decorrente não implicar em ilegalidades. Sendo que ao Poder Judiciário cabe a proteção do trabalho humano com a aplicação da lei ao caso posto em juízo. **Diante da separação dos poderes, não cabe ao Poder Judiciário alargar um instituto com o fim de com ele alcançar quem de fato e claramente está fora dele e não está desprotegido. A melhoria dessa proteção deve ser objeto de atividade legislativa.** Importante lembrar que o legislador constituinte estendeu todos os direitos do empregado à uma classe de trabalhadores que não preenche os requisitos do contrato de emprego. O trabalhador avulso conquistou tais direitos em sede constitucional. Nesse sentido o art. 7º, XXXIV da Constituição Federal: “XXXIV - *igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso*”. Nessa esteira, no estágio atual da legislação o modelo analisado pode ofertar trabalho e renda, não se confundindo em nenhuma medida com emprego e renda. Essa foi a situação fática que emergiu da prova produzida no processo. Não verificadas ilegalidades no modelo e, considerando, os fundamentos da República Federativa do Brasil, previstos no art. 1º da Constituição Federal, ou seja, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, concluímos que ao reconhecer a legalidade do modelo de negócio analisado com o conseqüente reconhecimento de que a prestação de serviços dos entregadores, em regra, ocorre nos moldes de trabalho autônomo, foi garantida a máxima eficácia ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Deixamos salientada a expressão “em regra”, pois, sendo o contrato de trabalho um contrato realidade, sempre poderá ser objeto de preenchimento dos requisitos no curso da execução de um contrato que se iniciou como de prestação autônoma de serviços, sendo que tal situação deve ser analisada em cada caso concreto. Reconhecida a legalidade do modelo de negócios, no que foi objeto da presente ação, não subsiste qualquer ofensa à coletividade e não se caracteriza o dumpingsocial, sendo que a questão da concorrência entre modelos igualmente legais deve ser regulada pelo legislador. Não há, a princípio, concorrência desleal entre modelos que se amoldam à legalidade.

O caso também ainda não foi apreciado pelo Tribunal e aguarda julgamento dos embargos de declaração opostos pelo MPT.

4.4 Conclusões sobre o estudo de casos

A análise das decisões judiciais proposta pelo presente trabalho demonstrou que, em que pese os países possuam legislações diferentes acerca dos requisitos da relação de emprego e do trabalho autônomo, os fundamentos para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício nos casos envolvendo os motoristas e a empresa UBER são muito similares, tanto nas decisões estrangeiras, quanto nas brasileiras.

No que tange às decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego, tanto as brasileiras quanto estrangeiras utilizam o conceito de subordinação algorítmica e argumentam que a empresa detém o controle sobre os dados do contrato, impõe condições ao veículo, controla o exercício da atividade por meio das avaliações e define a rota padrão a ser seguida.

Além disso, as decisões favoráveis, tanto brasileiras quanto estrangeiras, mencionam a fixação dos valores por parte da empresa como evidência de que há gerenciamento do contrato pela plataforma, não funcionando como mera

intermediadora. Enquanto a decisão de Londres procura dissecar os elementos do contrato em si (ironizando, inclusive, o fato de o preço ser determinado e calculado por suposto “estranho” ao contrato, além de ser pago ao referido “estranho”, já que o argumento da empresa UBER seria de que o contrato é celebrado entre o motorista e o passageiro, atuando a plataforma como mera intermediadora), a decisão brasileira do processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075 utiliza o mesmo fato (controle do preço e dos dados do contrato) para argumentar que, se o motorista fosse verdadeiro autônomo e gestor de sua atividade, fixaria o preço e o aplicativo seria mero instrumento para a realização de seus serviços. Após pagar pela taxa de serviço da plataforma, deveria poder utilizá-la livremente, sem avaliação e estipulando o preço que bem entendesse pela atividade. Com isso, percebe-se que ambas as decisões exploram argumentos parecidos, sob diferentes perspectivas, e são complementares, inclusive.

Já o argumento do caso *Dynamex*, muito voltado para a dependência econômica do trabalhador e para a inserção do trabalhador na atividade-fim, além do controle e direção da atividade do trabalhador, também pode ser encontrado nas decisões brasileiras, que definem tais características como formas de subordinação, em suas facetas objetiva, estrutural e algorítmica.

Algo que muito apareceu nas decisões estrangeiras e não foi tão abordado pelas decisões brasileiras (em que pese ter sido em alguns casos um dos fundamentos da petição inicial) foi o gerenciamento por parte da empresa UBER quanto às reclamações dos passageiros, inclusive àquelas dirigidas ao motorista. As decisões estrangeiras também exploraram o argumento como evidência de que a empresa gerencia o contrato e é verdadeira parte, não mera intermediadora. Do contrário fosse, o próprio motorista-empresário lidaria e responderia as reclamações de seus clientes.

Outro argumento que apareceu nas decisões estrangeiras foi o relacionado às situações de reembolso e multas, que são decididas exclusivamente pela empresa UBER, normalmente sem sequer consulta ao motorista. As decisões estrangeiras também utilizaram mais o argumento de que a empresa UBER se reserva o direito de alterar unilateralmente os termos e condições aplicáveis aos motoristas a qualquer tempo, argumento que, em que pese ter aparecido em muitas petições iniciais, não foi tão destacado pelas decisões judiciais brasileiras.

De todo modo, as decisões brasileiras, em geral, desenvolveram e exploraram mais os conceitos de subordinação, dissecando em seus diferentes aspectos. Os elementos que caracterizariam a subordinação também foram muito utilizados pelas decisões estrangeiras, mas de forma menos detalhista.

No que tange às decisões contrárias ao vínculo, também percebemos fundamentos muito parecidos. Ambas as decisões, brasileiras ou estrangeiras, remetem à autonomia de jornada e argumentam sobre a possibilidade de o motorista escolher aonde e quando realizará suas atividades, determinando seus dias e horários de trabalho. Além disso, ambas as decisões argumentam pela ausência de pessoalidade considerando o fato de os motoristas poderem subcontratar outros motoristas para que dirijam os seus veículos.

As decisões estrangeiras também abordaram o fato de o motorista não precisar se apresentar em lugar específico, além de exercer o controle da própria remuneração, a qual dependerá exclusivamente da quantidade de horas que escolher trabalhar.

Já no Brasil foram utilizados ainda dois argumentos contrários ao vínculo menos explorados nas decisões estrangeiras, quais sejam: a possibilidade de concessão de descontos no valor da corrida pelos motoristas, bem como a detenção dos meios de produção por parte dos motoristas, que assumiriam os riscos do negócio na medida em que arcam com veículos, combustível, manutenção, aparelho celular, etc.

Por fim, ambas utilizaram o fator da não-exclusividade como mais um argumento contrário ao vínculo, já que os motoristas podem utilizar plataformas de diferentes empresas.

Em relação às avaliações e aos requisitos dos veículos exigidos, tanto as decisões estrangeiras quanto brasileiras defendem que são questões necessárias para garantir a segurança e o controle de qualidade do serviço, mas não caracterizariam formas de controle suficientes para o reconhecimento do vínculo de emprego.

Outro fator de comparação que vale destaque é que, como salientado, no caso europeu, já foi consolidado o entendimento, tendo em vista o julgamento pelo Tribunal de Justiça da União Europeia acerca do tema, de que a atividade da empresa UBER é efetivamente a prestação de serviços de transportes, independentemente da realização de serviços concomitantes de tecnologia.

Em relação especificamente à atividade prestada pela empresa UBER, o Brasil ainda está cercado de controvérsia acerca do tema. Como é possível auferir a partir da análise das decisões brasileiras, em geral, as decisões favoráveis ao reconhecimento da relação de emprego tendem a defender que o serviço prestado é de transporte de passageiros, enquanto as decisões contrárias ao vínculo empregatício tendem a argumentar que a empresa UBER realmente funciona como plataforma intermediadora, conectando diferentes clientes, sendo todos consumidores de seus serviços tecnológicos, tanto para prestar serviços, quanto para utilizar serviços. A caracterização da atividade prestada, por si só, não define em última análise se a relação é de emprego ou não. No entanto, como vimos pelas decisões brasileiras, auxiliam nessa conclusão, já que, se considerada apenas plataforma digital, prevalece o entendimento de que funciona como intermediadora, sendo motoristas e passageiros seus clientes, enquanto a caracterização como prestadora de serviços de transportes reforça a presença da subordinação estrutural e objetiva, no sentido de que o trabalhador estaria inserido no *modus operandi* e na atividade fim da empresa.

Importante ainda destacar que as decisões, tanto brasileiras quanto estrangeiras, se preocupam com as suas consequências. Por um lado, há decisões que reconhecem a relação empregatícia e muito chamam atenção para a dignidade do trabalhador e necessidade de garantia de direitos para evitar a precarização do trabalho. Por outro lado, decisões que não reconhecem o vínculo e demonstram preocupações não só com o trabalhador, mas com a atividade empresarial em si, chamando a atenção para o fato de que o reconhecimento de emprego pode ter a consequência de inviabilizar a atividade empresarial, o que pode, em última análise, impactar profunda e negativamente a coletividade dos trabalhadores que vêm na empresa UBER uma alternativa ao desemprego. Esse foi o caso da decisão do TST no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, que abordou a necessidade de responsabilidade das decisões judiciais tendo em vista suas possíveis consequências.

O que podemos perceber, ainda, é como o tema é controvertido, tanto no cenário brasileiro, quanto no cenário internacional. Trouxemos o exemplo, no Brasil, do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, em que cada grau de jurisdição decidiu de uma forma diferente, com fundamentos diferentes, o que só demonstra a complexidade do tema e, de certa forma, falta de maturidade, considerando que tudo ainda é muito novo.

Como vimos, o próprio MPT, em que pese parecer ter um posicionamento geral favorável ao vínculo (tendo em vista o estudo publicado e as ações civis públicas ajuizadas) possui divergência entre seus membros, já que, Inquéritos Cíveis que versavam sobre o mesmo tema (como no caso de reconhecimento de relação de emprego dos motofretistas com a empresa LOGGI) tiveram conclusões diferentes, sendo um fadado ao arquivamento e outro logrado em ação civil pública.

5 A REGULAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE O MOTORISTA E A UBER

O direito do trabalho é de extrema importância para a sociedade ao exercer seu papel protetivo e, de acordo com Guy Davidov⁸¹, tem como principais objetivos a redistribuição de renda, a promoção de dignidade aos trabalhadores, a inclusão social dos cidadãos, a emancipação social, a estabilidade e segurança dos trabalhadores (por meio da previsibilidade econômica), a liberdade dos trabalhadores e a redução do déficit democrático das relações de trabalho.

Com a mudança cada vez mais rápida do mercado de trabalho e, ainda, considerando a importância do direito do trabalho nas relações sociais acima mencionadas, não é de hoje que são discutidas maneiras de oferecer proteção legal, ainda que mínima, a trabalhadores não enquadrados na tradicional visão de “empregado”.

As transformações no mercado de trabalho fazem surgir, cada vez mais rápido, novas relações trabalhistas, cujas características tornam o enquadramento extremamente difícil, já que tais relações possuem características tanto de um trabalho autônomo quanto de um trabalho subordinado, ficando a cargo do intérprete a decisão se aquele trabalhador terá proteção legal trabalhista ou não. A visão dualista começa a não abarcar a complexidade do novo mercado de trabalho.

Como já ressaltado anteriormente, o objetivo do presente trabalho não é de definir ou opinar sobre o enquadramento dos motoristas, mas de analisar, de forma comparada, as decisões judiciais sobre o tema. De todo modo, achamos válido trazer o conceito de trabalhador dependente e traçar algumas considerações sobre a relação de trabalho do motorista, destacando, mais uma vez, que o objetivo não é de definir ou enquadrar, mas tão somente estudar e analisar esse tema tão complexo e tão debatido.

⁸¹ DAVIDOV, Guy. *A purposive approach on labour law*. New York: Oxford University Press, 2016, p. 56-88.

5.1 O Trabalhador dependente e considerações sobre os motoristas

Na tentativa de resolver os problemas da classificação binária, alguns países criaram uma figura intermediária⁸² para as relações de trabalho enquadradas nessa zona cinzenta, com características tanto de autônomo quanto de subordinado: o trabalho dependente⁸³. Renata Bulgueroni apresentou um estudo⁸⁴ detalhado sobre o tema, analisando principalmente as experiências italiana e espanhola.

De acordo com a autora, o trabalho dependente possui como características a coordenação, habitualidade e certa pessoalidade do prestador de serviços, além de dependência econômica em relação ao tomador. O instituto foi inicialmente positivado na Itália e, a partir da experiência italiana, outros países europeus – com destaque para a Espanha – passaram a reconhecer e contemplar em seus ordenamentos o trabalho dependente (com suas diferentes nomenclaturas)⁸⁵, com um objetivo em comum: a tutela de relações de trabalho que, embora não tipicamente subordinadas, são marcadas pela dependência econômica do trabalhador.

Na Itália, o instituto surgiu com a positivação da relação de trabalho denominada *Co.Co.Co* – colaboração coordenada e continuativa – mas, considerando que a contratação desses trabalhadores era substancialmente mais barata que de um típico empregado, a consequência foi uma utilização desenfreada do instituto, com intuito de fraudar verdadeiras relações subordinadas, tendo os órgãos jurisdicionais italianos enfrentado o desafio de reconhecer a nulidade de muitas dessas relações, o que gerou imenso debate sobre o assunto e necessário posicionamento mais rigoroso do legislador. O objetivo esperado, de tutelar relações antes não tuteladas pelo sistema binário de classificação, acabou gerando, num primeiro momento, consequências negativas, com verdadeiras relações empregatícias mascaradas de trabalho autônomo dependente.

⁸² Não é consensual o entendimento que o trabalhador dependente é uma categoria intermediária. De acordo com Antonio Aloisi, é apenas uma proteção legal para parcela de trabalhadores autônomos. ALOISI, Antonio. *Dispatch n. 13. Italy – With great power comes virtual freedom: A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees*. Dezembro, 2018. Disponível em: <<https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

⁸³ Também denominado “trabalho autônomo dependente”. Mas, como trataremos a classificação como uma categoria intermediária, com características de trabalho autônomo e trabalho subordinado, preferimos a denominação trabalho dependente.

⁸⁴ BULGUERONI, Renata Orsi; MANNRICH, Nelson. *Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira*. 2011. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/pt-br.php>>. Acesso em: 04.jul.2020.

⁸⁵ Na Espanha, o “*trabajador autónomo económicamente dependiente*”, na Inglaterra o “*worker*”, no Canadá o “*dependent contractor*”, na Itália o “*parasubordinati*”.

Após a experiência italiana com as Co.Co.Co, a Espanha também regulamentou o trabalho autônomo dependente no “Estatuto do Trabalho Autônomo” – ETA⁸⁶, o qual criou a figura do “trabalhador autônomo economicamente dependente”, também denominado habitualmente pela doutrina como TRADE⁸⁷. A legislação espanhola, assim como a italiana, serviu de marco regulatório para diferentes países europeus. Dentre as proteções trazidas pela referida legislação aos trabalhadores, pode-se citar o direito à liberdade sindical, férias anuais, limitação de jornada e previsão de indenização quando da extinção do contrato sem justa causa.

Como bem observa Renata Bulgueroni⁸⁸, o legislador espanhol, tendo em vista a experiência italiana, procurou ser extremamente objetivo na caracterização do TRADE, o que, por um lado, promoveu maior segurança jurídica às partes e, por outro, tornou a classificação difícil e, em certos casos, excludente. A título de exemplo, para ser considerado TRADE, o trabalhador deve receber, ao menos, 75% de seus rendimentos de um único tomador, o que foi criticado por parte da doutrina⁸⁹ por não abarcar o autônomo mais necessitado de tutela (que depende de inúmeros contratos), além de não ser claro sobre quais rendimentos deveriam ser computados para fins da classificação.

Ainda sobre a experiência espanhola, imperioso citar que a Justiça Espanhola começou a enfrentar, a partir de maio de 2018, casos em que deveria decidir o status da relação dos trabalhadores de plataformas – se verdadeiros empregados, se autônomos dependentes ou autônomos independentes. Não houve consenso. Os casos envolveram as plataformas de entregas como Glovo e Deliveroo e, por um lado, parte das decisões⁹⁰ foi no sentido de entender que a classificação da empresa como trabalhador autônomo independente é correta considerando a liberdade de definição

⁸⁶ Lei nº 20, de 11 de julho de 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf>. Acesso em: 02.fev.2020.

⁸⁷ RAMOS MASJUÁN, Gil. *El Estatuto del Trabajo Autónomo: El trabajador autónomo economicamente dependiente*. Disponível em: <http://www.upta.es/Informes/ponencia%20cordoba%20TAED.pdf>. Acesso em: 02.fev.2020.

⁸⁸ BULGUERONI; MANNRICH, *Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira*. 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/pt-br.php>. Acesso em: 02.fev.2020.

⁸⁹ Nesse sentido, cf. GARCÍA ALARCÓN, Virginia. Trabajo asalariado, trabajo autonomo y trabajo autónomo económicamente dependiente. In: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz & FERREIRO REGUEIRO, Consuelo (Direc.). *Trabajadores Autónomos*. Estudios de Derecho Judicial del Consejo General del Poder Judicial. Madrid, 2008. p. 84.

⁹⁰ ESPANHA. *Juzgado do Social de Madrid nº. 39*. Sentença de 3 de setembro de 2018, ES: JSO: 2018: 3042; ESPANHA. *Juzgado da Social de Madrid nº 17*. Sentença de 11 de janeiro de 2019, ES: JSO: 2019: 269.

da própria rota e jornada, já outra parcela⁹¹ entendeu que os trabalhadores seriam na verdade verdadeiros empregados, já que as plataformas fixam o preço do serviço, controlam avaliações dos entregadores e definem onde e quando o trabalho pode ser realizado.

Salienta-se que, após a conclusão formal do presente trabalho, houve decisão do Tribunal Supremo Espanhol⁹² sobre o tema, favorável ao vínculo de emprego e, ainda, o Governo Espanhol anunciou que editará um decreto-lei que altera a redação do Estatuto dos Trabalhadores (ET) para presumir o vínculo de emprego entre entregadores e plataformas digitais.

Em estudo⁹³ sobre as decisões espanholas no que tange às relações de trabalho dos entregadores de plataforma, Alberto Barrio observou que grande parte das decisões não destaca a natureza discutivelmente nova do trabalho em plataforma e a necessária mudança na maneira de definir a existência (ou não) de uma verdadeira relação de emprego.

De todo modo, certo é que os países europeus debatem há anos a obsoleta classificação binária de trabalhadores em autônomos ou empregados subordinados e procuram tutelar, cada vez mais, diferentes relações de trabalho.

A partir da ampla análise da experiência estrangeira, Renata Bulgueroni⁹⁴ defendeu a positivação do trabalho autônomo dependente pelo ordenamento brasileiro, propondo a adoção, concomitante, dos seguintes critérios: (i) autonomia do prestador de serviços; (ii) habitualidade e preponderante pessoalidade; (iii) inexistência de empregados contratados ou estrutura empresarial organizada; (iv) propriedade dos instrumentos de trabalho; (v) atuação diferenciada em relação a eventuais trabalhadores subordinados que prestem serviços ao tomador; (vi) dependência econômica perante o tomador.

A autora defendeu a necessidade de extensão de direitos aos referidos trabalhadores, em especial a possibilidade de associação sindical e negociação coletiva e, ainda a fixação de um mínimo de garantias como o direto à remuneração

⁹¹ ESPANHA. *Juzgado da Social de Madri* nº 33. Sentença de 11 de fevereiro de 2019, sentença nº 53/2019; ESPANHA. *Juzgado da Social de Barcelona*, n.º 11. Sentença de 29 de maio de 2018, ES: JSO: 2018: 2390. ESPANHA. *Juzgado do Social de Valencia* n.º. 6. Sentença de 1 de junho de 2018, ES: JSO: 2018: 1482, p. 7.

⁹² Disponível em <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>. Acesso em 04.03.21.

⁹³ CHERRY; ALOISI, 2017. p. 656-667; DE STEFANO, 2018, p. 496-497; DEL CONTE; GRAMANO, 2018, p. 625, 2018.

⁹⁴ BULGUERONI; MANNRICH, *Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira*. 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/pt-br.php>>. Acesso em: 05.jul.2020.

diferenciada por jornada extraordinária, concessão de férias, a garantia de um salário mínimo e indenização por ruptura do contrato de prestação de serviços sem justa causa.

Especificamente quanto à UBER, de acordo com Keith Cunningham-Parmeter⁹⁵, há uma contradição no argumento da empresa UBER de que os motoristas podem definir livremente o quanto trabalham, aceitando ou não uma corrida, quando, entretanto, desativa motoristas que permanecem rejeitando tarefas.

Por um lado, comungamos do entendimento de que há, nessa prática, uma forma de controle ao estimular os motoristas a aceitarem cada vez mais corridas, além de ser arbitrária a completa desativação da plataforma por esse motivo quando a própria empresa tem como propaganda a possibilidade de o motorista “*ser dono do próprio destino*”, “*ser seu próprio chefe*” e “*trabalhar o quanto quiser*”. Por outro lado, essa prática também já não seria comum de relações tipicamente concebidas como autônomas? Quando, por exemplo, aquele pedreiro que é chamado algumas vezes na residência para fazer um reparo ou outro começa, por vezes seguidas, a recusar os chamados (por diferentes motivos seus particulares), não será natural que o tomador dos serviços passe a procurar outra pessoa para realizar a atividade? Ou, ainda, a manicure autônoma que atende clientes de um determinado salão de beleza e tem liberdade para definir dias e horários de trabalho passa a comparecer muito pouco. Não será natural que o salão ou os clientes procurem outro prestador de serviços que tenha maior disponibilidade de atendimento?

Já quanto ao argumento de que a tarifa dinâmica representaria uma forma de controle de horário do trabalhador, pois estimularia a prestação de serviços naquele referido horário, de maior demanda, também não seria já natural de uma relação, ainda que autônoma, a maior procura pelo prestador de serviços em momento de maior demanda e até mesmo a avença de pagamento superior para a realização da atividade?

Por outro lado, compactuamos com a visão defendida pela decisão de Londres no sentido de que a fixação de valores por parte da empresa evidencia o gerenciamento do contrato pela plataforma, que não é mera intermediadora, pois, do contrário, o próprio motorista negociaria o preço com o seu cliente, estipulando quanto bem entendesse, pagando uma taxa pela utilização da plataforma. O controle do preço

⁹⁵ CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, v. 96, 2016.

e dos dados do contrato por parte da plataforma demonstra, por si só, que é fictícia a noção criada de mera intermediadora do negócio.

Quanto à dependência econômica do trabalhador, Renan Kalil expõe em sua tese⁹⁶ pesquisa realizada com os motoristas na cidade de São Paulo e 77,5% dos trabalhadores dependem economicamente da empresa UBER para a sua sobrevivência. Dentre os trabalhadores que dependem da atividade, o autor identificou dois subgrupos, quais sejam (i) os que não possuíam alternativa no mercado de trabalho; e (ii) os que optaram por dirigir ante os baixos salários nos demais trabalhos disponíveis. Ainda, dentre as características dos trabalhadores que dependem economicamente da empresa, importante salientar a elevada carga horária, sendo que todos trabalham mais de 40 horas semanais e 33% trabalham mais que 60 horas na semana. A pesquisa também observou que os motoristas questionaram a falta de reajustes nas tarifas e a necessidade de trabalhar muitas horas para obtenção de uma renda mínima para subsistência.

Ou seja, a grande maioria dos trabalhadores depende economicamente da plataforma para sobreviver e, portanto, compactuamos do entendimento de que há necessidade de estipulação de regras de proteção para esses trabalhadores, que hoje podem, por decisão unilateral da empresa e sem possibilidade de defesa, ser excluídos da plataforma que lhes garante a subsistência.

Ainda, comungamos do entendimento de Tom Slee acima já exposto de que a avaliação de desempenho dos trabalhadores por meio do algoritmo, sem que o motorista tenha qualquer controle ou possibilidade de resposta pode funcionar como um verdadeiro “chefe do inferno”, que descarta trabalhadores por capricho e sem qualquer contraditório.

No nosso entendimento, a relação de trabalho entre o motorista e a UBER possui características que a diferenciam do trabalho tipicamente subordinado, assim como características diferentes do trabalho essencialmente autônomo.

A jornada de trabalho, a forma e valor da remuneração, o tempo a ser dedicado ao trabalho ou ao descanso, a propriedade dos instrumentos de trabalho e parcial assunção dos riscos do negócio se distanciam do tradicional paradigma da relação empregatícia.

⁹⁶ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo, 2019. 366 f.

Por outro lado, especificamente em relação aos motoristas da UBER, a permanência de uma dependência econômica e técnica (essa última no sentido de que os motoristas não possuem condições de realizar as atividades sem o intermédio da plataforma), o controle de avaliações por parte da empresa, as regras acerca do modo de execução da atividade, a desigualdade econômica perante a UBER, a impossibilidade de negociar livremente as condições do contrato, a ausência de uma estrutura empresarial, afastam a relação de uma prestação de serviços completamente autônoma.

A nosso ver, o grau de autonomia existente, a habitualidade (a depender do caso concreto), a preponderante pessoalidade (pois, em que pese a possibilidade de contratação de outros motoristas para a realização da atividade, deve haver o cadastramento na plataforma e a pessoa que presta o serviço deve ser a cadastrada e indicada na plataforma como prestador), a inexistência de uma estrutura empresarial organizada, a propriedade dos meios de produção e a dependência econômica perante a empresa, se encaixam na proposta defendida por Renata Bulgueroni, já exposta acima, no que tange à positivação do trabalho dependente pelo ordenamento brasileiro.

A existência de uma categoria de trabalho dependente permitirá a tutela de diferentes realidades do mercado de trabalho antes não tuteladas pelo ordenamento jurídico brasileiro. É bem verdade que deve haver um cuidado por parte do legislador e dos intérpretes da lei para que não aconteça no Brasil o mesmo que ocorreu no início da experiência italiana, ou seja, a tentativa de enquadramento de verdadeiras relações de emprego subordinadas mascaradas na forma de trabalho dependente para fins de redução de custos e fraude na legislação trabalhista.

Como bem ressalta Renan Kalil⁹⁷, a proposta de regular o trabalho de plataformas deve ser encarada em caráter experimental e, com mais dados concretos e análises mais precisas sobre a sua extensão no futuro, haverá melhores condições de avaliar os erros e acertos da regulação e enquadrar de forma cada vez melhor a relação desses trabalhadores.

Ressaltamos que o autor defende que os trabalhadores de plataforma podem ter seu enquadramento em categorias distintas: autônomo, dependente ou subordinado, a depender das características específicas da relação de trabalho. No

⁹⁷ KALIL, 2019, p. 297.

entanto, Kalil, especificamente quanto aos motoristas da UBER, comunga da perspectiva de Rodrigo de Lacerda Carelli⁹⁸ de que há controle por programação ou algoritmo com os incentivos psicológicos e estímulo a cumprimento de metas. Além disso, Kalil defende que é possível identificar características da subordinação clássica, comparando o algoritmo a um emissor de ordens, e estrutural, considerando que os motoristas integram a dinâmica da plataforma. Quanto à eventualidade, o requisito deve ser analisado no caso concreto, em que pese admitir o autor que muitos dos motoristas realizam as atividades de forma habitual. Além disso, entende que é a UBER quem assume os riscos ao determinar a estratégia comercial da oferta de serviços de transportes e que, a detenção pelos trabalhadores dos instrumentos de trabalho, representaria, na realidade, uma tentativa de partilha indevida, por parte da empresa, da assunção dos riscos.

Kalil também argumenta que o fato de os rendimentos da atividade não ficarem somente para o trabalhador seria um dos aspectos do trabalho autônomo. No entanto, sobre o ponto, imperioso ressaltar que o próprio TST, ao apreciar⁹⁹ a matéria de contrato de parceria entre salão e manicure, defendeu que o ganho de comissões, por parte da trabalhadora, no percentual de 60% dos serviços prestados, revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia. Ou seja, o entendimento jurisprudencial não é no sentido de que há necessidade de que o valor seja 100% auferido pelo prestador para que caracterizado como autônomo. Pelo contrário, o TST entendeu que o percentual de 60% já seria típico de relação autônoma e assim foi a linha dos tribunais regionais¹⁰⁰ sobre a matéria.

No entanto, compactuamos do entendimento de que, para que o motorista de UBER seja enquadrado na categoria de trabalhador não subordinado, o trabalhador da plataforma deve ter acesso às avaliações dos clientes, bem como possibilidade de as questionar, discordar e apresentar eventual defesa. Também entendemos que o

⁹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

⁹⁹ A título de exemplo, o acórdão do TST no agravo de instrumento do processo nº 1315-96.2014.5.03.0185. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=001315&digitoTst=96&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0185&submit=Consultar>. Acesso em 04.fev.2020.

¹⁰⁰ Vide julgamento no processo. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 01746-2011-020-03-00-0 RO*. Data de Publicação: 27/07/2012. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage. Revisor: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Divulgação: DEJT. p. 54.

mesmo direito de defesa deve ser assegurado quando a empresa pretender a desativação do motorista do aplicativo.

Aliás, também compartilhamos do argumento ressaltado no estudo de Renata Bulgueroni e também trazido por Renan Kalil em sua tese, de que é extremamente importante conferir a esses trabalhadores a possibilidade de associação sindical e negociação coletiva, para fins de facilitar a organização dos trabalhadores e a consequente negociação de melhores condições de trabalho. Aliás, a OIT entende que os direitos de liberdade sindical e reconhecimento efetivo da negociação coletiva devem ser estendidos aos trabalhadores autônomos em geral, conforme compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical¹⁰¹. A associação sindical é importante para obtenção de melhores condições de trabalho, principalmente quanto à melhora nas tarifas aplicáveis aos motoristas.

Por fim, entendemos que as garantias mínimas previdenciárias também devem ser asseguradas ao motorista. É certo que, pela legislação previdenciária¹⁰², o trabalhador tem a obrigação de contribuir ao INSS como motorista de transporte individual privado, para que tenha acesso aos benefícios previdenciários, quais sejam, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou idade, salário maternidade e pensão por morte. No entanto, como já exposto no presente trabalho, os lucros obtidos pelos trabalhadores mal garantem a subsistência e, por isso, os trabalhadores deixam de destinar parte dos rendimentos obtidos ao INSS.

Para que o direito do trabalho cumpra o seu objetivo de promover a dignidade aos trabalhadores e a emancipação social, faz-se necessária a tutela das relações de

¹⁰¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. 6. ed. Geneva: ILO, 2018. p. 70; p. 240: "By virtue of the principles of freedom of association, all workers – with the sole exception of members of the armed forces and the police – should have the right to establish and join organizations of their own choosing. The criterion for determining the persons covered by that right, therefore, is not based on the existence of an employment relationship, which is often nonexistent, for example in the case of agricultural workers, self-employed workers in general or those who practise liberal professions, who should nevertheless enjoy the right to organize" [...] "The Committee requested a Government to take the necessary measures to ensure that workers who are self-employed could fully enjoy trade union rights for the purpose of furthering and defending their interest, including by the means of collective bargaining; and to identify, in consultation with the social partners concerned, the particularities of self-employed workers that have a bearing on collective bargaining so as to develop specific collective bargaining mechanisms relevant to self-employed workers, if appropriate".

¹⁰² Art. 12, V, H da Lei 8.212/91: São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: [...] V - como contribuinte individual: [...] a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. Além disso, o Decreto 9.792/2019 estipula, em seu art. 2º que "a inscrição como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS" e, ainda, em seu art. 4º que "o motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social por iniciativa própria, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991". BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Art. 12, V, H. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em: 02.fev.2020.

trabalho trazidas com as diversas modificações do contrato de trabalho. As atividades realizadas por meio de plataformas estão em franca expansão e são a principal fonte de flexibilização das formas de trabalho e, considerando a clara controvérsia ainda existente no Brasil e no mundo acerca da relação jurídica desses trabalhadores para com as plataformas, o tema merece uma discussão cada vez mais abrangente, para que os países possam implementar medidas rápidas e eficientes que visem evitar a precarização do trabalho.

CONCLUSÃO

A análise das decisões judiciais proposta pelo presente trabalho demonstrou que, em que pese os países possuam legislações diferentes acerca dos requisitos da relação de emprego e do trabalho autônomo, os fundamentos para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício nos casos envolvendo os motoristas e a empresa UBER são muito similares, tanto nas decisões estrangeiras, quanto nas brasileiras.

Se, por um lado, a preocupação brasileira e internacional é crescente com a precarização do trabalho humano, por outro, também resta a dúvida se toda a população deve ser moldada entre empregados e empregadores e, ainda, se a liberdade e autonomia, ainda que mitigadas, inerentes ao trabalho por aplicativos, deve os diferenciar do restante dos trabalhadores empregados ou, por outro lado, deve também ser abarcada pela relação de emprego por meio da conceituação da subordinação algorítmica.

A verdade é que, com o surgimento das plataformas integrantes da Economia “Gig”, aparecem novas inúmeras oportunidades de trabalho, que, por suas características peculiares, se desassociam das relações de emprego tradicionais.

Por um lado, as plataformas são excelentes maneiras de conectar aqueles que procuram prestar seus serviços àqueles que precisam de um serviço e podem significar complementos de renda ou impulsos no início da carreira profissional. Por outro, são alternativas às crises financeiras e desempregos e podem representar trabalhos pior remunerados e condições de trabalho pouco dignas, quando comparadas aos empregos tradicionais.

Um aspecto relevante a ser ressaltado é que as próprias empresas integrantes da Economia “Gig” estão em constante transformação, até mesmo quanto ao seu *modus operandi*. Vimos que, em relação à empresa UBER especificamente, os motoristas, no início da operação no Brasil, eram submetidos a entrevistas pessoais e testes psicológicos, algo que não é mais realizado pela empresa. Além disso, documentos de processos do TRT-3 demonstram que, no início das operações em Belo Horizonte, a empresa auxiliou motoristas com aquisição de aparelhos celulares e, em determinados casos, no pagamento de planos de dados móveis, algo que, em pouco tempo, deixou de ser realizado. Os

incentivos financeiros também tendem a diminuir cada vez mais. Não sabemos, ainda, se a empresa continua a enviar inúmeras mensagens quando o motorista permanece por mais tempo *off-line*, nem em que medida os trabalhadores são arbitrariamente desativados da plataforma.

Fato é que há novos tipos de trabalho sendo criados pelas plataformas integrantes da Economia “*Gig*” e as referidas plataformas afetam o mercado de trabalho tradicional e a relação de emprego da forma como atualmente é concebida.

Com o surgimento das novas relações, inúmeras questões são colocadas, tais como, se o Estado deve regular tais relações e, se sim, como regulá-las, ou, ainda, se as plataformas devem limitar as jornadas dos trabalhadores e indicar uma remuneração mínima. Em suma, há diversas questões expostas ao longo do presente de trabalho que ainda necessitam de respostas. O direito, tendo em vista a menor flexibilidade e velocidade quando comparado à tecnologia, ainda está longe de fornecer as soluções para tantos questionamentos.

Em que pese a visão do Centro de Estudos Políticos Europeus¹⁰³ de que a Economia “*Gig*” ainda engatinha e demorará a alterar significativamente o cenário do mercado de trabalho, os números¹⁰⁴, ao menos no Brasil, demonstram que a tendência é o crescimento. As atividades realizadas por meio de plataformas estão em franca expansão e são a principal fonte de flexibilização das formas de trabalho e, considerando a clara controvérsia ainda existente no Brasil e no mundo acerca da relação jurídica desses trabalhadores para com as plataformas, o tema merece uma discussão cada vez mais abrangente, para que os países possam implementar medidas rápidas e eficientes que visem evitar a precarização do trabalho.

Como dito, uma proposta de regulação deve ser encarada em caráter experimental e, com mais dados concretos e análises mais precisas sobre a sua extensão no futuro, haverá melhores condições de avaliar os erros e acertos da regulação e enquadrar de forma cada vez melhor a relação desses trabalhadores.

¹⁰³ DE GROEM; MASELLI, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. Centre for European Policy Studies, 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16953/attachments/1/translations/en/renditions/native>. Acesso em: 14 out. 2018.

¹⁰⁴ UBER. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 fev. 2020.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho*. v. II. São Paulo: LTr. 2012.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative labor law and policy journal*, v. 37, 2016.

_____. *Dispatch n. 13. Italy – With great power comes virtual freedom: A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees*. Dezembro, 2018. Disponível em: <<https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>>. Acesso em: 15 mai. 2020.

ALVES, Giovanni. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. *Revista UNESP ORG & DEMO*. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTr. 2014.

AMAZON MECHANICAL TURK. Disponível em: <<https://www.mturk.com/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

AMAZON. Disponível em: <<https://logistics.amazon.com/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

ANTUNES, Ricardo. O Caráter Polissêmico e Multifacetado do Mundo do Trabalho. *Revista Educação, Saúde e Trabalho*. v.1, n. 2. Rio de Janeiro, p. 53-61, 2003. set./2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462003000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 02. mar. 2018.

ARVIDSSON, A, Colleoni, E. Value in informational capitalism and on the internet. *The Information Society* 28(3): 135-150. 2012.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. Concorrência Desleal. *Revista do Tribunal de Justiça do Estado do Para*. v. 32, nº 45, p. 5- 23, 1988.

BALARAM, B, Warden, J, Wallace-Stephens, F. *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*. London: RSA, 2017.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr. 2003.

BARBOSA, Denis Borges. *A concorrência desleal, e sua vertente parasitária*. 2011. Disponível em: <http://www.denisbarbosa.addr.com/arquivos/novidades/concorrencia_desleal.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2013.

BÉLGICA. *Loi 3 juillet 1978*. Loi relative aux contrats de travail. Disponível em: <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi>. Acesso em: 01 fev. 2015.

BELTRAN, Ari Possidônio. A Cláusula de Não Concorrência no Direito do Trabalho. In: *Revista do Advogado*. v. 54, Dez./1998.

BERNARDO, João. *Democracia Totalitária: teoria e prática da empresa soberana*. São Paulo: Cortez Editora, 2004.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jan. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. Notícias. *STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos*. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>. Acesso em: 29 fev. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 01746-2011-020-03-00-0 RO*. Data de Publicação: 27/07/2012. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage. Revisor: Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Divulgação: DEJT.

_____. Tribunal Superior do Trabalho da 15ª Região. *Endereços*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/54848c6f-6a49-4b1d-85f7-50977b43c047>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo RR - 1000123-89.2017.5.02.0038*. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

_____. TRT-2. *Nossas unidades*. Disponível em: <<https://ww2.trtsp.jus.br/institucional/o-trt-2/nossas-unidades/>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

BULGUERONI, Renata Orsi; MANNRICH, Nelson. *Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira*. 2011. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/pt-br.php>>. Acesso em: 02 jul.2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

CAREY, D., & SMITH, M. How companies are using simulations, competitions, and analytics to hire. *Harvard Business Review*. 2016. Disponível em: <<https://hbr.org/2016/04/how-companies-are-using-simulations-competitions-and-analytics-to-hire>>. Acesso em: 05 mai. 2019.

CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “*Dependent contractors*” in the gig economy: a comparative approach. 66 *American Univ. L. Rev.* 635 (2017), Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-15, Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2847869> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847869>. Acesso em 02.fev.2020;

CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, v. 96, 2016.

CVRIA. Infocuria Jurisprudência. Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção). *Processo nº C-434/15. 20 de dezembro de 2017*. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

DAVIDOV, Guy. *A purposive approach on labour law*. New York: Oxford University Press, 2016.

DE GROEM, Willem Pieter; MASELLI, Ilaria. *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. Centre for European Policy Studies, 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16953/attachments/1/translations/en/renditions/native>. Acesso em: 14 out. 2018.

DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. Looking to the other side of the bench: the new legal status of independent contractors under the Italian legal system. *Comparative labor law & policy journal*, v. 39, n. 3, p. 625, 2018.

DURKHEIM, É. *Da Divisão Social do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ESPANHA. *Juzgado do Social de Valencia nº. 6*. Sentença de 1 de junho de 2018, ES: JSO: 2018: 1482.

_____. *Juzgado da Social de Barcelona, n.º 11*. Sentença de 29 de maio de 2018, ES: JSO: 2018: 2390.

_____. *Juzgado da Social de Madrid nº 17*. Sentença de 11 de janeiro de 2019, ES: JSO: 2019: 269.

_____. *Juzgado da Social de Madri nº 33*. Sentença de 11 de fevereiro de 2019, sentença nº 53/2019;.

_____. *Juzgado do Social de Madrid nº. 39*. Sentença de 3 de setembro de 2018, ES: JSO: 2018: 3042.

_____. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 17 de Octubre de 2014)*. Disponível em: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r44-rdleg1-1995.t1.html#a21l>. Acesso em: 25 jan. 2020.

_____. *Real Decreto nº 1382/1985, de 1 de agosto de 1985*. Regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección. Disponível em: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1382-1985.html>. Acesso em: 25 jan. 2015.

EUROFOUND. *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/sites>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

FORTUNE. *Calling Uber-Like businesses the “sharing economy” masks reality*. Disponível em: <<http://fortune.com/2017/03/13/uber-sharing-economy-debt/>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan. *The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies*. Set./2017. Disponível em: <[http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02 Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf](http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02%20Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf)>. Acesso em: 03 mai. 2020.

FREITAS, Cibele Andrade Pessoa de. Cláusula de não concorrência em contrato individual de trabalho brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 34, n. 132. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. p. 9-21, 2008.

GARCÍA ALARCÓN, Virginia. Trabajo asalariado, trabajo autonomo y trabajo autónomo económicamente dependiente. In: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Maria Luz & FERREIRO REGUEIRO, Consuelo (Direc.). *Trabajadores Autónomos*. Estudios de Derecho Judicial del Consejo General del Poder Judicial. Madrid, 2008.

GETNINJAS. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br>>. Acesso em: 15 set. 2018.

GILBERT, C.; DE WINNE, S. & SELS, L. The influence of line managers and HR department on employees' affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 2011.

GLG. Disponível em: <<https://glg.it/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

GOLEIRO DE ALUGUEL. Disponível em: <<https://goleirodealuguel.com.br/como-funciona/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

GOPILLAR. Disponível em: <https://gopillar.com/>. Acesso em: 15 set. 2018.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 14. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

HARRIS, Jonathan. *The future of work: the rising of gig economy*. Disponível em: <https://www.naco.org/featured-resources/future-work-rise-gig-economy>. Acesso em: 20 jun. 2019

IBGE. *Estimativas da população com referência a 1º de julho de 2019*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-detalle-de-midia.html?view=mediaibge&catid=2103&id=3097>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. 6. ed. Geneva: ILO, 2018.

ITÁLIA. *La Costituzione Italiana*. Deliberazione dell'Assemblea Costituente del 22 dicembre 1947. Promulgazione del Capo Provvisorio dello Stato del 27 dicembre 1947. Pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale edizione straordinaria n. 298 del 27 dicembre 1947. Entrata in vigore il 1º gennaio 1948. Disponível em: <http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/home.html>. Acesso em: 25 jan. 2019.

_____. *R. D. 16 marzo 1942, n. 262*. Approvazione del testo del Codice Civile. Disponível em: <http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/home.html>. Acesso em: 25 jan. 2018.

JESSOP, Bob; SCOTT, A. J.; STORPER, M. J. *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation*. 1992.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. *Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

JORNAL DO COMERCIO. *Uber nos EUA determina descanso a motoristas após 12 horas de trabalho*. Disponível em:

https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2018/02/economia/611321-uber-nos-eua-determina-descanso-a-motoristas-apos-12-horas-de-trabalho.html. Acesso em: 20 ago.2020.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo, 2019. 366 f.

KLEINER PERKINS. *Internet Trends 2018*. Disponível em: <https://www.kleinerperkins.com/perspectives/internet-trends-report-2018/>. Acesso em: 02 jun. 2019.

KRAMER, Josiane Caldas. *A Economia Compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Curitiba, 2017. p. 55. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 out. 2018.

LEE, M. K. et al., *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*. Association for Computing Machinery: Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015. p. 1603-1612. Disponível em: <<https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

LEHDONVIRTA, V. *Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms*. *New Technology, Work and Employment*, 33, 2018. p. 13-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>>. Acesso em: 15 fev. 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Cláusula de Não-Concorrência no Contrato de Trabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22640-22642-1-PB.html>>. Acesso em: 13 out. 2019.

LISTMINUT. Disponível em:<https://listminut.be/fr>. Acesso em: 15 set. 2018.

LOGGI. Disponível em: <https://www.loggi.com>. Acesso em: 15 set. 2018.

MACHADO, Leandro. Só nos vemos na garagem: as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte. *BBC NEWS BRASIL*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388>>. Acesso em: 02 jul 2020.

MALLET, Estêvão. Cláusula de não concorrência em contrato individual de trabalho. *Revista legislação do Trabalho Ltr*. v. 69, n. 10. São Paulo: Editora LTr. p. 1159-1169, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. Ed. Revista dos Tribunais: São Paulo, v. 28, n. 107. p. 258-268, 2002.

MARX, Karl. *O Capital. Crítica da Economia Política*. v. 1. Livro Primeiro. O Processo de Produção do Capital. Tomo 1. In: SINGER, Paul (Coord.). *Os Economistas*. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996.

MCGREGOR, Douglas. *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill, 1960.

MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Evaristo e o Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://floresdemoraes.com.br/sites/default/files/artigos/EVARISTO-E-O-DIREITO-DO-TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NOVO, Catia Guimarães Raposo. *Da Cláusula de Não-Concorrência no Contrato Individual de Trabalho*. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito). - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5131>. Acesso em: 09 nov. 2013.

O GLOBO. *Rio tem cerca de 150 mil motoristas credenciados por aplicativos*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/rio/rio-tem-cerca-de-150-mil-motoristas-credenciados-por-aplicativos-22584739>. Acesso em: 14 out. 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

OLIVEIRA, Óris de. *Exclusão de Concorrência no Contrato de Emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

_____. *Decreto-Lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969*. Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho. Disponível em: <<http://dre.tretas.org/dre/19291/>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

_____. *Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009*. Aprova o Código de Trabalho. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_004.html#L004S9>. Acesso em: 01 fev. 2015.

RAMOS MASJUÁN, Gil. *El Estatuto del Trabajo Autónomo: El trabajador autónomo economicamente dependiente*. Disponível em: <<http://www.upta.es/Informes/ponencia%20cordoba%20TAED.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2020.

RAPPI. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/>. Acesso em: 15 set. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito de Empresa no Código Civil de 2002 e seus Impactos no Direito do Trabalho. In: *Repertório de Jurisprudência IOB*. 1ª Quinzena de Outubro de 2003, n. 19, v. II, 2003.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

ROSENBLAT, A., & STARK, L. Algorithmic labour and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

SANTOS, Cleito Pereira. Trabalho, controle e subordinação: o taylorismo-fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. CSONline - *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*. Disponível em: <<file:///C:/Users/BTR-3/Downloads/17378-Texto%20do%20artigo-73426-1-10-20160515.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2020.

SILVA, Bruno Freire e. Alguns comentários sobre a Lei n. 13.015/2014 e das novidades inseridas na sistemática recursal trabalhista. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 59-71, jan. 2015.

SINGU. Disponível em: <https://singu.com.br>. Acesso em: 15 set. 2018.

SUPIOT, Alain. *El derecho Del trabajo*. Tradução de Patricia Rubini-Blanco. 1. ed. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

_____. *Homo Juridicus*. Essai sur la fonction anthropologique du droit. Paris: Seuil, 2005.

UBER. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10 out. 2018.

VÁ DE TAXI. *Como funciona o Ranking*. Disponível em: <<http://faq.vadetaxi.com.br/knowledgebase/articles/438942-como-funciona-o-ranking>>. Acesso em: 15 mai. 2019.

WORD SOCIALIST WEB SITE. *Centenas de motoristas da Uber e Lyft entram em greve em Los Angeles*. Disponível em: <https://www.wsws.org/pt/articles/2019/04/09/uber-a09.html>. Acesso em: 29 fev. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future Of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. 2016. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Acesso em: 12 out. 2018.

ANEXO 1 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro)

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/EmitirCertidao/certidaoGerada>



Poder Judiciário
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau

CERTIDÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Nome pesquisado: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
CNPJ pesquisado: 17.895.646/0001-87

Certifica-se, a pedido do interessado(a), conforme pesquisa no Sistema de Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe (1º Grau), abrangendo a(s) Vara(s) do Trabalho instalada no(s) foro(s) TRES RIOS, NOVA IGUACU, SÃO JOÃO DE MERITI, DUQUE DE CAXIAS, QUEIMADOS, ITAGUAÍ, RIO DE JANEIRO, MARICA, NITERÓI, CAMPOS DOS GOYTACAZES, ITAPERUNA, CABO FRIO, ARARUAMA, TERESOPOLIS, MAGE, SÃO GONÇALO, BARRA MANSA, RESENDE, VOLTA REDONDA, BARRA DO PIRAI, ANGRA DOS REIS, NILOPOLIS, MACAÉ, ITABORAÍ, NOVA FRIBURGO, PETROPOLIS, que, até a presente data, há o(s) seguinte(s) processo(s) tramitando ou arquivado(s), em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.:

- ATOrd - 0100852-26.2019.5.01.0321 - Em trâmite na 1ª Vara do Trabalho de São João de Meriti (Arquivado);
- ATOrd - 0101110-26.2019.5.01.0001 - Em trâmite na 1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATSum - 0100231-46.2018.5.01.0262 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho de São Gonçalo (Arquivado);
- ATOrd - 0100972-29.2019.5.01.0302 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis ;
- ATOrd - 0101033-33.2019.5.01.0222 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu (Arquivado);
- ATOrd - 0101314-04.2018.5.01.0002 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101427-21.2019.5.01.0002 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101978-69.2017.5.01.0002 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0102489-49.2017.5.01.0202 - Em trâmite na 2ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias (Arquivado);
- ATOrd - 0100031-65.2020.5.01.0263 - Em trâmite na 3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo ;
- ATSum - 0100324-10.2018.5.01.0003 - Em trâmite na 3ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100697-17.2019.5.01.0323 - Em trâmite na 3ª Vara do Trabalho de São João de Meriti ;
- ATOrd - 0101559-39.2017.5.01.0264 - Em trâmite na 4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo ;
- ATOrd - 0101757-76.2017.5.01.0264 - Em trâmite na 4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/EmitirCertidao/certidaoGerada>

- (Arquivado);
- ATOrd - 0100022-23.2020.5.01.0225 - Em trâmite na 5ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu ;
 - ATOrd - 0100100-88.2020.5.01.0266 - Em trâmite na 6ª Vara do Trabalho de São Gonçalo ;
 - ATOrd - 0100037-83.2020.5.01.0227 - Em trâmite na 7ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu ;
 - ATOrd - 0100072-43.2020.5.01.0227 - Em trâmite na 7ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu ;
 - ATOrd - 0101817-41.2017.5.01.0008 - Em trâmite na 8ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100518-26.2017.5.01.0009 - Em trâmite na 9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100873-65.2019.5.01.0009 - Em trâmite na 9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATAlc - 0100991-35.2019.5.01.0011 - Em trâmite na 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100973-70.2017.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101003-37.2019.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101079-61.2019.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101176-95.2018.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101291-19.2018.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0101810-28.2017.5.01.0015 - Em trâmite na 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100620-21.2017.5.01.0018 - Em trâmite na 18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100964-02.2017.5.01.0018 - Em trâmite na 18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100041-56.2020.5.01.0022 - Em trâmite na 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100631-38.2017.5.01.0022 - Em trâmite na 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101255-21.2016.5.01.0023 - Em trâmite na 23ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100392-57.2019.5.01.0024 - Em trâmite na 24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100822-77.2017.5.01.0024 - Em trâmite na 24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101030-90.2019.5.01.0024 - Em trâmite na 24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100776-82.2017.5.01.0026 - Em trâmite na 26ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0101067-11.2019.5.01.0027 - Em trâmite na 27ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100906-63.2017.5.01.0029 - Em trâmite na 29ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100783-88.2019.5.01.0031 - Em trâmite na 31ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0101894-72.2017.5.01.0033 - Em trâmite na 33ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100032-58.2020.5.01.0034 - Em trâmite na 34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
 - ATOrd - 0100753-09.2017.5.01.0036 - Em trâmite na 36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
 - ATOrd - 0100797-28.2017.5.01.0036 - Em trâmite na 36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;

- ATOrd - 0101193-96.2017.5.01.0038 - Em trâmite na 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100859-88.2019.5.01.0039 - Em trâmite na 39ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATSum - 0101241-49.2017.5.01.0040 - Em trâmite na 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0101371-65.2019.5.01.0041 - Em trâmite na 41ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100119-87.2020.5.01.0042 - Em trâmite na 42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATAlc - 0100708-16.2019.5.01.0042 - Em trâmite na 42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0101036-14.2017.5.01.0042 - Em trâmite na 42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100115-44.2020.5.01.0044 - Em trâmite na 44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100828-53.2019.5.01.0044 - Em trâmite na 44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATAlc - 0100721-06.2019.5.01.0045 - Em trâmite na 45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100127-52.2020.5.01.0046 - Em trâmite na 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101581-09.2016.5.01.0046 - Em trâmite na 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101458-97.2019.5.01.0048 - Em trâmite na 48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100271-79.2018.5.01.0051 - Em trâmite na 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100984-20.2019.5.01.0051 - Em trâmite na 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101145-30.2019.5.01.0051 - Em trâmite na 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100028-64.2020.5.01.0052 - Em trâmite na 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101242-55.2018.5.01.0054 - Em trâmite na 54ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATSum - 0100421-45.2018.5.01.0056 - Em trâmite na 56ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100019-72.2020.5.01.0062 - Em trâmite na 62ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100641-59.2017.5.01.0062 - Em trâmite na 62ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0101148-17.2017.5.01.0063 - Em trâmite na 63ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100834-97.2019.5.01.0064 - Em trâmite na 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATAlc - 0100439-05.2019.5.01.0065 - Em trâmite na 65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0100353-02.2017.5.01.0066 - Em trâmite na 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0100853-94.2019.5.01.0067 - Em trâmite na 67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro ;
- ATOrd - 0101236-31.2017.5.01.0071 - Em trâmite na 71ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATSum - 0100351-05.2017.5.01.0075 - Em trâmite na 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0101370-43.2017.5.01.0076 - Em trâmite na 76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);
- ATOrd - 0101163-29.2017.5.01.0081 - Em trâmite na 81ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/EmitirCertidao/certidaoGerada>

(Arquivado);

- ATOrd - 0101228-84.2018.5.01.0082 - Em trâmite na 82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (Arquivado);

Certifica-se, ainda, que esta pesquisa abrange apenas o Sistema PJe(1º Grau), e que foi efetivada com base no CPF/CNPJ, não alcançando eventuais registros nos cadastros processuais físicos(processos físicos).

Certidão emitida em: 18/02/2020, 09:24 .

IMPORTANTE

A validade da presente certidão está condicionada à conferência do nome e do CPF/CNPJ indicado, bem como à verificação de sua autenticidade pela autoridade recebedora.

[imprimir](#)

Para validar, utilize o link abaixo:

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/EmitirCertidao/ValidarCertidao/certidaoHash.seam?hash=5b64c926dc835655597bc9c895d4a8cf7eaa29b3>

ANEXO 2 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo)



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Data de expedição do documento:
17/02/2020 - 10:46:58
Código de Verificação de Autenticidade:
18358590101L7obCvA



CERTIDÃO DE AÇÃO TRABALHISTA EM TRAMITAÇÃO

Dados Pesquisados:

CNPJ: 17.895.646/0001-87

Nome: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Certidão nº 178970 / 2020

CERTIFICA-SE que em pesquisa aos registros eletrônicos armazenados nos Sistemas de Acompanhamento e Informações Processuais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de acordo com os dados fornecidos pelo solicitante, **CONSTAM**, até 16/02/2020, as ações trabalhistas em tramitação em face da pessoa natural ou jurídica identificada acima:

Processos localizados contendo raiz de CNPJ idêntico ao fornecido pelo requerente

10000055520185020046	10000211320205020701
10000290620205020049	10000328020205020074
10000497320195020035	10000524320195020030
10000767420205020050	10000797520195020046
10000810520205020048	10000894120205020481
10001005220205020002	10001013620195020046
10001091620205020066	10001213620205020064
10001238920175020038	10001246620205020039
10001281620195020435	10001291020195020044
10001450520205020601	10001537420205020053
10001547920205020402	10001592320205020040
10001596220205020027	10001663720185020702
10001711820205020402	10001731720185020706
10002216720195020050	10002225220185020029
10002313720185020086	10002366820185020083
10002388620185020067	10002431820195020021



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região



1 8 3 5 8 5 9 0 1 0 1 L 7 a b C v A

Data de expedição do documento:

17/02/2020 - 10:46:58

Código de Verificação de Autenticidade:

18358590101L7abCvA

10002557920185020049	10002744220195020052
10002796120185020032	10002925720195020054
10002985420195020025	10003118420185020026
10003278520185020075	10003499320185020027
10003664020185020089	10003688120185020033
10003913520195020019	10004514620185020050
10004612320195020255	10004662920185020013
10004845420185020044	10004995220185020002
10005132820195020058	10005402420195020086
10005727620195020232	10005774420185020035
10006085920185020263	10006097820185020090
10006641820185020320	10007593620195020054
10007691420185020055	10008166320175020009
10008364420195020701	10008481320195020716
10008486520195020052	10008516520195020231
10008950220175020087	10009012720195020026
10009012820195020058	10009133720175020050
10009244520185020078	10009245420185020075
10009259420195020401	10009372320195020009
10009527020175020038	10009544720195020401
10009742420175020008	10009828220185020002
10009977420185020059	10010099320175020004
10010118420195020718	10010172320195020385
10010351320195020072	10010371820195020028
10010693920195020055	10010888820185020052
10011112020195020401	10011326620195020022
10011326920195020021	10011352820185020031
10011426520195020037	10011451220185020051
10011477920185020051	10011607320185020473
10011658020195020014	10011672520175020045
10012082020195020401	10012178120185020056
10012468520175020018	10012736420195020611
10012815520185020068	10012844720185020088
10012945820195020314	10013117920195020028
10013325720185020071	10013420920185020037
10013570520185020028	10013600620185020045
10013644720175020055	10013812620195020019



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região



Data de expedição do documento:

17/02/2020 - 10:46:58

Código de Verificação de Autenticidade:

18358590101L7obCvA

10013958720185020037	10014133820165020083
10014256420195020045	10014494220185020073
10014609520185020065	10014702220195020028
10014706220185020026	10014791420195020018
10014905420195020079	10015334920185020071
10015748120185020017	10015766520195020001
10016019120195020029	10016083620175020035
10016265720195020077	10016330720175020049
10016620920195020010	10016648820195020006
10016673420195020009	10016792520195020049
10016956920165020053	10017031020195020031
10017069320195020053	10017175720175020065
10017423420175020077	10017517920195020059
10017682420175020015	10017905420175020089
10017982420175020059	10018064120175020078
10018214020195020401	10018296120175020312
10018967220175020038	10019258920175020049
10019361220175020052	10019810920175020701
10020319420175020067	10022939120175020601
10023429720165020042	

Total de Processos: 145

ANEXO 3 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (São Paulo)



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Pág. 1 de 4

Certidão Nº 390517/2020

CERTIFICA-SE que, após consulta eletrônica ao banco de dados de processos físicos e eletrônicos de 1ª e 2ª instâncias do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, pesquisando-se os termos digitados - CNPJ: 17.895.646/0001-87 - foram encontrados os seguintes processos em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.:

CNPJ: 17.886.848/0001-87

2ª Vara do Trabalho de Bauru
0011062-29.2017.5.15.0089 ATOrd-PJe-Arq

1ª Vara do Trabalho de Campinas
0010059-41.2019.5.15.0001 PAP-PJe-Arq

2ª Vara do Trabalho de Campinas
0011594-77.2017.5.15.0032 ATOrd-PJe-Arq 0011710-15.2019.5.15.0032 ATOrd-PJe
0010112-89.2020.5.15.0032 ATOrd-PJe

3ª Vara do Trabalho de Campinas
0010326-81.2019.5.15.0043 ATSum-PJe-Arq

4ª Vara do Trabalho de Campinas
0011401-38.2019.5.15.0053 ATOrd-PJe-Arq

6ª Vara do Trabalho de Campinas
0011816-88.2019.5.15.0092 ATOrd-PJe

8ª Vara do Trabalho de Campinas
0010947-93.2017.5.15.0093 ATOrd-PJe-Arq 0011146-47.2019.5.15.0093 ATOrd-PJe
0010015-03.2020.5.15.0093 ATOrd-PJe 0010274-95.2020.5.15.0093 ATOrd-PJe

7ª Vara do Trabalho de Campinas
0010961-40.2018.5.15.0094 ATSum-PJe 0011766-56.2019.5.15.0094 ATOrd-PJe
0011812-45.2019.5.15.0094 ATOrd-PJe

8ª Vara do Trabalho de Campinas
0011718-94.2019.5.15.0095 ATOrd-PJe



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Pág. 2 de 4

8ª Vara do Trabalho de Campinas

0011831-88.2019.5.15.0114 ATOrd-PJe

0010104-60.2020.5.15.0114 ATOrd-PJe

0010215-44.2020.5.15.0114 ATOrd-PJe

10ª Vara do Trabalho de Campinas

0011766-48.2019.5.15.0129 ATOrd-PJe

0010064-33.2020.5.15.0129 ATOrd-PJe

11ª Vara do Trabalho de Campinas

0011146-33.2019.5.15.0130 ATOrd-PJe-Arq

**CEJUSC CAMPINAS - JT Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da
Justiça do Trabalho**

0011812-33.2019.5.15.0001 ATOrd-PJe

1ª Vara do Trabalho de Franca

0010655-80.2019.5.15.0015 PetCiv-PJe

2ª Vara do Trabalho de Franca

0011419-77.2019.5.15.0076 ATOrd-PJe-Arq

Vara do Trabalho de Hortolândia

0010089-74.2020.5.15.0152 ATOrd-PJe

Vara do Trabalho de Itanhaém

0011064-06.2019.5.15.0064 ATSum-PJe-Arq

Vara do Trabalho de Itu

0012161-82.2019.5.15.0018 ATOrd-PJe-Arq

2ª Vara do Trabalho de Paulínia

0010909-11.2019.5.15.0126 ATOrd-PJe-Arq

1ª Vara do Trabalho de Piraçoloba

0010158-41.2020.5.15.0012 ATOrd-PJe

3ª Vara do Trabalho de Piraçoloba

0011367-92.2019.5.15.0137 ATOrd-PJe-Arq

0011664-02.2019.5.15.0137 ATOrd-PJe-Arq

0010186-22.2020.5.15.0137 ATOrd-PJe



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Pág. 3 de 4

1ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto
0011370-58.2019.5.15.0004 ATOrd-PJe-Arq

8ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto
0010214-10.2018.5.15.0153 ATOrd-PJe

2ª Vara do Trabalho de São Carlos
0011325-39.2019.5.15.0106 ATOrd-PJe-Arq

2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos
0010005-06.2020.5.15.0045 ATOrd-PJe

1ª Vara do Trabalho de Sorocaba
0011061-40.2019.5.15.0003 ATOrd-PJe-Arq

0011611-35.2019.5.15.0003 ATOrd-PJe-Arq

2ª Vara do Trabalho de Sorocaba
0011179-74.2019.5.15.0016 ATOrd-PJe-Arq
0011690-72.2019.5.15.0016 ATOrd-PJe-Arq
0010311-62.2020.5.15.0016 ATOrd-PJe

0011367-67.2019.5.15.0016 ATOrd-PJe-Arq

0010155-74.2020.5.15.0016 ATSum-PJe

3ª Vara do Trabalho de Sorocaba
0011197-10.2019.5.15.0109 ATOrd-PJe-Arq

0011645-80.2019.5.15.0109 ATSum-PJe

4ª Vara do Trabalho de Sorocaba
0011412-05.2019.5.15.0135 ATOrd-PJe
0011743-84.2019.5.15.0135 ATSum-PJe
0010133-47.2020.5.15.0135 ATOrd-PJe
0010197-57.2020.5.15.0135 ATOrd-PJe

0011727-33.2019.5.15.0135 ATOrd-PJe-Arq

0011776-74.2019.5.15.0135 ATOrd-PJe-Arq

0010135-17.2020.5.15.0135 ATOrd-PJe

Vara do Trabalho de Sumaré
0011854-10.2019.5.15.0122 ATOrd-PJe-Arq

2ª Vara do Trabalho de Taubaté
0011176-55.2019.5.15.0102 ATOrd-PJe-Arq

O andamento processual poderá ser consultado no sítio do Tribunal, por meio dos links:
-<http://portal.trt15.jus.br/web/guest/consulta-processual> (para processos físicos)
-<http://portal.trt15.jus.br/acesso-ao-sistema-pje-jt> >> 1º Grau >> Consulta Pública



Processos (para processos eletrônicos).

A conferência dos dados da parte pesquisada é de responsabilidade do solicitante, devendo a titularidade do documento/nome ser conferida pelo interessado e pelo destinatário.

Ressalta-se que o resultado obtido corresponde exatamente ao número de documento digitado pelo solicitante, como acima indicado. Em se tratando de Pessoa Jurídica, a pesquisa abrange os processos relacionados à raiz (número de inscrição) do CNPJ de matriz e filiais.

A validade da presente certidão está condicionada à conferência do nome e/ou do CPF/CNPJ, bem como à verificação de sua autenticidade pela autoridade recebedora. A autenticidade deve ser confirmada no sítio do TRT da 15.ª Região, portal.trt15.jus.br, seguindo-se o seguinte caminho: Serviços >> Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas - CEAT, menu "Reimpressão/Verificação de Autenticidade", o qual também será utilizado para reimpressão desta certidão dentro de seu prazo de validade (30 dias).

Código verificador: 9-07856-00000-82806-69015-67073

Certidão válida até: 28/03/2020

Os dados de processos eletrônicos, de 1ª e 2ª instância, estão atualizados até o momento da emissão dessa certidão, conforme abaixo datado, assim como os processos físicos de 2ª instância. Os processos físicos de 1ª instância consultados para emissão dessa certidão estão atualizados até 26/02/2020.

Não são objeto de consulta para certidão os processos que são: AÇÃO RESCISÓRIA(AR), CARTA DE ORDEM(CARTORD), CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO(CONPAG), CORREIÇÃO PARCIAL(CORPAR), EMBARGOS DE TERCEIRO(ET), INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE(IAFG), MANDADO DE SEGURANÇA(MS), MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO(MSCOL), conforme classificação adotada pelo CNJ.

Para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho o interessado poderá obter a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT, no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, <http://www.tst.jus.br/certidao>, nos termos da Lei nº 12.440/2011 e da Resolução Administrativa TST nº1470/2011.

Certidão emitida em 27/02/2020 às 09:21:18.

ANEXO 4 - Certidão de Feitos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)



PODER JUDICIÁRIO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
 CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS
CERTIDÃO POSITIVA

Certidão n. 131957/2020

Expedição: 17/02/2020 10h51min23s

Código de autenticidade: 451G.IA1Y

Válida até 18/03/2020.

Certifica-se, após pesquisa nas bases de dados dos sistemas informatizados de processos físicos (SIAP1 e SIAP2) e eletrônicos (Sistema PJe de 1º e 2º graus) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), que consta(m) **140 processo(s)** em tramitação contra **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **17.895.646/0001-87**, conforme relação a seguir:

1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto

0011075-63.2019.5.03.0001 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010921-45.2019.5.03.0001 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010892-92.2019.5.03.0001 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto

0011091-14.2019.5.03.0002 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011087-74.2019.5.03.0002 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011032-26.2019.5.03.0002 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011551-69.2017.5.03.0002 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010614-59.2017.5.03.0002 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 6º andar - B. Barro Preto

0010053-27.2020.5.03.0003 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011062-58.2019.5.03.0003 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010898-93.2019.5.03.0003 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010703-11.2019.5.03.0003 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010575-88.2019.5.03.0003 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 6º andar - B. Barro Preto

0010059-31.2020.5.03.0004 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010911-89.2019.5.03.0004 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010458-94.2019.5.03.0004 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010020-05.2018.5.03.0004 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto

0011005-34.2019.5.03.0005 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010831-25.2019.5.03.0005 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto

0010934-29.2019.5.03.0006 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 8º andar - B. Barro Preto
0010107-78.2020.5.03.0007 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010990-59.2019.5.03.0007 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 8º andar - B. Barro Preto
0010078-25.2020.5.03.0008 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010031-51.2020.5.03.0008 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010711-41.2017.5.03.0008 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 9º andar - B. Barro Preto
0010980-09.2019.5.03.0009 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010834-65.2019.5.03.0009 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

10ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 9º andar - B. Barro Preto
0011031-17.2019.5.03.0010 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010747-43.2018.5.03.0010 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 10º andar - B. Barro Preto
0010107-66.2020.5.03.0011 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010082-53.2020.5.03.0011 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010806-62.2017.5.03.0011 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 10º andar - B. Barro Preto
0010910-17.2018.5.03.0012 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto
0010923-76.2019.5.03.0013 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010537-80.2018.5.03.0013 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010735-54.2017.5.03.0013 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto
0010528-81.2019.5.03.0014 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010016-35.2018.5.03.0014 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 15º andar - B. Barro Preto
0010055-58.2020.5.03.0015 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010036-52.2020.5.03.0015 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0011412-78.2017.5.03.0015 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 15º andar - B. Barro Preto
0010114-43.2020.5.03.0016 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010645-66.2019.5.03.0016 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0010002-11.2019.5.03.0016 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 14º andar - B. Barro Preto
0010053-82.2020.5.03.0017 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
0011088-14.2019.5.03.0017 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 14º andar - B. Barro Preto
 0010673-28.2019.5.03.0018 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011061-62.2018.5.03.0018 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 13º andar - B. Barro Preto
 0010104-84.2020.5.03.0020 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010757-23.2019.5.03.0020 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto
 0010118-65.2020.5.03.0021 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010811-83.2019.5.03.0021 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto
 0011532-03.2017.5.03.0022 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 11º andar - B. Barro Preto
 0010843-82.2019.5.03.0023 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010842-68.2017.5.03.0023 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto
 0010522-41.2019.5.03.0025 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010075-53.2019.5.03.0025 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

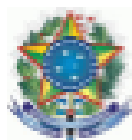
26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto
 0010911-77.2019.5.03.0105 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 9º andar - B. Barro Preto
 0010097-28.2020.5.03.0106 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010017-64.2020.5.03.0106 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010869-25.2019.5.03.0106 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011484-83.2017.5.03.0106 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010789-32.2017.5.03.0106 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 9º andar - B. Barro Preto
 0010934-17.2019.5.03.0107 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010811-19.2019.5.03.0107 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B. Barro Preto
 0011067-56.2019.5.03.0108 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010479-49.2019.5.03.0108 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010624-76.2017.5.03.0108 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B. Barro Preto
 0010080-80.2020.5.03.0109 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010788-67.2019.5.03.0109 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010785-15.2019.5.03.0109 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010497-04.2018.5.03.0109 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B. Barro Preto
 0010458-67.2019.5.03.0110 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011573-94.2017.5.03.0110 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B. Barro Preto
 0010101-50.2020.5.03.0111 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B. Barro Preto
 0010934-02.2019.5.03.0112 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010832-77.2019.5.03.0112 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010559-69.2017.5.03.0112 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B. Barro Preto
 0011098-61.2019.5.03.0113 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010834-44.2019.5.03.0113 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010785-03.2019.5.03.0113 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011433-51.2017.5.03.0113 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B. Barro Preto
 0010933-11.2019.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010906-28.2019.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010893-29.2019.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011295-81.2017.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010899-07.2017.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

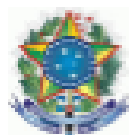
36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B. Barro Preto
 0010904-89.2019.5.03.0136 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010716-33.2018.5.03.0136 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 4º andar - B. Barro Preto
 0010073-04.2020.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010008-09.2020.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011127-39.2019.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011078-95.2019.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010947-23.2019.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010570-07.2019.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010550-61.2019.5.03.0137 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 4º andar - B. Barro Preto
 0010053-10.2020.5.03.0138 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B. Barro Preto
 0010310-66.2019.5.03.0139 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B. Barro Preto
 0010917-76.2019.5.03.0140 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

0010828-53.2019.5.03.0140 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010447-45.2019.5.03.0140 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010781-50.2017.5.03.0140 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

00101110-02.2020.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 00111119-33.2019.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010932-25.2019.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010820-56.2019.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010817-04.2019.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010555-54.2019.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011421-33.2017.5.03.0179 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

00101116-06.2020.5.03.0180 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011007-95.2018.5.03.0180 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 12º andar - B. Barro Preto

0010109-11.2020.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010082-28.2020.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010072-81.2020.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 00111121-94.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011072-53.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011052-62.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010988-52.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010984-15.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010860-32.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010812-73.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010148-42.2019.5.03.0181 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 12º andar - B. Barro Preto

0010075-33.2020.5.03.0182 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010709-63.2019.5.03.0182 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010467-07.2019.5.03.0182 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010015-31.2018.5.03.0182 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0011066-14.2017.5.03.0182 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

00101110-87.2020.5.03.0183 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010905-30.2019.5.03.0183 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010159-65.2019.5.03.0183 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

0010499-06.2019.5.03.0184 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010814-68.2018.5.03.0184 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto
 0010035-42.2020.5.03.0185 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010659-96.2017.5.03.0185 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto
 0010116-85.2020.5.03.0186 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)
 0010771-28.2018.5.03.0186 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

6a. Vara do Trabalho de Betim - Av. Governador Valadares, 376, 5º andar - Centro
 0010038-97.2019.5.03.0163 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas - Al. Ismael Martins, 101, 2º andar - B. Boa Vista
 0010761-07.2019.5.03.0167 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

2ª Vara do Trabalho de Uberlândia - Av. Cesário Alvim, 3.200 - B. Brasil
 0011715-05.2017.5.03.0044 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Uberlândia - Av. Cesário Alvim, 3.200 - B. Brasil
 0012303-26.2017.5.03.0104 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

OBSERVAÇÕES:

- 1) Durante o período de validade da certidão, sua autenticidade pode ser confirmada exclusivamente mediante acesso ao endereço eletrônico do TRT da 3ª Região (<http://www.trt3.jus.br>), em Serviços / Certidões / Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) / Autenticar CEAT.
- 2) Certidão emitida gratuita e eletronicamente conforme Resolução Conjunta GP/CR n. 9/2014, após pesquisa nas bases de dados do Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1), Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 2ª Instância (SIAP2), Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe 1º Grau) e Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 2º Grau (PJe 2º Grau) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais).
- 3) A busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente, bem como as seguintes classes judiciais: Ações de Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro (ET), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAPG), Mandado de Segurança (MS) e Mandado de Segurança Coletivo (MSCol).
- 4) No caso de pessoa jurídica, a certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.
- 5) A busca é realizada pelo CPF ou CNPJ informado e, entre reclamados sem registro de CPF ou CNPJ no cadastro, pela exata grafia do nome ou razão social vinculado, perante a Receita Federal do Brasil, ao CPF ou CNPJ informado e ainda, quando a pesquisa opcional for utilizada, pela exata grafia do nome informado pelo consulente.
- 6) Há possibilidade de referir-se a homônimo o processo identificado com (*), uma vez que resulta de pesquisa efetuada exclusivamente entre reclamados sem registro de CPF ou CNPJ no cadastro.
- 7) O interessado que discordar do resultado apresentado nesta certidão deve dirigir-se à unidade judiciária mais próxima (Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de 1º Grau, em Belo Horizonte, e Foros Trabalhistas, Varas do Trabalho ou Postos Avançados, no interior) e, após os devidos esclarecimentos, emitir nova certidão, se for o caso.

ANEXO 5 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0101110-26.2019.5.01.0001	1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0101314-04.2018.5.01.0002	2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro /10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0101427-21.2019.5.01.0002	2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101978-69.2017.5.01.0002	2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado por falta do reclamante à audiência.	Não houve	Não houve
0100324-10.2018.5.01.0003	3ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes da sentença.	Realizado acordo entre as partes.	Realizado acordo entre as partes.
0101817-41.2017.5.01.0008	8ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100518-26.2017.5.01.0009	9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado por falta do reclamante à audiência.	Não houve interposição de recurso	Não houve interposição de recurso
0100873-65.2019.5.01.0009	9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100991-35.2019.5.01.0011	11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Sentença não reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da ação.	Não houve interposição de recurso	Não houve interposição de recurso
0100973-70.2017.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado porque a	Não houve interposição de recurso	Não houve interposição de recurso

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
		petição inicial não estava em PDF-A.		
0101003-37.2019.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado porque não houve a indicação do número do PIS e CTPS do autor.	Não houve interposição de recurso	Não houve interposição de recurso
0101079-61.2019.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0101176-95.2018.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado porque a petição inicial não teria preenchido os requisitos mínimos da lei. Decisão não fundamentou quais requisitos não seriam sido preenchidos.	Não houve	Não houve
0101291-19.2018.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-1	Ainda não há.
0101810-28.2017.5.01.0015	15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro / 7ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Recurso ordinário teve seguimento negado pela ausência de recolhimento de custas, mas autora agravou de instrumento. Ainda não há Acórdão. Processo remetido ao CEJUSC para tentativa de conciliação.	Ainda não há.
0100620-21.2017.5.01.0018	18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro / 4ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Não houve interposição de recurso de revista (trânsito em julgado).
0100964-02.2017.5.01.0018	18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve interposição de recurso	Não houve

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0100041-56.2020.5.01.0022	22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100631-38.2017.5.01.0022	22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado por falta do reclamante à audiência.	Não houve	Não houve
0100392-57.2019.5.01.0024	24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100822-77.2017.5.01.0024	24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado por falta do reclamante à audiência.	Não houve	Não houve
0101030-90.2019.5.01.0024	24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100776-82.2017.5.01.0026	26ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Recurso ordinário teve seguimento negado pela ausência de recolhimento de custas e o autor não agravou de instrumento (trânsito em julgado) Autor requereu parcelamento das custas em dez vezes, o que foi deferido.	Não houve
0101067-11.2019.5.01.0027	27ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100906-63.2017.5.01.0029	29ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/ 1ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0100783-88.2019.5.01.0031	31ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0101894-72.2017.5.01.0033	33ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/ 2ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não adentrou no mérito. Foi dado provimento ao recurso do reclamante para baixa dos autos e	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
			reabertura da instrução processual, considerando que foi indeferida a produção de prova oral por ambas as partes.	
0100032-58.2020.5.01.0034	34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100753-09.2017.5.01.0036	36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sentença não adentrou no mérito. Processo arquivado por falta do reclamante à audiência.	Não houve	Não houve
0100797-28.2017.5.01.0036	36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro / 8ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0101193-96.2017.5.01.0038	38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
0100859-88.2019.5.01.0039	39ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0101241-49.2017.5.01.0040	40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0101371-65.2019.5.01.0041	41ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100119-87.2020.5.01.0042	42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100708-16.2019.5.01.0042	42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Sentença não reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da ação.	Não houve interposição de recurso	Não houve interposição de recurso
0101036-14.2017.5.01.0042	42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/ 8ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0100115-44.2020.5.01.0044	44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0100828-53.2019.5.01.0044	44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100721-06.2019.5.01.0045	45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes da sentença.	Realizado acordo entre as partes.	Realizado acordo entre as partes.
0100127-52.2020.5.01.0046	46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101458-97.2019.5.01.0048	48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100984-20.2019.5.01.0051	51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0101145-30.2019.5.01.0051	51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100028-64.2020.5.01.0052	52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101242-55.2018.5.01.0054	54ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve em (trânsito julgado)	Não houve
0100019-72.2020.5.01.0062	62ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101148-17.2017.5.01.0063	63ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve em (trânsito julgado)	Não houve
0100834-97.2019.5.01.0064	64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0100439-05.2019.5.01.0065	65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve em (trânsito julgado)	Não houve
0100353-02.2017.5.01.0066	66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro /10ª Turma TRT-1	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0100853-94.2019.5.01.0067	67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
	Janeiro/7ª Turma TRT-1			
0100351-05.2017.5.01.0075	75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/4ª Turma TRT-1	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Reformou a sentença para julgar improcedente o vínculo por unanimidade	Não houve interposição de recurso de revista (trânsito em julgado)
0101370-43.2017.5.01.0076	76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
0101163-29.2017.5.01.0081	81ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
0101228-84.2018.5.01.0082	82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
0100852-26.2019.5.01.0321	1ª Vara do Trabalho de São João de Meriti	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100697-17.2019.5.01.0323	3ª Vara do Trabalho de São João de Meriti	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100231-46.2018.5.01.0262	2ª Vara do Trabalho de São Gonçalo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
0100031-65.2020.5.01.0263	3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101559-39.2017.5.01.0264	4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Recurso ordinário teve seguimento negado pela ausência de recolhimento de custas e o autor não agravou de instrumento (trânsito em julgado)	Não houve
0101757-76.2017.5.01.0264	4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo	Não adentrou o mérito. Processo extinto sem resolução do mérito por ausência de liquidação dos pedidos.	Não houve	Não houve
0100100-88.2020.5.01.0266	6ª Vara do Trabalho de São Gonçalo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0100972-29.2019.5.01.0302	2ª Vara do Trabalho de Petrópolis	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0101033-33.2019.5.01.0222	2ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve
0100022-23.2020.5.01.0225	5ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100037-83.2020.5.01.0227	7ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0100072-43.2020.5.01.0227	7ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0102489-49.2017.5.01.0202	2ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Não houve	Não houve

ANEXO 6 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
1001576-65.2019.5.02.0001	1ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001664-88.2019.5.02.0006	6ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000937-23.2019.5.02.0009	9ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000848-13.2019.5.02.0716	15ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não houve. Reclamante desistiu da ação.	Não houve	Não houve
1001381-26.2019.5.02.0019	19ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não houve. Reclamante desistiu da ação.	N/A	N/A
1000391-35.2019.5.02.0019	19ª Vara do Trabalho de São Paulo / 15ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001132-69.2019.5.02.0021	21ª Vara do Trabalho de São Paulo / 18ª Turma – TRT2	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001132-66.2019.5.02.0022	22ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000311-84.2018.5.02.0026	26ª Vara do Trabalho de São Paulo / 10ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo regional. Ainda não há agravo de instrumento.
1000901-27.2019.5.02.0026	26ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000159-62.2020.5.02.0027	27ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001273-64.2019.5.02.0611	27ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001037-18.2019.5.02.0028	28ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	O recurso ainda não foi remetido ao TRT.	Ainda não há
1001601-91.2019.5.02.0029	29ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000222-52.2018.5.02.0029	29ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
	São Paulo / 14ª Turma – TRT2		vínculo por unanimidade	
1000049-73.2019.5.02.0035	35ª Vara do Trabalho de São Paulo / 14ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001142-65.2019.5.02.0037	37ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000123-89.2017.5.02.0038	38ª Vara do Trabalho de São Paulo / 15ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Sim. Reformou a sentença e reconheceu o vínculo de emprego por maioria.	Não. Reformou o Acórdão e restabeleceu a sentença que julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.
1000124-66.2020.5.02.0039	39ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000159-23.2020.5.02.0040	40ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000836-44.2019.5.02.0701	43ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001011-84.2019.5.02.0718	45ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Acolheu a exceção de incompetência para determinar a remessa à justiça comum.	O recurso ainda não foi remetido ao TRT.	Ainda não há
1000079-75.2019.5.02.0046	46ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	O recurso ainda não foi remetido ao TRT.	Ainda não há
1000081-05.2020.5.02.0048	48ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000029-06.2020.5.02.0049	49ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000076-74.2020.5.02.0050	50ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000848-65.2019.5.02.0052	52ª Vara do Trabalho de São Paulo / 4ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000513-28.2019.5.02.0058	58ª Vara do Trabalho de São Paulo	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000997-74.2018.5.02.0059	59ª Vara do Trabalho de São Paulo / 14ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000121-36.2020.5.02.0064	64ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
1000109-16.2020.5.02.0066	66ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1002031-94.2017.5.02.0067	67ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
1000032-80.2020.5.02.0074	74ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001413-38.2016.5.02.0083	83ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000236-68.2018.5.02.0083	83ª Vara do Trabalho de São Paulo / 18ª Turma – TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não há
1000540-24.2019.5.02.0086	86ª Vara do Trabalho de São Paulo	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000366-40.2018.5.02.0089	89ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não houve (trânsito em julgado)	Não houve
1001017-23.2019.5.02.0385	89ª Vara do Trabalho de São Paulo	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000461-23.2019.5.02.0255	5ª Vara do Trabalho de Cubatão	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000572-76.2019.5.02.0232	2ª Vara do Trabalho de Carapicuíba	Não houve. Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo antes da sentença.	Não houve. Realizado acordo entre as partes	Não houve. Realizado acordo entre as partes
1000608-59.2018.5.02.0263	3ª Vara do Trabalho de Diadema	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001829-61.2017.5.02.0312	02º Vara do Trabalho de Guarulhos	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do agravo de instrumento pelo TST
1001294-58.2019.5.02.0314	4ª Vara do Trabalho de Guarulhos	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000664-18.2018.5.02.0320	10ª Vara do Trabalho de Guarulhos / 9ª Turma TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não há
1000925-94.2019.5.02.0401	1ª Vara do Trabalho de Praia Grande / 6ª Turma TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001111-20.2019.5.02.0401	1ª Vara do Trabalho de	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
	Praia Grande / 6ª Turma TRT2			
1000954-47.2019.5.02.0401	1ª Vara do Trabalho de Praia Grande	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1001821-40.2019.5.02.0401	1ª Vara do Trabalho de Praia Grande	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001208-20.2019.5.02.0401	1ª Vara do Trabalho de Praia Grande / 1ª Turma TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000154-79.2020.5.02.0402	2ª Vara do Trabalho de Praia Grande	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000171-18.2020.5.02.0402	2ª Vara do Trabalho de Praia Grande	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000851-65.2019.5.02.0231	1ª Vara do Trabalho de Carapicuíba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1001160-73.2018.5.02.0473	3ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul / 8ª Turma TRT2	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não há
1000089-41.2020.5.02.0481	1ª Vara do Trabalho de São Vicente	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
1000128-16.2019.5.02.0435	5ª Vara do Trabalho de Santo André	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.	Ainda não há	Ainda não há
1000145-05.2020.5.02.0601	1ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Leste	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

ANEXO 7 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011812-33.2019.5.15.0001	1ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011594-77.2017.5.15.0032	2ª Vara do Trabalho de Campinas / 8ª Turma TRT-15	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo antes do julgamento	Realizado acordo entre as partes
0011710-15.2019.5.15.0032	2ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010112-89.2020.5.15.0032	2ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010326-81.2019.5.15.0043	3ª Vara do Trabalho de Campinas	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011401-28.2019.5.15.0053	4ª Vara do Trabalho de Campinas	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011816-88.2019.5.15.0092	5ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010947-93.2017.5.15.0093	6ª Vara do Trabalho de Campinas	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Não houve recurso (trânsito em julgado)
0010015-03.2020.5.15.0093	6ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011146-47.2019.5.15.0093	6ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010274-95.2020.5.15.0093	6ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010961-40.2018.5.15.0094	7ª Vara do Trabalho de Campinas	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0011812-45.2019.5.15.0094	7ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011766-56.2019.5.15.0094	7ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011718-94.2019.5.15.0095	8ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011831-88.2019.5.15.0114	9ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010215-44.2020.5.15.0114	9ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010104-60.2020.5.15.0114	9ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011766-48.2019.5.15.0129	10ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010064-33.2020.5.15.0129	10ª Vara do Trabalho de Campinas	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011146-33.2019.5.15.0130	11ª Vara do Trabalho de Campinas	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011419-77.2019.5.15.0076	2ª Vara do Trabalho de Franca	Extinto sem resolução do mérito por petição inicial inepta	Não houve	Não houve
0010089-74.2020.5.15.0152	Vara do Trabalho de Hortolândia	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011064-06.2019.5.15.0064	Vara do Trabalho de Itanhaém	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0012161-82.2019.5.15.0018	Vara do Trabalho de Itu	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010909-11.2019.5.15.0126	2ª Vara do Trabalho de Paulínia	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010158-41.2020.5.15.0012	1ª Vara do Trabalho de Piracicaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011367-92.2019.5.15.0137	3ª Vara do Trabalho de Piracicaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010186-22.2020.5.15.0137	3ª Vara do Trabalho de Piracicaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011664-02.2019.5.15.0137	3ª Vara do Trabalho de Piracicaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011370-58.2019.5.15.0004	1ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010214-10.2018.5.15.0153	6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011325-39.2019.5.15.0106	2ª Vara do Trabalho de São Carlos	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010005-06.2020.5.15.0045	2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011061-40.2019.5.15.0003	1ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011611-35.2019.5.15.0003	1ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011179-74.2019.5.15.0016	2ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011690-72.2019.5.15.0016	2ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010311-62.2020.5.15.0016	2ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011367-67.2019.5.15.0016	2ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010155-74.2020.5.15.0016	2ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011197-10.2019.5.15.0109	3ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011645-80.2019.5.15.0109	3ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011412-05.2019.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011743-84.2019.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho de Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0010133-47.2020.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010197-57.2020.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011727-33.2019.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011776-74.2019.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho Sorocaba	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0010135-17.2020.5.15.0135	4ª Vara do Trabalho Sorocaba	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011854-10.2019.5.15.0122	Vara do Trabalho de Sumaré	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve
0011176-55.2019.5.15.0102	2ª Vara do Trabalho Taubaté	Não houve. Reclamante desistiu do processo	Não houve	Não houve

ANEXO 8 - Tabela com as informações dos processos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011075-63.2019.5.03.0001	1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010921-45.2019.5.03.0001	1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010892-92.2019.5.03.0001	1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0011091-14.2019.5.03.0002	2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011087-74.2019.5.03.0002	2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011032-26.2019.5.03.0002	2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011551-69.2017.5.03.0002	2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010614-59.2017.5.03.0002	2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 2ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010053-27.2020.5.03.0003	3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011062-58.2019.5.03.0003	3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010898-93.2019.5.03.0003	3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010703-11.2019.5.03.0003	3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010575-88.2019.5.03.0003	3ª Vara do Trabalho de Belo	Não. Julgou improcedente o pedido de	Não. Manteve a sentença de improcedência do	Aguardando o julgamento do Agravo de

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
	Horizonte/ 2ª Turma TRT-3	vínculo de emprego	vínculo por maioria.	Instrumento pelo TST.
0010059-31.2020.5.03.0004	4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010911-89.2019.5.03.0004	4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010458-94.2019.5.03.0004	4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria.	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010020-05.2018.5.03.0004	4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade.	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0011005-34.2019.5.03.0005	5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010831-25.2019.5.03.0005	5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010934-29.2019.5.03.0006	6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010107-78.2020.5.03.0007	7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010990-59.2019.5.03.0007	7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010078-25.2020.5.03.0008	8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Ainda não há	Ainda não há
0010031-51.2020.5.03.0008	8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010980-09.2019.5.03.0009	9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010834-65.2019.5.03.0009	9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011031-17.2019.5.03.0010	10ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010747-43.2018.5.03.0010	10ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010107-66.2020.5.03.0011	11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010082-53.2020.5.03.0011	11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010806-62.2017.5.03.0011	11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Sim. Reformou a sentença e, por maioria, julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve recurso ao TST. Reconhecimento do vínculo transitou em julgado.
0010910-17.2018.5.03.0012	12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Recurso de Revista pelo TST.
0010923-76.2019.5.03.0013	13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010537-80.2018.5.03.0013	13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010735-54.2017.5.03.0013	13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 2ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010528-81.2019.5.03.0014	14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010016-35.2018.5.03.0014	14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso no TST por ausência de transcendência (trânsito em julgado)
0010055-28.2020.5.03.0015	15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
		vínculo de emprego		
0010036-52.2020.5.03.0015	15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010114-43.2020.5.03.0016	16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010645-66.2019.5.03.0016	16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010002-11.2019.5.03.0016	16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010053-82.2020.5.03.0017	17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011088-14.2019.5.03.0017	17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010673-28.2019.5.03.0018	18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010104-84.2020.5.03.0020	20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010757-23.2019.5.03.0020	20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010118-65.2020.5.03.0021	21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010811-83.2019.5.03.0021	21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte /6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0011532-03.2017.5.03.0022	22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte /5ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010843-82.2019.5.03.0023	23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte /5ª Turma TRT-3	Não. Acolheu a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho e extinguiu a ação sem resolução do mérito.	Não adentrou no mérito da questão do vínculo. Apenas julgou procedente o recurso do autor para determinar o retorno dos autos	Não houve.

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
			à Vara para que seja dada vista ao Reclamante para se manifestar acerca da preliminar de incompetência arguida pela Ré.	
0010842-68.2017.5.03.0023	23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010522-41.2019.5.03.0025	25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010075-53.2019.5.03.0025	25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso no TST por ausência de transcendência (trânsito em julgado)
0010911-77.2019.5.03.0105	26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há.	Ainda não há.
0010097-28.2020.5.03.0106	27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010017-64.2020.5.03.0106	27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010869-25.2019.5.03.0106	27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve recurso do Reclamante. (trânsito em julgado).	Não houve.
0011484-83.2017.5.03.0106	27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 3ª Turma TRT-3	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Reformou a sentença para excluir o vínculo por maioria	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010789-32.2017.5.03.0106	27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010934-17.2019.5.03.0107	28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 2ª Turma TRT-3	A decisão não adentrou no mérito. Processo foi arquivado pela ausência do	Reformou a sentença apenas para excluir a condenação do autor em custas.	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
		autor em audiência, que foi condenado em custas.		
0010811-19.2019.5.03.0107	28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011067-56.2019.5.03.0108	29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010479-49.2019.5.03.0108	29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010624-76.2017.5.03.0108	29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não há
0010080-80.2020.5.03.0109	30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	A decisão não adentrou no mérito. Processo foi arquivado pela não indicação de valores na petição inicial.	Ainda não há	Ainda não há
0010788-67.2019.5.03.0109	30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
010785-15.2019.5.03.0109	30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte / 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010497-04.2018.5.03.0109	30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010458-67.2019.5.03.0110	31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0011573-94.2017.5.03.0110	31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 7ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010101-50.2020.5.03.0111	32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010934-02.2019.5.03.0112	33ª Vara do Trabalho de	Sim. Julgou procedente o	Não. Reformou a sentença para	Ainda não houve análise de

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
	Belo Horizonte/ 7ª Turma TRT-3	pedido de vínculo de emprego	excluir o vínculo por unanimidade	admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010832-77.2019.5.03.0112	33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 9ª Turma TRT-3	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Reformou a sentença para excluir o vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010559-69.2017.5.03.0112	33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 4ª Turma TRT-3	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0011098-61.2019.5.03.0113	34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010834-44.2019.5.03.0113	34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010785-03.2019.5.03.0113	34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010933-11.2019.5.03.0114	35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010906-28.2019.5.03.0114	35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 5ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010893-29.2019.5.03.0114	35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 1ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0011295-81.2017.5.03.0114	35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010899-07.2017.5.03.0114	35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 7ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010904-89.2019.5.03.0136	36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0010716-33.2018.5.03.0136	36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Negado seguimento ao recurso no TST por ausência de transcendência (trânsito em julgado)
0010073-04.2020.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010008-09.2020.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011127-39.2019.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-3	Ainda não há
0011078-95.2019.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-3	Ainda não há
0010947-23.2019.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Sim. Julgou procedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010670-07.2019.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010550-61.2019.5.03.0137	37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010053-10.2020.5.03.0138	38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-3	Ainda não há
0010310-66.2019.5.03.0139	39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo TRT-3 e não houve interposição de agravo de instrumento (trânsito em julgado)
0010828-53.2019.5.03.0140	40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0010447-45.2019.5.03.0140	40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 5ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010781-50.2017.5.03.0140	40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 7ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010110-02.2020.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011119-33.2019.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-3	Ainda não há
0010932-25.2019.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 8ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010820-56.2019.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo TRT-3 e não houve interposição de agravo de instrumento (trânsito em julgado)
0010817-04.2019.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo TRT-3 e não houve interposição de agravo de instrumento (trânsito em julgado)
0010555-54.2019.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0011421-33.2017.5.03.0179	41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010116-06.2020.5.03.0180	42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0011007-95.2018.5.03.0180	42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010109-11.2020.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010082-28.2020.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não houve. Reclamante desistiu do processo.	Ainda não há	Ainda não há
0010072-81.2020.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	A decisão não adentrou no mérito. Processo foi arquivado pela não indicação de valores na petição inicial.	Não houve	Não houve
0011121-94.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não foi remetido ao TRT-3	Ainda não há
0011072-53.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 5ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0011052-62.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 7ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010988-52.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 4ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010984-15.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 2ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010860-32.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 8ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010812-73.2019.5.03.0181	43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo TRT-3 e ainda não houve interposição de

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
				agravo de instrumento
0010075-33.2020.5.03.0182	44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010709-63.2019.5.03.0182	44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 4ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010467-07.2019.5.03.0182	44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 2ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por maioria	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010015-31.2018.5.03.0182	44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 5ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0011066-14.2017.5.03.0182	44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve interposição de recurso (trânsito em julgado)	Não houve.
0010110-87.2020.5.03.0183	45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010905-30.2019.5.03.0183	45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 8ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não houve análise de admissibilidade do Recurso de Revista pelo Regional.
0010159-65.2019.5.03.0183	45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 3ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010499-06.2019.5.03.0184	46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Realizado acordo entre as partes sem reconhecimento do vínculo de emprego antes do julgamento.	Realizado acordo entre as partes.
0010814-68.2018.5.03.0184	46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 11ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Ainda não há	Ainda não há
0010035-42.2020.5.03.0185	47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há

Nº Processo	Juízo	Sentença reconheceu o vínculo?	Acórdão reconheceu o vínculo?	TST
0010659-96.2017.5.03.0185	47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 6ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Aguardando o julgamento do Agravo de Instrumento pelo TST.
0010116-85.2020.5.03.0186	48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte	Ainda não há	Ainda não há	Ainda não há
0010771-28.2018.5.03.0186	48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/ 9ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Negado seguimento ao recurso de revista pelo TST sob o argumento de que, no rito sumaríssimo, o conhecimento do recurso de revista está limitado à contrariedade a súmula do TST ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e à violação direta à Constituição Federal, não sendo o caso dos autos de acordo com o TST. (trânsito em julgado)
0010038-97.2019.5.03.0163	6ª Vara do Trabalho de Betim	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve interposição de recurso (trânsito em julgado)	Não houve.
0010761-07.2019.5.03.0167	3ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não houve interposição de recurso (trânsito em julgado)	Não houve.
0012303-26.2017.5.03.0104	4ª Vara do Trabalho de Uberlândia/ 10ª Turma TRT-3	Não. Julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego	Não. Manteve a sentença de improcedência do vínculo por unanimidade	Ainda não há.