



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO

FELIPE ARAUJO COSTA

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE  
JURISPRUDENCIAL DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DE MOTORISTAS DE UBER  
NOS PROCESSOS TRABALHISTAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
TERCEIRA REGIÃO.

Belém-Pa  
2020

FELIPE ARAUJO COSTA

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE  
JURISPRUDENCIAL DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DE MOTORISTAS DE UBER  
NOS PROCESSOS TRABALHISTAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
TERCEIRA REGIÃO.

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade Federal do Pará,  
como requisito para a obtenção do grau de  
Bacharelado em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Eliana Maria de  
Souza Franco Teixeir

Belém-Pa  
2020

## DEDICATÓRIA

### Sofrido Motorista

Aperte o passo, sofrido motorista  
A marginalidade espera tua chegada  
Tua dignidade se tornou precarizada  
Sob a alcunha de empreendedorista

Acelere teu veículo, jovem adoento  
O esforço neste dia será à exaustão  
Horas a fio em busca do teu pão  
Sem tempo para saúde e alimento

Esqueças direitos como seguros e férias  
Há tantos outros em pior calamidade  
Observe a vida ao trafegar pela cidade  
E não reclame por trocados de misérias

Esqueças a vida de paz e aconchego  
Teus filhos não esperarão o amanhã  
Então chore hoje e acorde na manhã  
Para mais uma jornada sem emprego

Felipe Araújo Costa  
Belém, 02 de fevereiro de 2020

## AGRADECIMENTOS

“Busquei-me, como louco sem norte  
Encontrei-me, porque fui resiliente  
Alegrei-me, como louco e contente  
Amei-me, porque mantive-me forte”

Refletir sobre a própria trajetória não é fácil. Estive ligado à Universidade durante os anos dourados da minha existência. Nela, sorri, chorei e lutei, enveredando desafios antes inimagináveis.

Amadureci laços familiares, interpessoais, fraternos e políticos. Lapidei a consciência e o ímpeto, tão joviais quando de minha entrada.

Alcansei memoráveis conquistas e vivi incríveis dias, que espero contar para meus descendentes. São momentos de profunda felicidade quando os recordo.

E também enfrentei obstáculos, sobretudo no ano que nos precede. Foram dias de nebulosas incertezas, entregues à depressão. Felizmente, este trabalho encerra esses dias e permite que continue minha caminhada.

Todos os dias foram de aprendizado, porque vividos com intensidade e amor, marcas daqueles que dedicam sua história ao avanço da humanidade.

O momento, portanto, é de gratidão, de agradecimento aos que estiveram comigo nessa trajetória.

Agradeço ao Pai Celestial, Grande Arquiteto do Universo, pela oportunidade de mais uma experiência humana, certo de que a vida requer caridade e vigilância e de que os acontecimentos ocorrem sob tua providência.

Agradeço à minha família, Fábio, Adriana, Natália, Letícia, Socorro e Ilza, assim como aos demais familiares, pelo acompanhamento e auxílio nesta mútua existência

humana. Decerto, nossa caminhada logrará êxito em razão de nosso amor. E aproveito para honrar a memória de meu avô Wellington, que me aguarda do outro lado da vida.

Agradeço à minha orientadora, Eliana, professora de enorme paixão ao seu trabalho, que inspirou e auxiliou meu desenvolvimento e não permitiu minha desistência nos dias nebulosos.

Agradeço aos amigos que auxiliaram nos dias nebulosos, Reginaldo, Gabriel, Marcelly, Vitor, Letícia, Márvyn e Camila, sem os quais este resultado não seria alcançado.

Agradeço ao Centro Acadêmico de Direito Edson Luís pela oportunidade de liderá-lo e, assim, amadurecer e aprender. Sem dúvidas, o CADEL tornou melhor a vivência nos corredores do Bloco J, permitindo contribuir e angariar amizades.

Agradeço, também, a essas amizades, em especial aos amigos Amanda, Tatiana, Amayna, Adan, Célia, Raylon, Ozana, Tayná, Maura, Diogo, Maria Clara, Rodrigo, Brenda, Lucas, além dos já citados Vitor, Letícia e Márvyn, dentre outros, certo de que ecoamos nossos esforços à defesa dos interesses dos nossos representados.

Agradeço à Maria Clara pela cumplicidade e carinho nos anos iniciais da graduação, sem os quais o esforço diário seria um tormento.

Agradeço à Letícia por todos os momentos de apoio, incentivo e carinho, em que amadurecemos individualmente e construímos juntos o CADEL.

Agradeço ao corpo docente da Faculdade de Direito, verdadeiros mestres no saber jurídico, que facilitaram compreensão e aprendizado durante os anos de estudos.

Agradeço à Universidade Federal do Pará, assim como seu corpo operário, casa do conhecimento e da descoberta, pela acolhida e oportunidade.

Agradeço aos advogados Jarbas e Meire Vasconcelos, pela apresentação ao Direito do Trabalho, pelo que assim descobri vocação e paixão jurídica.

Agradeço ao Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região pela oportunidade de estágio, em sua Central de Atendimento, e pela sua Biblioteca, que permitiu a realização da pesquisa teórica para este trabalho.

Agradeço aos colegas das turmas 010/2014 e 050/2014, pelo tempo em conjunto nas salas de aulas do querido Bloco J.

Agradeço à Federação Nacional dos Estudantes de Direito e em especial às amizades espalhadas em todos os cantos do Brasil.

Agradeço aos amigos que contribuíram para a realização do Encontro Nacional dos Estudantes de Direito, que tive a grata e complexa missão de liderar.

Agradeço à Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Pará, em nome de seu Presidente Alberto Campos, pela inserção no caminho da Advocacia, certo de que em breve estarei presente nessa profissão.

Agradeço à Liga Acadêmica de Direito do Trabalho, da qual sou Vice Presidente Fundador, em especial ao amigo Kleber, pelos trabalhos desenvolvidos na pesquisa e na extensão acadêmica.

Agradeço à Ordem DeMolay, em especial aos membros dos capítulos Fênix, Cavaleiros do Amanhã e Padre Eutíquio, pela fraternidade e amizade.

Agradeço ao Partido Democrático Trabalhista pela acolhida e amizades conquistadas, desde minha chegada.

Agradeço à Loja Maçônica Jacques DeMolay, pelo recente renascimento e fraternidade.

Por fim, agradeço e dedico este trabalho a todos os trabalhadores do Brasil, sobretudo aos motoristas de Uber, pelo que pretendo honrar e defender durante todos os dias de minha vida.

São os mais sinceros agradecimentos, que traduzem em palavras os sentimentos do coração.

Felipe Araujo Costa  
Belém, 03 de fevereiro de 2020

## RESUMO

Propõe-se analisar a atividade laborativa dos motoristas do aplicativo Uber sob a ótica do fenômeno da uberização. O avanço da tecnologia na contemporaneidade produz face disruptiva nas relações de trabalho, notadamente influenciadas pelos avanços tecnológicos. A massificação das tecnologias da comunicação e da informação altera a organização do trabalho para o fenômeno da uberização, com potencial de expansão para quaisquer áreas do labor humano. À luz da ótica do Direito do Trabalho, a atividade laborativa dos motoristas de Uber enfrenta obstáculo para sua caracterização enquanto relação empregatícia. Para formular compreensão jurisprudencial sobre a temática, foram analisadas noventa e nove processos nacionais e dois processos internacionais que buscam caracterizar a referida atividade laborativa como relação empregatícia. Conclui-se pela constatação de fragilização das contemporâneas relações de trabalho em razão da negativa jurisprudencial de reconhecimento das relações empregatícias.

Palavras-chave: uberização, relação empregatícia, motoristas de Uber.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the labor activity of Uber drivers under the optics of uberization. The technologies advance in the contemporaneity produces disruptive faces in work relationships, suffering influences by the technologic development. The massification of communications and information technologies changes the work organization for the uberization phenomenon, with potencial of expansion to many human labor areas. From the perspective of labor law, the labor activity from uber drivers faces against obstacles for your caracterizacion like employment relation. To formulate jurisprudential understanding about the theme, annalyse ninety nine national law suits and two international that aims to describe that labor activity as work relationship. Concludes through constataion of fragilization of work relationships contemporary in function of the jurisprudential negative of recognition of work relationships.

Keywords: uberization, work relationships, Uber drivers

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 OS ASPECTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....</b>	<b>13</b>
2.1. DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	13
2.1.1 AS TEORIAS CONTRATUALISTAS TRADICIONAIS.....	14
2.1.2 AS TEORIAS ACONTRATUALISTAS.....	15
2.1.3 TEORIA CONTRATUALISTA MODERNA.....	16
2.2 DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	17
2.2.1 A PESSOALIDADE.....	18
2.2.2 A HABITUALIDADE.....	18
2.2.3 A ONEROSIDADE.....	19
2.2.4 A SUBORDINAÇÃO.....	20
2.3 ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	21
2.4 A AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO: O TRABALHO AUTÔNOMO.....	22
<b>3. O TRABALHO E A TECNOLOGIA NA ERA DIGITAL: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E OS MOTORISTAS DA EMPRESA UBER.....</b>	<b>23</b>
3.1 TECNOLOGIA E TRABALHO.....	23
3.1.1 O TRABALHO MOLDADO PELA TECNOLOGIA.....	24
3.1.2 O TRABALHO NA SOCIEDADE DIGITAL.....	26
3.2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.....	28
3.3 A ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA UBER.....	29
3.3.1 A NATUREZA JURÍDICA DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA UBER.....	31
3.4 A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE A EMPRESA UBER E OS MOTORISTAS SEGUNDO A DOCTRINA BRASILEIRA.....	32
3.4.1 A NEGATIVA DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	33
3.4.2 O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	34
<b>4 AS DECISÕES DO TRT3 NOS PROCESSOS TRABALHISTAS DE MOTORISTAS DE UBER.....</b>	<b>36</b>
4.1 DA PESQUISA OBJETIVA: RESULTADOS DOS PROCESSOS.....	37
4.1.1 CONSTATAÇÕES DA PESQUISA OBJETIVA.....	40
4.2 DA PESQUISA SUBJETIVA: OS ARGUMENTOS DE MÉRITO.....	41

4.2.1 ARGUMENTOS PELO NÃO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	42
4.2.2 ARGUMENTOS PELO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	45
4.2.3 CONSTATAÇÕES DA PESQUISA SUBJETIVA.....	47
<b>5 JURISPRUDÊNCIAS INTERNACIONAIS EM PROCESSOS DE MOTORISTAS DE UBER.....</b>	<b>49</b>
5.1 O CASO AMERICANO.....	49
5.2 O CASO BRITÂNICO.....	50
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO I – CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS.....	67
ANEXO II – OS ANDAMENTOS PROCESSUAIS DA PESQUISA OBJETIVA.....	73
ANEXO III – OS RESULTADOS DA PESQUISA OBJETIVA.....	85

## 1. INTRODUÇÃO

O avanço da empreitada humana no decurso da história, em suas experimentações sociais, políticas, econômicas, etc., produziu a era da contemporaneidade, em que cada vez mais a vida cotidiana é influenciada e moldada pelos avanços tecnológicos e pelas novas formas de organização. Hoje, a participação da vida em sociedade requer inclusão individual nos meios tecnológicos, sobretudo de comunicação e informação, pelo que não se imagina o dia a dia cotidiano sem determinados frutos como celulares, computadores, carros e afins.

Decerto, a organização do trabalho sofre alterações, tanto positivas quanto negativas, do investimento tecnológico, de forma que novos padrões de produção são costumeiramente desenvolvidos com o objetivo de qualificação produtiva, seja para economizar tempo, seja para diminuir esforço humano.

Como fenômeno da contemporaneidade, surge a figura laborativa do motorista de aplicativos digitais e suas consequências econômicas, sociais e, principalmente, jurídicas, como tentativa de compreensão de sua natureza. Na esfera teórica, o novo modelo organizacional merece atenção por indicar nova forma de organização do trabalho, em superação aos padrões anteriores já presentes.

À baila da legislação trabalhista, o caso repercute nos debates doutrinários e jurisprudenciais, de forma a determinar o encaixe do fenômeno ao império legal. Entretanto, por tratar-se de recentíssimo fenômeno na seara jurídica, o cerne apresenta notável distância à pacificação de um entendimento. Nesse sentido, surge o mérito da questão: há relação empregatícia na atividade laborativa dos motoristas de aplicativo?

Evidente que o presente trabalho não possui o intuito de apresentar resposta definitiva ao questionamento, mas busca contribuir com a discussão na medida em que se faz possível. Para isso, envereda no debate teórico do fenômeno, denominado de *uberização*, e sua relação com a atividade laborativa dos motoristas de Uber.

Por seguinte, analisam-se dezenas de ações trabalhistas que buscam a caracterização das respectivas relações empregatícias, sob a ótica dos resultados processuais e dos argumentos de mérito pelo reconhecimento ou negativa de reconhecimento pretendidas. Por fim, comparam-se os resultados investigativos com duas decisões internacionais a respeito da temática, um caso americano e outro caso britânico.

## **2 OS ASPECTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

A origem do trabalho na história humana é a origem da humanidade, de forma geral. Desde sua sedimentação através da agricultura, passando pelos aspectos de escravidão do mundo antigo e de servidão da idade média, até despontar nas relações de trabalho da atualidade, o trabalho faz parte do cotidiano humano e é responsável por infinitas contribuições ao rumo da humanidade.

Na atualidade, diversas são as relações de trabalho conhecidas, como o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho empregado, dentre outras. Essa última, o trabalho empregado, é uma das formas das relações de trabalho e demonstra sua importância em razão da abrangência nos contextos socioeconômico e jurídico do mundo ocidental.

No primeiro contexto, socioeconômico, por generalizar-se aos conjuntos dos mercados de trabalho mundiais, demarcando tendência de expansão às fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. E no segundo, jurídico, por propiciar o surgimento de vasto conjunto de normas, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, que serão analisados a seguir.

### **2.1. DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

O exame da natureza jurídica é central, à seara do Direito, como mecanismo de definição e classificação de um objeto à luz dos elementos fundamentais que o compõem, viabilizando o contraste com objetos jurídicos próximos, de forma que sua classificação e definição são possíveis entre o universo de objetos existentes no Direito. A análise dessa natureza jurídica, portanto, busca o enquadramento da essência do instituto verificado de forma a inseri-lo no ordenamento jurídico (MARTINS, 2015, pg. 98). Em razão desse objetivo, surge a iniciativa de definir e classificar a relação empregatícia enquanto fenômeno emergente.

Inicialmente, a relação de emprego foi submetida à figura do contratualismo do direito civilista sem, entretanto, lograr êxito em uma classificação satisfatória do fenômeno, ao desconsiderar elementos fundamentais e distintivos da nova figura. Para as teorias contratualistas tradicionais, frutos dessa concepção, a relação empregatícia teria caráter contratual, equiparável às figuras contratuais existentes no Direito Civil (BARROS, 2016, pg. 160).

Antagonicamente, surgem as teorias acontratualistas, rompendo o esforço civilista e construindo distinta elaboração teórica, gerando antítese às proposições anteriores. Pela ótica desta corrente, a relação empregatícia é fenômeno alheio aos conceitos de vontade e liberdade, o que impossibilita a noção de contrato.

Por fim, desponta síntese teórica capaz de garantir a classificação e definição da relação de emprego, por intermédio da Teoria Contratualistas Moderna, diferenciando o fenômeno de outros objetos próximos. O esforço teórico dessa vertente é demonstrado pela utilização da noção de contrato, mas diversamente das opções existentes, constituindo nova figura no Direito, qual seja, o contrato de emprego, objeto que fundamenta a relação de emprego (DELGADO, 2019, pg 362).

Passemos a análise das referidas teorias, identificando nelas as tentativas de definição e classificação do fenômeno jurídico da relação de emprego.

### **2.1.1 AS TEORIAS CONTRATUALISTAS TRADICIONAIS**

As teorias contratualistas tradicionais demonstram o início de uma explicação teórica da natureza jurídica da relação de emprego. Em razão da jovialidade do fenômeno, ao contexto de seu surgimento, e a falta de arcabouço teórico, presente no atual estudo das relações trabalhistas, tais teorias tiveram inspiração na seara civilista, assimilando a relação de emprego às figuras clássicas de contratos, incorporando-a a teorização do Direito Civil.

Tal assimilação é demonstrada nas quatro teorias contratualistas tradicionais, que buscaram exemplificar o contrato empregatício como manifestações de espécies já conhecidas de contratos.

Essas teorias foram insuficientes para descrever o recém observado fenômeno da relação de emprego, pela recorrente e frustrada tentativa de submissão à fórmulas teóricas consolidadas na seara civilista, quando este despontava como novo fenômeno das formações econômico-sociais (DELGADO, 2019, pgs. 358 a 361).

A teoria originária entre as teorias tradicionais é a Teoria do Arrendamento, que incluía a relação de emprego como espécie de contrato de locação ou arrendamento, inspirada no modelo jurídico do Direito Romano. Nela, o contrato empregatício manifesta-se pelo arrendamento de serviços, em que uma das partes dispõe seu trabalho à outra parte (*locatio operarum*). Entretanto, essa concepção teórica foi superada, em razão da inexistência de separação entre o trabalhador e seu objeto (a prestação de trabalho), diametralmente à separação entre locador e coisa presente nos contratos de arrendamento, vez que o trabalho

não pode ser coisificado ou arrendado, ao passo que a contraprestação salarial não pode ser considerada o preço desta.

A Teoria da Compra e Venda, similar à teoria anterior em relação a seu surgimento no tempo, entende a relação de trabalho através da natureza jurídica de compra e venda, teorizando a venda da força de trabalho, pelo trabalhador, à contrapartida de sua precificação, representada no salário. Tal teoria teve sua derrocada por razão similar à tentativa teórica anterior, vez que na relação de emprego não há separação entre o elemento alienado e seu prestador, contrastando com a consequência do contrato de compra e venda. Outras razões se dão pelas características antagônicas entre a relação de emprego e o contrato de compra e venda, quando este é contínuo e configura obrigação de fazer, ao passo que aquele é concentrado no tempo e configura obrigação de dar.

Outra teoria tradicional é a Teoria do Mandato, compreendendo a relação de emprego como pertencente à ideia civilista do contrato de mandato, concepção fundada no caráter fiduciário entre as partes empregada e empregadora, abstraindo deste e daquele, respectivamente, os papéis de mandatário e mandante. Dentre as razões que apontam o insucesso dessa teoria, estão as características do contrato de mandato, que pressupõe a existência de terceiro na relação (aquele perante a qual haverá a representação do mandatário pelo mandante), o costume de não onerosidade de nesses contratos e, principalmente, a falta de intensidade fiduciária na relação, esta última explicada pela constatação de que não há necessária transferência de poder do empregador ao empregado em todas as relações de emprego.

Por fim, a quarta teoria tradicional é a Teoria da Sociedade, que preconiza o interesse comum entre as partes para o aumento de produção e crescimento da empresa, conduzindo a relação empregatícia ao contrato de sociedade. A fragilidade dessa teoria é manifestada pela ausência da *affectio societatis* (vontade de ser sócio, inconfundível ao conceito de subordinação) na relação, requisito essencial ao contrato de sociedade, vez que não há vontade do empregador de dividir os lucros e vontade do trabalhador de assumir os prejuízos.

### **2.1.2 AS TEORIAS ACONTRATUALISTAS**

As teorias acontratualistas, antagonicamente às teorias anteriores, buscam a definição da natureza jurídica da relação de emprego pela negação à ideia de contrato, como

consequência da negativa ao papel da liberdade e da vontade no estabelecimento das relações empregatícias, fundando conceito próprio baseado no mero fato da prestação dos serviços.

Ambas as teorias utilizam como pressuposto a realidade fática da relação empregatícia, em que há pequena margem e atuação dos trabalhadores e, portanto, inexistentes os conceitos de liberdade e vontade (estas inerentes ao conceito de contrato).

Ocorre que essas teorias concluem o objeto jurídico da relação empregatícia de maneira equivocada, em razão da simplificação dos elementos da vontade e da liberdade, vez que estes são os responsáveis pela ruptura com as antigas modalidades de relação de produção (escravidão e servidão), razão pela qual as teorias não obtiveram êxito na descrição do fenômeno mencionado (NASCIMENTO, 2014, pg. 614).

A primeira das teorias acontratualistas é a Teoria da Relação de Trabalho, que assevera a vontade das partes como irrelevante à constituição do vínculo, delegando como fonte da relação jurídica a prestação material do serviço, a prática de atos de emprego, de forma independente à sua causa de origem. O óbice dessa teoria é o império legal da Carta Celetista, quando esta, por exemplo, preconiza o serviço efetivo como o tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando comandos.

A segunda teoria acontratualista é a Teoria Institucionalista, aprofundando a teoria anterior ao inutilizar a liberdade e a vontade como formadoras da relação jurídica, interpreta a empresa como instituição que se impõe ao grupo de pessoas que o compõe, subtraindo-lhe a vontade particular. Nesse sentido, o empregado é direcionado à situação estatutária, sem que nela tenha autonomia ou influência, em razão da flagrante assimetria entre as partes. A teoria, entretanto, representa arcabouço autoritário e antidemocrático, quando da limitação da liberdade, servindo como antigo fundamento aos regimes ditatoriais e sendo superada pelo decurso da história.

### **2.1.3 TEORIA CONTRATUALISTA MODERNA**

Por fim, a figura jurídica da relação de emprego ganhou sentido singular com a Teoria Contratualista Moderna, representando o resultado histórico das contribuições anteriores, sejam contratualistas tradicionais, sejam acontratualistas. Considerando sua proximidade com figuras correlatas, mas sem ignorar seu surgimento a partir da ruptura da servidão feudal e da reconexão do trabalhador ao sistema de produção, a análise da natureza jurídica da relação de emprego constata sua característica contratual (DELGADO, 2019, pg. 362).

Essa natureza jurídica contratual observa a vontade, derivada da liberdade, como elemento fundamental à sua configuração, representando seu diferencial de regimes servis e escravocratas e, nesse sentido, diferenciando-se das teorias contratuálistas tradicionais, em razão destas apresentarem conclusões diversas sobre o tipo contratual. A configuração da vontade do trabalhador, portanto, à vontade empresarial, por intermédio do contrato, é o que lhe conecta ao sistema de produção.

Ocorre que a noção de contrato à relação de emprego difere das outras noções civilistas, posto que seu objeto é uma obrigação de fazer (*obligatio faciendi*) realizada por pessoa humana e com os requisitos da relação de emprego (quais sejam, habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade). A diferenciação é extraída desse particular, não do objeto em si, mas da forma em que é prestado o serviço, notadamente em subordinação (DELGADO, 2019, pg. 363).

Portanto, a natureza jurídica da relação de emprego é o Contrato de Emprego, compreendido como a realização de obrigação de fazer, lícita, realizada de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada.

A caracterização desse Contrato de Emprego é o que será analisado a seguir.

## **2.2 DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

O surgimento da relação de emprego na história humana é observado, conforme explicitado nas teorias da sua natureza jurídica, no período da sociedade industrial contemporânea, em razão da antiga predominância do trabalho não livre, prestado de forma servil ou escravocrata. A partir de mudanças na organização social, como o trabalho juridicamente livre e a dinâmica da industrialização urbana, é que as condições da relação empregatícia se estabelecem e demonstram relevância jurídica no decurso da humanidade.

Nesse sentido, importante esclarecer a separação entre relação de trabalho e relação de emprego, posto que a primeira constitui relação gênero da qual a segunda é espécie, também incluídas como outras espécies o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, dentre outros, sendo a relação de emprego uma das suas manifestações. A relação de trabalho, portanto, refere-se a qualquer atividade humana em que há prestação de trabalho com objetivo num resultado útil.

Já a relação de emprego, objeto de nosso estudo, é necessariamente composta por determinados elementos fático-jurídicos, de forma que a ausência de um desses elementos

a descaracteriza. Para sua caracterização, insurgem-se os elementos da pessoalidade, da habitualidade, da onerosidade e da subordinação (BONFIM, 2015, pg. 242).

A Carta Celetista os prevê, em seu art. 3º, quando preleciona que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Tais elementos derivam da realidade fática da prestação de serviços de forma empregada, originando tipos legais específicos, a serem analisados a seguir.

### **2.2.1 A PESSOALIDADE**

O elemento fático-jurídico da pessoalidade pressupõe a prestação de serviços por pessoa natural ou física, sendo a relação de emprego afastada em caso de pactuação por pessoa jurídica. Isso ocorre em razão dos bens jurídicos tutelados ao trabalhador serem de caráter individual, como a vida, a saúde, a integridade, dentre outros, e, portanto, impossíveis de garantir às pessoas jurídicas (DELGADO, 2019, pg. 339).

Tal elemento requer, igualmente, a prestação de serviços de maneira pessoal e infungível, pela pessoa natural, de forma que o prestador do serviço observe a necessidade do seu *intuitu personae* na relação. Nesse sentido, não há possibilidade de substituição reiterada e contínua do prestador por outro prestador de serviços, o que descaracterizaria o caráter pessoal da prestação.

Ocorre que há possibilidades de substituição do prestador, em casos autorizados pelo empregador ou mesmo em casos de autorização legal, como as férias, a licença maternidade, dentre outros. Entretanto, essas situações não acontecem de forma contínua, intermitente, posto que não há o afastamento do requisito da pessoalidade. Outrossim, a pessoalidade é requisito exclusivo ao prestador dos serviços, não sendo abrangida a seu tomador, em razão da despersonalização deste, sendo incidido vínculo jurídico ao empregador.

### **2.2.2 A HABITUALIDADE**

Também denominada como não eventualidade, ou continuidade, o elemento da habitualidade concebe a relação de emprego, no instante de sua configuração legal, pelo caráter permanente da prestação dos serviços, da mesma forma que entende como permanente o contrato empregatício. Tal elemento é o que diferencia a relação de emprego do trabalho

esporádico ou eventual, posto que este não detém a habitualidade requerida, ainda que detenha outros elementos caracterizadores (BONFIM, 2015, pg. 259)

Diversas teorias formulam entendimento sobre o conceito de habitualidade, em razão da controvérsia doutrinária, jurisprudencial e legal sobre o elemento, como as teorias da descontinuidade ou do empreendimento. A CLT, inspirada por essas teorias, a caracteriza como a realização de serviços não eventuais, ao passo que a legislação do trabalho doméstico a entende como a realização de serviços contínuos. A convergência das teorias, quais sejam, da descontinuidade, do evento, do empreendimento e da fixação jurídica, conjuga a definição do elemento fático-jurídico em questão.

A caracterização do elemento da habitualidade, portanto, observa a incidência da eventualidade quando verificados requisitos como a descontinuidade da prestação do trabalho, a não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, a curta duração da prestação, a natureza episódica do trabalho realizado ou mesmo a não correspondência do trabalho ao padrão dos fins da empresa.

### **2.2.3 A ONEROSIDADE**

O elemento da onerosidade desponta da evidente constatação de essência econômica da prestação de serviços, de forma que há correspondência entre essa prestação, de um lado da relação de emprego, e a devida contraprestação salarial pelo serviço, do outro lado. Nesse sentido, o contrato de emprego pactuado envolve não somente o conjunto de atividades requeridas ao trabalhador, mas também o que será auferido por ela, aja vista o caráter bilateral e oneroso da relação (BONFIM, 2015, pg. 253).

Ocorre que, enquanto elemento fático-jurídico, a onerosidade não deriva diretamente da perspectiva do serviço prestado ou mesmo de quem o recebe, mas do próprio prestador, uma vez que nem toda prestação de serviços, ainda que mediante mensuração econômica, seja passível de caracterização onerosa, como nos casos de trabalho servil ou trabalho voluntário. Para que seja observado o caráter oneroso de uma determinada relação, é necessário analisar os planos objetivo e subjetivo do referido elemento.

O plano objetivo do elemento ocorre através pagamento, em referência ao art. 3º da CLT, como contraprestação salarial ao serviço prestado. Já o plano subjetivo ocorre pela intenção das partes em conferir a necessária contraprestação, não vislumbrada em hipóteses de trabalho dedicado a fins religiosos, políticos, comunitários, dentre outros, uma vez que essas modalidades de prestações de serviços não conferem a vontade onerosa na relação.

#### 2.2.4 A SUBORDINAÇÃO

Por fim, o mais importante dos elementos fático-jurídicos é a subordinação, em razão do destaque conferido na conformação da relação empregatícia e em razão da separação entre este modelo de produção quando comparada com os antigos modelos escravista e servil. Ao mesmo tempo, a análise desse elemento que permite a caracterização da relação de emprego e, quando ausente, do trabalho autônomo, este último profundamente presente na sociedade contemporânea.

A subordinação é conceituada como o estado de dependência ou obediência do trabalhador, estando sujeito ao poder e ordens de outros. De outra forma, é o acolhimento do poder diretivo da empresa, do empregador, na forma de direcionamento da prestação de serviços, em que a autonomia da vontade do prestador é limitada e transferida a quem direciona suas atividades. Para este elemento, não é possível a análise subjetiva do fenômeno, posto que a subordinação encontra-se no modo de realização da prestação, ao invés da figura do prestador (DELGADO, 2019, pg. 349).

Por conseguinte, a subordinação apresenta três dimensões de caracterização, em que se compreende a forma de direcionamento do poder diretivo nesse fenômeno social, verificando-se a adaptação desse elemento jurídico à realidade da prestação nas relações de emprego. As dimensões são denominadas de clássica, objetiva e estrutural.

A subordinação clássica é a forma mais comum de manifestação, em que o poder empresarial é diretamente direcionado e visualizado pela intensidade de ordens de comando. A subordinação objetiva é percebida pela integração do trabalhador nos objetivos da empresa, que participa colaborativamente das decisões que o direcionam. Já a subordinação estrutural, por fim, compreende a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial de forma acolhida na organização e funcionamento, independente do recebimento de ordens diretas (DELGADO, 2019, pg. 352).

O caráter multidimensional desse elemento permite a caracterização como subordinado tanto da figura do trabalhador tradicional, submetido intensamente aos comandos do poder diretivo, quanto de figuras com escasso comando diretivo, mas que denotam íntima ligação com a estrutura organizacional que os rodeia. No sentido das subordinações objetiva e estrutural incide o exemplo do art. 6º da CLT, que prevê a subordinação do trabalho a distância, de forma telemática e informatizada, que permitem o controle e supervisão das atividades pelo uso da tecnologia.

As novas formas de organização da dinâmica global (como o teletrabalho, a terceirização, as franchisings, etc.), contudo, aproximam os conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo, gerando a chamada parasubordinação, em que se verifica maior liberdade no exercício da atividade laborativa e ingerência indireta do empregador na conduta necessária à prestação do serviço (CAVALCANTE, 2018, pg. 35).

Ainda, as novas disposições da organização do trabalho, como será verificado, criam o conceito de subordinação algorítmica, em que se troca a rigidez subordinativa pela relação de participação colaborativa, por intermédio da tecnologia, como compreende CAPUZZI (2019, pg. 922) ao mencionar o caso dos motoristas de aplicativos:

“A pretensão da plataforma é autonomizar os contratos de trabalho dos seres humanos que em seu favor atuam por meio de tecnologias disruptivas.

Para tanto, a utilização do controle laboral por algoritmos desponta como forma de automatizar o processo de submissão de dados à análise de terceiros, mister impraticável de execução manual. (...)”

A subordinação, portanto, é requisito complexo e passível de diversas formas de verificação em uma relação de trabalho, pelo que o esforço jurídico de seu entendimento é razão fundamental do presente trabalho.

### **2.3 ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Paralela à análise dos elementos fático-jurídicos, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, para a manifestação da relação de emprego, necessária é a análise dos elementos jurídicos-formais da mesma relação, posto que essa última confere validade à produção de plenos efeitos da relação que se pretende conferir. Esses elementos, portanto, configuram construções teóricas e normativas, celebradas pelo ordenamento jurídico, capazes de validar ou não a relação empregatícia, ainda que preenchidos os elementos fático-jurídicos.

Os elementos jurídico-formais transcritos à realidade justralhista derivam do art. 104 do Código Civil Brasileiro, cobrando dos contratos empregatícios os requisitos da capacidade das partes, da licitude do objeto contratado, da forma contratual prescrita em lei ou por esta não proibida e da higidez na manifestação das partes (DELGADO, 2019, pg. 355).

Nesse sentido, não há que se reconhecer o vínculo de emprego de determinada pessoa que, ainda que preenchidos os elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e

subordinação, desenvolva atividade no contrabando ou tráfico de drogas, na aposta em jogo do bicho ou na realização de rinhas de galo.

## **2.4 A AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO: O TRABALHO AUTÔNOMO**

Com o avançar das características do mundo contemporâneo, como a maximização do uso da tecnologia nos postos de trabalho, cada vez mais acentua-se a figura do trabalho autônomo, a relação mais próxima da relação de emprego. Ambas as espécies de relações de trabalho diferenciam-se em razão daquela não apresentar um dos elementos caracterizadores desta, qual seja, a subordinação.

O trabalho autônomo é compreendido como o trabalho realizado sem subordinação ao tomador do serviço prestado, ou seja, de forma livre e autônoma, estabelecidas as diretrizes das atividades pelo próprio prestador. Portanto, diametralmente oposto à subordinação, em que o trabalhador é direcionado pelo poder diretivo do empregador.

Nesse sentido, o aferimento de qual parte detém o controle da prestação dos serviços na relação jurídica é que demonstra tratar-se de autonomia ou subordinação. Posto que, verificada a incidência da autonomia, ou seja, a ausência de subordinação, em determinada relação de emprego, impossível é a caracterização da relação empregatícia (DELGADO, 2019, pg. 397).

A modalidade de trabalho autônomo encontra eco em alguns exemplos previstos na legislação pátria, como a prestação de serviços (arts. 593 a 609 do CCB), a empreitada (arts. 610 a 626 do CCB), a representação comercial (Lei nº 4.886/1965), dentre outros. Em todos os casos, é necessária a garantia de autonomia dos prestadores de serviços, ao passo que a incidência da subordinação criaria tipo diferente do autônomo. Como consequência da autonomia, o risco da prestação do serviço é do próprio prestador, diferentemente do ocorrido na relação empregatícia.

### **3. O TRABALHO E A TECNOLOGIA NA ERA DIGITAL: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E OS MOTORISTAS DA EMPRESA UBER**

Assim como o trabalho, a tecnologia faz parte da história humana, sendo responsável por diversas conquistas e avanços históricos. Sua presença sempre ocasionou alterações nas perspectivas de relacionamentos sociais, sejam do homem com a natureza, do homem com seus pares, etc.

A etimologia da palavra tecnologia deriva do termo grego *tekhnología*, no sentido de tratado ou dissertação sobre uma arte. Na contemporaneidade, seu conceito traduz o significado de conjunto de conhecimentos que se aplicam a um determinado ramo de atividade (CAVALCANTE, 2018, pg. 796).

Portanto, a tecnologia é fundamental às sociedades por contribuir, com suas inovações, para a transformação de diversos setores do cotidiano, como o ambiente familiar, os cuidados com a saúde, as comunicações, os transportes, os processos de aprendizagem, dentre outros.

Evidente ressaltar que a tecnologia também promove profundas transformações no desenvolvimento do trabalho humano, alterando suas formas de manifestações e sua própria necessidade de existência, como verificado a seguir.

#### **3.1 TECNOLOGIA E TRABALHO**

É evidente ressaltar a proximidade entre os conceitos do trabalho e da tecnologia para a humanidade, posto que presentes desde a origem da humanidade e intimamente influenciados entre si. Ao observar o fenômeno tecnológico no trabalho, não se pode reconhecer apenas determinada ferramenta ou utensílio, mas a totalidade de instrumentos que impulsionam o desenvolvimento do trabalho. Ambos os conceitos, nesse sentido, são de extrema relevância à análise do mundo globalizado.

Em termos práticos, a tecnologia serve para facilitar e otimizar este trabalho desenvolvido pelo homem, assim economizando esforço e tempo. Sejam ferramentas de agricultura, teares, máquinas a vapor, carros, celulares ou computadores, a inovação tecnológica permitiu o avanço do homem perante seus obstáculos (FINCATO, 2014, pg. 9).

Entretanto, nem todas as consequências do avanço tecnológico são positivas. O advento de tecnologias da comunicação e da informação trouxe consigo a expectativa de

direcionamento do trabalhador ao “ócio criativo”, ao desenvolvimento pessoal e à vida afetiva e familiar.

Ao contrário, os reflexos produzidos impuseram que o homem trabalhe mais rápida e intensamente, em local até mesmo distinto do local habitual de trabalho, e, portanto, desafiando as já estabelecidas estruturas normativas do labor. Ao mesmo tempo, os antigos padrões de produção seguem em uso, concomitantemente com os novos padrões, sem que seja possível uma completa revogação dos primórdios do trabalho.

Nesse sentido, portanto, imperioso é o entrelace da já existente normatização trabalhista com as recentes dinâmicas do trabalho humano contemporâneo, que se confrontam sob a luz do conceito da flexibilização.

### **3.1.1 O TRABALHO MOLDADO PELA TECNOLOGIA**

A compreensão da conexão entre os conceitos já mencionados, o trabalho e a tecnologia, requer, oportunamente, compreensão sobre a própria existência do trabalho e sua razão à humanidade. Em linhas gerais, entende-se a importância do trabalho para atender as necessidades de subsistência do homem, ou seja, a forma encontrada para a garantia de sobrevivência perante a natureza (FINCATO, 2014, pg. 10).

Por seguinte, o trabalho ganha diversas interpretações na dinâmica humana, seja por aspectos políticos, econômicos, sociais, religiosos, etc., sobretudo a partir da sua utilização enquanto meio de troca. Ou seja, quando o produto do trabalho torna-se destinado à terceiro, recebendo deste determinado bem como retribuição, em um sentido primordial do sistema capitalista.

É notório constatar que os picos de desenvolvimento da história humana são frutos das contínuas revoluções tecnológicas, como a agricultura, a escrita ou a eletricidade. Essas mudanças tecnológicas trazem consigo novas interpretações do processo produtivo e a necessidade de especialização dos trabalhadores para adequarem-se à nova realidade produtiva.

A partir da riquíssima contribuição tecnológica trazida pela Revolução Industrial, que potencializou os resultados de produção e permitiu a melhoria da locomoção, da comunicação, da alimentação, do vestuário, etc., a organização laboral também se transforma, deixando de ser rural, manufatureira e individual e tornando-se urbana, mecanizada e coletiva.

A alteração da organização laboral influencia todo o conhecimento da produção, posto que antes pertencia ao trabalhador, em razão da cultura manufatureira, e passa a ser de domínio do empregador, do dono das fábricas e máquinas, que decide por fracionar o processo produtivo e, assim, aliena o operário de seu próprio objeto de trabalho. O fracionamento do trabalho, nesse sentido, permite a imposição de maiores ritmos e a massificação da produção.

A consequência contínua dessa transformação é o amadurecimento da relação de explorador e explorado entre o capital e o trabalho, sendo este embate a inspiração para a futura regulamentação dos limites legais dessa exploração, o que ensejou o surgimento do próprio Direito do Trabalho.

Nesse ponto, é notável a comparação da interferência estatal nas relações laborais entre os períodos anterior e posterior ao avanço da industrialização. Se, anteriormente, o Estado era ausente e não incidia sobre o trabalho, com as mudanças trazidas pela Revolução Industrial e sob influência dos princípios humanizadores da Revolução Francesa surgem, de forma paulatina e com objetivo protetivo, a regulamentação e fiscalização estatal nas relações de serviços sob subordinação.

Sobre o desaguar da interferência estatal e suas influências teóricas, a jurista FINCATO (2014, pg. 11) ilustra o seguinte:

“Nesse aspecto, impossível deixar de fazer referência à construção internacional dos marcos de Direitos Humanos, especialmente os focados no ser humano trabalhador (p.ex: a *Rerum Novarum*, de 1891) e, a posteriori, aos fluxos de internalização, em que os Estados esforçam-se por constitucionalizar os direitos essenciais à preservação da dignidade do ser humano trabalhador (como, por exemplo, a Constituição do México de 1917, a da Alemanha de 1919 e até mesmo a Constituição do Brasil de 1934). Na esteira dos destaques, merece registro a Constituição brasileira de 1988 que foi erigida com eixo no ser humano e seus direitos fundamentais, dentre os quais os sociais.”

A escalada da produção industrial, portanto, desemboca no fenômeno da globalização, entendida como a interação global dos sistemas econômicos, sociais, políticos, legais, etc., em razão da busca por novos mercados consumidores, da redistribuição de capitais acumulados e do impulso pelas tecnologias da informação e comunicação.

Ainda que os impactos da globalização sejam controversos, uma vez que o fenômeno, positivamente, é a principal força motriz do crescimento global e cria oportunidades de desenvolvimento e progresso e, negativamente, colabora com a geração de

pobreza e instabilidade global, decerto as relações de trabalho foram alteradas significativamente por essas mudanças.

Diante da intensificação tecnológica impulsionada pela globalização, as tecnologias da comunicação e da informação tornam-se presentes no cotidiano humano e, por consequência, no labor humano, de forma a consolidar a chamada era digital, notadamente pelo uso de computadores, smartphones e outras ferramentas que estabelecem a sociedade em rede.

### **3.1.2 O TRABALHO NA SOCIEDADE DIGITAL**

O avanço tecnológico permite a chegada da humanidade na chamada era digital, atual fase do progresso humano, em que se destacam a informação, a massificação dos meios informacionais, a digitalização e a virtualização de todos os aspectos da vida cotidiana, o que permitiu contato instantâneo com todo o globo, suprimindo assim diversas limitações impostas pela territorialidade (GOULART, 2014, pgs. 19 e 20).

A sociedade digital, nesse sentido, apresenta-se como dependente dos meios tecnológicos para sua existência, pelo que não se imagina a atual organização social e laboral sem o uso da rede de computadores, smartphones e outras ferramentas que conectam pessoas e instituições.

No aspecto do trabalho, o modelo industrial torna-se, cada vez mais, obsoleto e ultrapassado, frente às novas dinâmicas sociais estabelecidas no processamento e troca de informações. Por consequência, as relações laborais são transformadas e sofrem alterações nas estruturas de subordinação, substituindo o modelo de alienação clássica, notadamente exemplificado pelo chão da fábrica, pelo modelo de contínua subordinação e disponibilidade diuturna dos trabalhadores, eis que rompidas as dificuldades geográficas e comunicativas.

A sociedade digital, ainda que tenha alterado significativamente todas as estruturas preestabelecidas, não vislumbra o perecimento do trabalho propriamente dito. Ao contrário, reconhece as contradições das novas formas de exploração e composição técnica do trabalho como base de sustentação da organização globalizada e seus regimes de acumulação e produção de conhecimento (GRASSELLI, 2010, pg. 54).

Pelo uso das modernas ferramentas tecnológicas, sobretudo os já mencionados computadores e smartphones, surgem possibilidades de execução de serviços e tarefas para empregadores em quaisquer cantos do globo, sem a fiscalização estatal quanto ao cumprimento das disposições legais.

A ideia de mundialização do trabalhador e do trabalho, nesse sentido, rompe as antigas barreiras hierárquicas e sustenta o conceito de “Mundo Plano” (FRIENDMAN apud GOULART, 2014, pg. 22), em que a cooperação laboral ocorre e forma horizontal, permitindo maior volatilidade entre cargos e funções de uma determinada empresa ou entidade governamental e alterando o antigo modelo de engessamento hierárquico.

Outra fundamental mudança de paradigma concerne na exigência pela qualificação e especialização da demanda laboral, de forma a ser minimamente necessário o manejo das tecnologias do respectivo posto de trabalho para sua aquisição. A modernidade, portanto, cria novos postos de trabalho, baseados no aprimoramento do conhecimento e da tecnologia.

O resultado da necessidade de alta especialização para ingresso no mercado de trabalho é a sistemática expulsão compulsória de uma grande massa de trabalhadores, alheios às condições de alcance da especialização. Numa franca relação de causalidade, a divisão tecnológica apresenta grupos sociais com menor poder econômico e que têm menor acesso à tecnologia, gerando dificuldade em sua capacitação profissional e, assim, sendo excluído de oportunidades laborais e até mesmo de desenvolvimento sociais e culturais.

Esse fenômeno de exclusão é chamado de *infomarginalidade*, atingindo, principalmente, determinados coletivos que, por si mesmos, apresentam característica de exclusão na sociedade, como imigrantes, idosos, habitantes de zonas rurais, incapacitados, dentre outros. Por razões óbvias, cria-se um vácuo entre grupos de trabalhadores capacitados ao trabalho tecnológico e grupos que sequer sabem como utilizar um computador, por exemplo (GRASSELLI, 2010, pg. 56).

A principal solução ao enfrentamento da exclusão não é moderna, ao contrário, remonta desde antes da Revolução Industrial: a organização e ação coletiva dos trabalhadores, especialmente na negociação coletiva. Através desse importante instrumento à serviço da classe trabalhadora, suas organizações e agremiações sindicais recebem a missão de buscar o aperfeiçoamento profissional de seus representados, sobretudo em tempos de crise econômica e social.

Há que se destacar, em solo pátrio, certa ineficiência nas relações entre representantes sindicais e seus representados, característica que dificulta a organização coletiva na busca de seus interesses. Ainda que em ações de prevenção ou reparação, as atividades são insuficientes, ao contrário do exigido pela sociedade digital, ao passo que sequer imagina-se o fortalecimento da capacitação profissional.

Em termos práticos, portanto, o principal ponto de virada da marginalização e exclusão dos trabalhadores, como mencionado, é forte e legítima ação coletiva, em que os próprios trabalhadores são responsáveis pela defesa do que lhes é e deve ser conveniente, seja na participação das negociações coletivas, seja na luta por dignidade e direitos fundamentais.

### 3.2 O FENÔMENO DA *UBERIZAÇÃO*

O avanço das tecnologias da comunicação e da informação e a evidente influência no trabalho desaguam no contemporâneo fenômeno da *uberização* das relações laborais, compreendido como a recentíssima emergência de novos padrões de organização do trabalho, a partir dos avanços tecnológicos. O entendimento desse fenômeno requer percepção sobre os traços da contemporaneidade e o impacto da utilização de tecnologias disruptivas na relação entre o capital e o trabalho (GONÇALVES, 2017, pg. 319).

As formas de organização do trabalho são recentes no decurso da história humana, frutos da sociedade urbana e industrial, embora alterem profundamente toda a estrutura organizacional à luz das renovações trazidas pela tecnologia. Nesse sentido, há que serem destacados o *fordismo*, o *toyotismo* e a *uberização*.

O modelo do *fordismo* recebe a alcunha de seu idealizador, o empresário Henry Ford, e cria o sistema de linhas de montagens em grandes plantas industriais, capazes de realizar a produção em larga escala, homogeneizando as condições de trabalho a todos os empregados, que por sua vez também homogeneizavam suas reivindicações (GONÇALVES, 2017, pg. 319).

O modelo do *toyotismo*, por seguinte, deriva da empresa Toyota e extingue o modelo de produção em massa anterior e fragmenta a produção de forma a tornar a cadeia produtiva e a participação empregatícia heterogênea, reunindo assim diversos contratos de emprego e até mesmo diversas empresas especializadas nessa cadeia. É nesse contexto que a alienação do trabalho torna-se evidente, em razão da não identificação do trabalhador com o produto desenvolvido (GONÇALVES, 2017, pgs. 319 e 320).

Surge a partir do século XXI, finalmente, o modelo da *uberização* da organização laboral, apresentando potencial de crescimento exponencial para quaisquer setores de atividades econômicas. Sua denominação é emprestada da empresa Uber, principal arquétipo do atual modelo organizacional, sob o escopo de autonomizar as relações de trabalho mediante tecnologias disruptivas.

Há que se destacar que diversos ramos econômicos já apresentam esse uso indiscriminado de tecnologias, através de plataformas digitais, para a contratação de determinados serviços, como de caronas (Uber, Cabify, 99Táxi), de hospedagens (AirBnb, Booking), de estética (Singu), de manutenção automotiva (Easy Carros), de entregas (Ifood, UberEats, Loggi, Shippify), de limpeza doméstica (Parafuzo, EasyQasa), de advocacia (Jurídico Correspondentes, Justiça Seja Feita), de reformas (Iguanafix), de chefs de cozinha (ChefEx), dentre outras possibilidades que evidenciam a *uberização* (RODRIGUES, 2018, pg. 313).

A *uberização*, por conseguinte, representa o resultado da nova concepção econômica mundial, chamada de economia compartilhada ou economia colaborativa, que utiliza a tecnologia para a colaboração em massa, através de aplicativos digitais derivados de softwares voltados para computadores ou celulares.

Sob a ótica dos consumidores ou dos empreendedores digitais, o fenômeno permite avanços significativos para a sociedade e para a economia. Entretanto, sob a ótica dos prestadores de serviços, tem-se verificada a flexibilização das relações de emprego e a consequente fragilização dos trabalhadores, posto que alheios às garantias e proteções legais.

É imperioso afirmar, nesse sentido, que essa massa de trabalhadores busca espaço nos modelos de economia colaborativa como necessidade de adquirir renda, ao invés do ideal de trabalho colaborativo (RODRIGUES, 2018, pg. 314).

As tecnologias da informação e da comunicação, nesse sentido, são utilizadas como inovações disruptivas, uma vez responsáveis pelo não reconhecimento das relações empregatícias, oferecendo nova possibilidade de extração de valor do trabalho. Portanto, o avanço tecnológico e a otimização do processo de extração do valor do trabalho são características presentes ao longo da história humana e essenciais para a compreensão do fenômeno da *uberização*.

Aqui se insere a importância do Direito do Trabalho, como garantidor do patamar civilizatório mínimo que permita a coexistência dessa exploração com os princípios da dignidade humana. O sistema de exploração capitalista, portanto, não pode ser ilimitado, ao contrário, existe para regular essa relação histórica.

### **3.3 A ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA UBER**

Decerto, é imperioso analisar e compreender a atividade econômica da empresa Uber, que empresta seu nome ao fenômeno da *uberização*, e consequentemente a natureza

jurídica da relação entre a empresa, seus motoristas e seus passageiros. Há que se destacar que outras empresas praticam a mesma atividade econômica, como as empresas 99Táxi, EasyTáxi e Cabify, com menor inserção no mercado pátrio e mundial, pelo que se analisa a empresa Uber como principal exemplo do fenômeno.

A empresa Uber surgiu nos Estados Unidos, especificamente na cidade de São Francisco, em março de 2009 e seu aplicativo foi disponibilizado em junho do mesmo ano. No Brasil, a empresa iniciou operações em 2014, sob a pessoa jurídica de direito privado Uber Brasil Tecnologia Ltda. Segundo a empresa, o aplicativo oferece serviços de transportes de passageiros através de plataforma de comunicação que os interligam aos motoristas cadastrados.

De forma simplificada, a inovação tecnológica trazida pela empresa é a de usuários e motoristas cadastrados conectarem-se por intermédio do aplicativo e negociarem a prestação do serviço de transporte entre si, em quaisquer variações do serviço, como UberX, UberBlack, UberPool, etc. (COUTO, 2017, pgs. 272 e 273).

Nesse sentido, é possível resumir a atividade econômica da empresa, nas palavras de MARQUES (2016, pg. 65), da seguinte maneira:

“A Uber, que distingue seu serviço dizendo ser um serviço por demanda, exige dos motoristas segurança, conforto e luxo, o que guarda relação com os tipos de veículos que ela permite que sejam utilizados, sendo que o preço do serviço fica ao alvedrio da empresa, que diz calculá-lo conforme a distância e o tempo da viagem. A informação sobre o preço deve ser dada ao usuário enquanto o pagamento pode ser feito em dinheiro ou por meio do cartão de crédito. No momento do pagamento realizado com cartão de crédito, a Uber desconta sua remuneração.”

Há que se destacar a contribuição do serviço oferecido com a melhora do sistema de transporte urbano, uma vez disponível a oferta de transporte individual privado aos passageiros do aplicativo, considerado por sua qualidade em comparação com outros serviços, suprimindo assim determinada demanda existente na sociedade (TEIXEIRA, 2017, pg. 192).

Outro necessário destaque é sobre o impacto da chegada do aplicativo em relação aos serviços já estabelecidos de táxis, notadamente pela relação de concorrência de mercado entre si. A disputa ocorreu em quaisquer cidades que a empresa se estabeleceu, em todo o mundo, e no Brasil a disputa ocorreu, inclusive, a respeito da regulamentação do aplicativo, sob franco protestos da classe taxista.

### 3.3.1 A NATUREZA JURÍDICA DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA UBER

Conforme já observado, a empresa fornece o serviço por intermédio de aplicativo para *smartphones* e, em razão disso, é classificada como uma TNC (*transportation network company*), uma companhia de plataforma digital que conecta passageiros e motoristas. Todo o funcionamento da empresa, portanto, estrutura-se pelo uso do aplicativo, sem o qual a empresa sequer existiria (BABOIN, 2017, pg. 333).

De igual forma, a empresa presta serviços de transportes dos passageiros, pelo uso do aplicativo, por intermédio dos motoristas cadastrados. A controvérsia da natureza jurídica da atividade econômica, nesse sentido, ocorre em razão da dualidade de sua caracterização: como empresa de tecnologia ou empresa de transportes de passageiros. A determinação de sua natureza jurídica, conseqüentemente, é caminho necessário ao entendimento sobre a relação de seus motoristas.

Ainda que a empresa seja sediada nos EUA, seu serviço tecnológico é capaz de percorrer todo o globo, em razão de seu sustentáculo operacional, bastando que o local de sua utilização seja coberto pela rede de telecomunicações que permita o acesso à internet. Por esse modelo, extrai-se que os dois principais recursos utilizados são o trabalho humano, responsável pela efetivação das corridas, e a infraestrutura de processamento de dados, que possibilita a conexão entre o motorista e o passageiro (BABOIN, 2017, pgs. 332 e 333).

A respeito da controvérsia mencionada, entende COLLESI (2017, pg. 158) pela caracterização da empresa como do ramo da tecnologia, asseverando que:

“Conforme definição, conclui-se que o fato das plataformas conectarem pessoas para um fim específico não significa dizer que este fim seja seu ramo de atuação, pois seu propósito principal é a consumação desse contato entre usuários, ou seja, o aproveitamento dessa troca. As plataformas ganham dinheiro no encontro dos usuários, sendo essa sua atividade econômica: a interação entre oferta e demanda do que quer que seja.

(...)

O objetivo da empresa não é fazer itinerários de transportes, com rotas predeterminadas; seu patrimônio não está concentrado na frota de carros, e todos os custos decorrentes destes, mas sim em atualização do software em que seja mais fácil a consumação entre os usuários, com a divulgação desse ponto de encontro para que seja cada vez mais utilizado.”

Em sentido similar, concorre a opinião de JÚNIOR (2018, pg. 132), descrevendo a empresa Uber da seguinte forma:

“Trata-se de uma empresa de tecnologia que por intermédio de aplicativo (programas operacionais usados em smartphones ou computadores, conectados pela internet) propicia a comunicação entre passageiros e motoristas com a finalidade de que estes prestem serviços de transportes àqueles (...).”

Entretanto, TEIXEIRA (2017, pg. 193) discorda dos posicionamentos ilustrados, caracterizando a empresa como do ramo de transporte de passageiros, como se observa:

“Quanto à natureza do Uber, trata-se de um serviço de transporte, sujeito, portanto, às regras do contrato de transporte de pessoas (CC, art. 730 e ss., além de outras normas especificadas). Isso, pois, o motorista cadastrado no Uber é chamado para levar um passageiro de um local para o outro.”

Sob a concordância quanto a caracterização da empresa como do ramo de transportes de passageiros, manifesta-se BABOIN (2017, pg. 343) da seguinte maneira:

“(...) a Uber não pode ser considerada apenas como um aplicativo de celular. A Uber é uma empresa que intermedia a mão de obra de motoristas e dessa intermediação extrai o seu lucro. A mesma lógica se aplica às inúmeras empresas de trabalho sob demanda via aplicativos que estão surgindo atualmente no planeta.”

Portanto, a controvérsia mantém-se entre os doutrinadores da seara trabalhista, pelo que impossível gerar consenso a respeito da natureza jurídica da atividade econômica da empresa Uber. Este entendimento, finalmente, é fundamental para definir a relação de trabalho existente entre a empresa e os motoristas, como se verifica a seguir.

### **3.4 A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE A EMPRESA UBER E OS MOTORISTAS SEGUNDO A DOUTRINA BRASILEIRA**

A análise dos aspectos centrais da atividade econômica da empresa Uber, conforme observado, desagua no debate a respeito da relação de trabalho dos seus motoristas, sob a égide da legislação trabalhista brasileira. Uma vez controversa a natureza jurídica da referida atividade econômica, também torna-se controversa a relação de trabalho pretendida.

O Direito do Trabalho brasileiro, especialmente a CLT, em seu art. 3º, estabelece determinados requisitos para a caracterização de uma relação de emprego,

conforme largamente apresentado anteriormente. Os requisitos da pessoalidade, da onerosidade, da habitualidade e, principalmente, da subordinação, merecem averiguação ao caso concreto dos motoristas de Uber.

Ainda que o tema seja recentíssimo na doutrina brasileira, uma vez que a empresa iniciou operações em solo brasileiro apenas em 2014, a doutrina pátria já debruçou-se em seu intento acadêmico, asseverando, como esperado, opinião conflitantes entre si. Como exemplificação, por um lado, Baboin reconhece a relação de emprego, sob a luz dos requisitos necessários para este objetivo; por outro lado, Collesi produz opinião completamente antagônica, negando o reconhecimento de todos os requisitos da relação empregatícia.

Portanto, merece atenção o esforço de ambos os juristas, pelo que se analisa, a seguir, os argumentos lançados para reconhecer ou negar reconhecimento da relação de emprego dos motoristas de Uber, diante dos requisitos da referida relação.

### **3.4.1 A NEGATIVA DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

A jurista COLLESI (2017, pgs. 157 a 167), conforme mencionado, nega o reconhecimento de todos os requisitos da relação empregatícia dos motoristas da empresa Uber.

O primeiro requisito, da pessoalidade, não é observado na relação por algumas razões, entre as quais não se configuram a *intuitio personae*: pela exigência de cadastramento na plataforma digital, vez que necessária habilitação legal para seu exercício; pela vedação da utilização da conta de motorista por pessoa diversa da cadastrada, por se tratar medida de segurança; pela permissão da utilização do mesmo veículo por motoristas diferentes; e pela não necessidade de entrevista anterior ao estabelecimento da parceria com o motorista.

O segundo requisito, da habitualidade, não é reconhecido em razão da atividade dos motoristas estar desconectada dos fins da empresa, qual seja, a interação entre estes e os usuários do aplicativo.

O terceiro requisito, da onerosidade, encontra obstáculos no entendimento de que: a empresa não remunera o motorista, uma vez que o pagamento das corridas é realizado pelos usuários; a fixação de preços do serviço é comum nas relações civilistas, como o caso do representante comercial; e as despesas da atividade econômica são de responsabilidade do motorista, como reparos mecânicos.

O quarto e último requisito da relação empregatícia, a subordinação, requer atenção especial, eis se tratar do requisito central da questão dos motoristas de Uber. Sua negatividade ocorre em razão de: o motorista deter ampla autonomia na prestação de seu serviço, estabelecendo horários e dias trabalhados, aceitando ou recusando viagens, etc., sem que ocorra quaisquer punições; a empresa desempenhar atividade econômica de tecnologia; e da não exclusividade do motorista com a empresa, podendo estabelecer parceria com empresas concorrentes.

Portanto, no entendimento de Collesi, resta prejudicado o reconhecimento da relação empregatícia.

### **3.4.2 O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

O jurista BABOIN (2017, pgs. 332 a 346), diversamente, reconhece a relação empregatícia pretendida, destrinchando os requisitos necessários no caso concreto.

O primeiro requisito, da pessoalidade, é compreendido na relação em razão: do cadastro individualizado dos motoristas, previamente autorizado pela empresa; pela impossibilidade de substituição de motorista no mesmo cadastro sem o consentimento empresarial; e pelo sistema de controle e avaliação dos motoristas.

O segundo requisito, da habitualidade, é identificado na relação em razão da constante e cotidiana atividade dos motoristas, como via de regra, perfazendo jornadas extensas e contínuas.

O terceiro requisito, da onerosidade, está presente quando da própria motivação do motorista em cadastrar-se no aplicativo para obter renda. Além disso, o motorista recebe da empresa sua contraprestação pelo trabalho desempenhado, esta atuando como mediadora da relação entre o motorista e o funcionário.

Por fim, novamente o requisito da subordinação é peça chave ao reconhecimento da relação empregatícia. Dentre os argumentos que legitimam sua existência, estão: a empresa tem como atividade econômica o transporte de passageiros; a empresa determina instruções para o desenvolvimento da atividade, como trajés e postura do motorista; a empresa veda ações como entrega de cartões e viagens combinadas, a instalação de câmeras no veículo, etc.; o motorista não possui autonomia para determinar os valores das corridas; a empresa controla as margens de lucros e repasses de cada corrida; a empresa afasta motoristas inativos; a empresa utiliza e define unilateralmente os critérios de avaliação; dentre outros.

Portanto, diversamente do entendimento anterior, o jurista Baboin reconhece a relação de emprego, utilizando sólidos argumentos em contraposição à opinião da jurista Collesi.

#### **4 AS DECISÕES DO TRT3 NOS PROCESSOS TRABALHISTAS DE MOTORISTAS DE UBER**

A empresa Uber iniciou operação em solo brasileiro em 2014, como já exposto, estabelecendo mera relação de parceria com os motoristas de seu aplicativo. Em razão da controvérsia a respeito de sua natureza jurídica, sendo de tecnologia ou de transportes de passageiros, o entendimento pátrio a respeito da caracterização da relação de trabalho desses motoristas, se empregado ou autônomo, torna-se, por consequência, também controverso.

Mesmo que recente no Brasil, a discussão já enveredou o ordenamento jurídico brasileiro através de diversas ações trabalhistas movidas por motoristas do aplicativo, que buscam a caracterização de sua relação de trabalho como relação de emprego. Decerto, a discussão a respeito da matéria aprofunda a possível incidência dos requisitos da relação de emprego aos casos concretos sob análise do Poder Judiciário.

Com isso, pretende-se analisar os processos trabalhistas dos motoristas do aplicativo, os argumentos de suas respectivas decisões de mérito e os resultados de cada processo analisado, com o objetivo de compreender a formação da jurisprudência brasileira e as consequências sobre a temática.

Nesse sentido, a pesquisa é dividida em dois aspectos. O primeiro, da pesquisa objetiva, tem por objetivo analisar os resultados dos processos analisados a partir de suas movimentações processuais; ou seja, o que de fato ocorreu nos processos. E o segundo, da pesquisa subjetiva, pretende analisar os argumentos das decisões de mérito de primeira instância sobre os pedidos de reconhecimento da relação empregatícia, buscando elencar e determinar os fundamentos argumentativos que reconheçam ou neguem a existência da referida relação.

O intuito inicial da delimitação do objeto da pesquisa, por seguinte, seria o de analisar todos os processos trabalhistas, arquivados ou não, já movidos pelos motoristas do aplicativo contra a empresa. Ocorre que, ainda que a consulta processual seja pública e disponível no Brasil, por intermédio do Processo Judicial Eletrônico e à exceção dos processos em segredo de justiça, seria necessário que todos os Tribunais Regionais do Trabalho disponibilizassem determinado mecanismo de geração dos processos contra a empresa, além de ser impossível realizar a análise de todos os processos no prazo determinado para o desenvolvimento desta pesquisa.

Entretanto, ainda que esse mecanismo exista em boa parte dos TRT's, chamado comumente de Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT), a busca pretendida não é

possível nos endereços eletrônicos dos seguintes Tribunais: TRT1 (Rio de Janeiro), TRT4 (Rio Grande do Sul), TRT8 (Pará e Amapá), TRT9 (Paraná), TRT16 (Maranhão), TRT19 (Alagoas) e TRT20 (Sergipe). Nos demais Tribunais, portanto, é possível gerar a relação dos processos trabalhistas em que a empresa figura o polo passivo.

Diante da possibilidade mencionada, é cabível asseverar duas informações. A primeira é que para emitir a certidão pretendida requer-se a numeração de CNPJ da empresa pretendida. No caso da empresa Uber, essa numeração é disponibilizada no próprio site da empresa, que aponta a numeração 17.895.646/0001-87, cadastrada como Uber do Brasil Tecnologia Ltda. E a segunda trata da relação de processos gerada pela certidão, que apresenta exclusivamente os processos em situação ativa, ou seja, excluídos os arquivados com ou sem julgamento de mérito.

As certidões (CEAT) geradas pelos Tribunais em que a funcionalidade é permitida, todas emitidas no dia 24/09/2019, apresentaram o total de trezentas e quarenta e nove processos. Destes, cento e cinquenta apenas do TRT2 (São Paulo) e outras noventa e nove apenas do TRT3 (Minas Gerais), com os cem demais processos divididos entre quinze Tribunais. Por finalidade de delimitação da pesquisa escolheu-se a relação dos noventa e nove processos do TRT3, em razão do fato notório deste Tribunal já ter produzido decisões favoráveis ao reconhecimento da relação empregatícia.

Portanto, o objeto das pesquisas objetiva e subjetiva será a relação dos noventa e nove processos trabalhistas do TRT3 (Minas Gerais), conforme ilustra o ANEXO I. A pesquisa é pública, mediante acesso ao sistema eletrônico do referido Tribunal, e todas as decisões de mérito ou interlocutórias são disponíveis para consulta e verificação.

#### **4.1 DA PESQUISA OBJETIVA: RESULTADOS DOS PROCESSOS**

O detalhamento dos resultados de cada um dos noventa e nove processos analisados é apresentado no ANEXO II, em pesquisa realizada sob os termos já mencionados. Os processos recebem, para fins de organização, uma numeração de 01 a 99, conforme o anexo. A pesquisa percorre os andamentos processuais até o dia 26/01/2019, último dia analisado e atualizado.

Dos noventa e nove processos, dois processos não tratam sobre reconhecimento de relação empregatícia, em razão de serem movidos por trabalhadores em funções internas da empresa Uber e, portanto, já empregados. São eles: 0011061-62.2018.5.03.0018 e 0011433-51.2017.5.03.0113, de numerações 34 e 66, respectivamente.

Outros nove processos restam impossibilitados de análise em razão de seu andamento sigiloso, em segredo de justiça. São eles: 0010625-82.2017.5.03.0004, 0010711-41.2017.5.03.0008, 0010806-62.2017.5.03.0011, 0011412-78.2017.5.03.0015, 0011238-60.2017.5.03.0018, 0010770-90.2017.5.03.0020, 0010473-83.2017.5.03.0020, 0010929-64.2017.5.03.0139 e 0010148-42.2019.5.03.0181, de numerações 10, 16, 19, 30, 35, 38, 39, 76 e 85, respectivamente.

Portanto, restam oitenta e oito processos regularmente aptos para análise quanto ao reconhecimento da relação empregatícia.

Desses oitenta e oito processos, dois processos foram arquivados antes de sentença de primeiro grau em razão da realização de acordos entre as partes. Tratam-se de processos recentes, distribuídos em junho e agosto de 2019. Há que se observar tímida mudança de perspectiva das tentativas de conciliações, anteriormente rejeitadas. São eles: 0010440-70.2019.5.03.0005 e 0010716-55.2019.5.03.0182, de numerações 11 e 86, respectivamente.

Na relação dos oitenta e oito processos, doze processos aguardam prolação da decisão de mérito na primeira instância. São eles: 0011551-69.2017.5.03.0002, 0010703-11.2019.5.03.0003, 0010645-66.2019.5.03.0016, 0010002-11.2019.5.03.0016, 0010757-23.2019.5.03.0020, 0010522-41.2019.5.03.0025, 0010479-49.2019.5.03.0108, 0010497-04.2018.5.03.0109, 0011295-81.2017.5.03.0114, 0010550-61.2019.5.03.0137, 0010555-54.2019.5.03.0179 e 0010814-68.2018.5.03.0184, de numerações 02, 05, 31, 32, 37, 45, 51, 56, 69, 74, 81 e 94, respectivamente.

Portanto, restam setenta e quatro processos que obtiveram decisão de mérito na primeira instância. Desses setenta e quatro processos, sete processos foram sentenciados procedentes, reconhecendo a relação empregatícia pretendida, e os outros sessenta e sete processos foram sentenciados improcedentes, negando a relação empregatícia pretendida.

Dos sete processos sentenciados procedentes na primeira instância, quatro processos foram arquivados em razão de realização de acordo entre as partes. São eles: 0010353-17.2019.5.03.0005, 0010772-71.2018.5.03.0005, 0010985-81.2017.5.03.0112 e 0010409-88.2017.5.03.0112, de numerações 12, 13, 61 e 63, respectivamente.

Ainda sobre os sete processos sentenciados procedentes na primeira instância, os outros três processos foram novamente julgados pela segunda instância, que reverteu a decisão anterior e julgou pela improcedência do reconhecimento das relações empregatícias.

Destes, dois processos aguardam admissibilidade de recurso de revista. São eles: 0010832-77.2019.5.03.0112 e 0010559-69.2017.5.03.0112, de numerações 60 e 62,

respectivamente. E um processo aguarda admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista. Sendo este: 0011484-83.2017.5.03.0106, de numeração 49.

Por outro lado, dos sessenta e sete processos sentenciados improcedentes na primeira instância, dezenove processos foram arquivados em razão de realização de acordo entre as partes. São eles: 0010467-62.2019.5.03.0002, 0010506-56.2019.5.03.0003, 0010539-37.2019.5.03.0006, 0010083-81.2019.5.03.0008, 0010591-86.2017.5.03.0011, 0010354-46.2017.5.03.0013, 0010526-90.2019.5.03.0021, 0010671-46.2019.5.03.0022, 0010386-44.2019.5.03.0025, 0010484-80.2019.5.03.0105, 0010773-72.2017.5.03.0108, 0010643-11.2019.5.03.0109, 0010399-70.2019.5.03.0113, 0010534-79.2019.5.03.0114, 0010277-54.2019.5.03.0114, 0010500-38.2019.5.03.0136, 0010781-50.2017.5.03.0140, 0010656-79.2019.5.03.0183 e 0010499-06.2019.5.03.0184, de numerações 01, 07, 14, 15, 20, 26, 41, 42, 46, 48, 52, 55, 65, 67, 68, 71, 78, 91 e 93, respectivamente.

Dos sessenta e sete processos sentenciados improcedentes na primeira instância, um único aguarda decurso de prazo recursal. Sendo este: 0011715-05.2017.5.03.0044, de numeração 98.

Dos sessenta e sete processos sentenciados improcedentes na primeira instância, outros quatro processos foram arquivados pelo trânsito em julgado, sem a imposição de recurso ordinário. São eles: 0010615-34.2019.5.03.0015, 0011169-28.2017.5.03.0018, 0011066-14.2017.5.03.0182 e 0010038-97.2019.5.03.0163, de numerações 29, 36, 90 e 97.

Ainda, dos sessenta e sete processos sentenciados improcedentes na primeira instância, oito processos aguardam julgamento de mérito na segunda instância. São eles: 0010747-43.2018.5.03.0010, 0011573-94.2017.5.03.0110, 0010899-07.2017.5.03.0114, 0010670-07.2019.5.03.0137, 0010447-45.2019.5.03.0140, 0010709-63.2019.5.03.0182, 0010015-31.2018.5.03.0182 e 0012303-26.2017.5.03.0104, de numerações 18, 58, 70, 73, 77, 87, 89 e 99.

Por fim, dos sessenta e sete processos sentenciados improcedentes na primeira instância, trinta e cinco processos foram julgados novamente pela segunda instância, que manteve a decisão anterior e não reconheceu a relação empregatícia.

Desses trinta e cinco processos julgados improcedentes na primeira e na segunda instância, quatro processos foram arquivados pelo trânsito em julgado, sem a imposição de recurso de revista. São eles: 0010511-52.2017.5.03.0002, 0010633-44.2017.5.03.0009, 0010891-42.2017.5.03.0013 e 0010627-31.2017.5.03.0108, de numerações 04, 17, 24 e 53, respectivamente.

Desses trinta e cinco processos julgados improcedentes na primeira e na segunda instância, por outro lado, outros quatro aguardam decurso de prazo recursal. Sendo eles: 0010811-83.2019.5.03.0021, 0010624-76.2017.5.03.0108, 0010820-56.2019.5.03.0179 e 0010817-04.2019.5.03.0179, de numerações 40, 54, 79 e 80, respectivamente.

Em seguida, desses trinta e cinco processos julgados improcedentes na primeira e na segunda instância, cinco processos aguardam admissibilidade de recurso de revista. São eles: 0010614-59.2017.5.03.0002, 0010528-81.2019.5.03.0014, 0011532-03.2017.5.03.0022, 0010310-66.2019.5.03.0139 e 0010812-73.2019.5.03.0181, de numerações 03, 27, 43, 75 e 84.

Desses trinta e cinco processos julgados improcedentes na primeira e na segunda instância, finalmente, dezesseis processos aguardam admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista. São eles: 0010575-88.2019.5.03.0003, 0010458-94.2019.5.03.0004, 0010020-05.2018.5.03.0004, 0010910-17.2018.5.03.0012, 0010537-80.2018.5.03.0013, 0010735-54.2017.5.03.0013, 0010673-28.2019.5.03.0018, 0010842-68.2017.5.03.0023, 0010789-32.2017.5.03.0106, 0010458-67.2019.5.03.0110, 0010785-03.2019.5.03.0113, 0011421-33.2017.5.03.0179, 0011007-95.2018.5.03.0180, 0010467-07.2019.5.03.0182, 0010159-65.2019.5.03.0183 e 0010659-96.2017.5.03.0185, de numerações 06, 08, 09, 21, 23, 25, 33, 44, 50, 57, 64, 82, 83, 88, 92 e 95.

Por fim, dos trinta e cinco processos julgados improcedentes na primeira e na segunda instância, seis processos tiveram seus agravos de instrumento em recurso de revista negados pelo TST, razão pela qual foram totalmente arquivados. São eles: 0011258-69.2017.5.03.0012, 0010016-35.2018.5.03.0014, 0010075-53.2019.5.03.0025, 0010802-79.2018.5.03.0111, 0010716-33.2018.5.03.0136 e 0010771-28.2018.5.03.0186, de numerações 22, 28, 47, 59, 72 e 96, respectivamente.

O esquema geral de todos os resultados dos processos analisados é conferido no ANEXO III.

#### **4.1.1 CONSTATAÇÕES DA PESQUISA OBJETIVA**

Conforme já exposto, o objeto de delimitação da pesquisa não abrange a totalidade de processos trabalhistas movidos por motoristas de Uber em solo brasileiro, pelo que impossível estabelecer com exatidão quaisquer constatações. Entretanto, os dados apresentados apontam fortíssimos indícios a respeito da temática, permitindo notável reflexão e aprofundamento sobre a discussão jurisprudencial.

Em primeiro lugar, a evidente constatação trata sobre a ampla maioria de processos desfavoráveis às pretensões dos motoristas. Em termos práticos, apenas sete reclamações de setenta e quatro analisadas tiveram reconhecidos os vínculos empregatícios pretendidos. Ainda que não se admita pacificação da matéria, há o indício de prejudicadas as reclamações que buscam esse amparo legal.

Em segundo lugar, ao contrário, é notável a quantidade de acordos realizados entre as partes processuais, num total de vinte e cinco acordos (dezenove, inclusive, posteriores à decisão de improcedência na primeira instância). As motivações das partes para a realização dos acordos não é de conhecimento público, uma vez expostas apenas as bases dos acordos.

Destaca-se que o TRT3 já reconheceu, em segunda instância, a relação empregatícia de um motorista de Uber, no processo 0010806-62.2017.5.03.0011, de numeração 19 da pesquisa objetiva. Ainda que esse processo esteja sob sigilo de justiça e, em razão disso, não foi analisado pela referida pesquisa, a decisão é notória e obteve destaque no noticiário judicial.

Em terceiro lugar, por conseguinte, depreende-se da pesquisa que o principal requisito da relação empregatícia a ser discutido é o da subordinação. Das sessenta e sete decisões de primeira instância que não reconheceram o referido vínculo, a negativa deste requisito esteve presente em absolutamente todas. Concomitantemente, quarenta processos dos sessenta e sete mencionados não reconheceram apenas o requisito da subordinação, mas reconhecendo os demais caracterizadores das relações de emprego.

Por fim, a quarta constatação trata sobre a revisão recursal dos processos pesquisados após as decisões de segunda instância. Em termos práticos, as decisões de segunda instância mantêm-se definitivas até o trânsito em julgado, vez que negadas todas as tentativas de admissibilidade de recursos de revista ou de agravos de instrumento em recursos de revista. Assim, nenhum dos processos analisados permitiu apreciação de mérito pela terceira instância.

## **4.2 DA PESQUISA SUBJETIVA: OS ARGUMENTOS DE MÉRITO**

A pesquisa subjetiva, por sua vez, tem o intento de destrinchar os argumentos de mérito utilizados pela jurisprudência pátria para negar ou reconhecer a existência da relação de emprego entre os motoristas e a empresa Uber, mediante análise dos requisitos caracterizadores, quais sejam, subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Para

esse intento, há que se confrontarem as fundamentações dos processos que reconhecem ou negam totalmente a relação.

De um lado, elegem-se os processos 0010614-59.2017.5.03.0002, 0010511-52.2017.5.03.0002, 0010910-17.2018.5.03.0012, 0011258-69.2017.5.03.0012, 0010673-28.2019.5.03.0018, 0011169-28.2017.5.03.0018 e 0011007-95.2018.5.03.0180, de numerações 03, 04, 21, 22, 33, 36 e 83, respectivamente, em que cada um nega a incidência de todos os requisitos mencionados, sendo sete dos sessenta e sete processos que negam o referido vínculo.

Opostamente, destacam-se os processos 0010353-17.2019.5.03.0005, 0010772-71.2018.5.03.0005, 0011484-83.2017.5.03.0106, 0010832-77.2019.5.03.0112, 0010985-81.2017.5.03.0112, 0010559-69.2017.5.03.0112 e 0010409-88.2017.5.03.0112, de numerações 12, 13, 49, 60, 61, 62 e 63, respectivamente, em que a relação empregatícia foi reconhecida, sendo todos os processos analisados que reconhecem a referida relação.

#### **4.2.1 ARGUMENTOS PELO NÃO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

O primeiro requisito a ser analisado é o da pessoalidade. Nos processos em análise, o requisito não é reconhecido em razão da possibilidade que o motorista da empresa Uber disponibilize o registro de outros motoristas para prestarem o serviço. Segundo o processo 0010614-59.2017.5.03.0002, de numeração 03, tal requisito é ausente, pois:

“(…) é possível ao motorista principal credenciar outros motoristas para se ativarem com o seu veículo cadastrado, e nesse caso o motorista principal é quem faz o acerto com os demais motoristas por ele indicados (a única e natural exigência é que os motoristas indicados se cadastrem no aplicativo, apresentando a documentação regular para o exercício da atividade pretendida).  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010614-59.2017.5.03.0002. Distribuído em: 05/05/2017)”

O segundo requisito é o da onerosidade. Em linhas gerais, o argumento utilizado é o de que a contraprestação do serviço prestado pelo motorista não é realizada pela empresa, mas pelos usuários do aplicativo, sem que ocorra contrapartida econômica advinda da empresa. Nos termos do processo 0011169-28.2017.5.03.0018, de numeração 036:

“Entendo que nem mesmo o requisito da onerosidade está presente, pois, pelo que restou comprovado nos autos, não era a reclamada

quem efetuava pagamento ao reclamante. Ao contrário, era o autor quem pagava um valor às rés, a título de taxa pela utilizada da plataforma. Note-se que o pagamento ao autor, como de resto aos motoristas da Uber, é feito pelos clientes, e deste pagamento é repassado pelos motoristas um percentual às reclamadas a título de taxa pela utilização da plataforma digital, como já dito.  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011169-28.2017.5.03.0018.. Distribuído em: 10/08/2017)”

O terceiro requisito sob análise é o da habitualidade. Novamente em linhas gerais, sua ausência nas relações empregatícias é percebida em razão da liberdade dos motoristas de definirem seus próprios dias e horários das jornadas de trabalho. No processo 0010511-52.2017.5.03.0002, de numeração 04, temos a seguinte manifestação:

“Da mesma forma não está presente o requisito da não eventualidade, pois compete a cada motorista, segundo suas próprias conveniências, determinar o período que deseja se ativar no aplicativo, bem como definir os momentos que permanecerá offline, a seu exclusivo critério.  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010511-52.2017.5.03.0002.. Distribuído em: 13/04/2017)”

Por fim, o quarto e fundamental requisito é o da subordinação, sendo necessário destacar algumas das argumentações apresentadas. Dentre os referidos argumentos, há que se destacar a autonomia dos motoristas no desenvolvimento de suas atividades, como dispõe o processo 0010409-88.2017.5.03.0112, de numeração 83:

“Percebe-se do depoimento pessoal da parte autora que não havia quantidade de serviço estipulada entre as partes, nem horário para sua realização. Isto é, a parte obreira poderia dirigir quando e quanto quisesse. Portanto, a parte autora mantinha ampla liberdade quanto à quantidade de trabalho e ao momento do trabalho.  
(...) a autonomia dos motoristas, inclusive da parte autora, é abundante no que diz respeito ao início, continuidade, término e retomada da prestação de serviços por intermédio do aplicativo eletrônico da parte ré, bem como pelo fato de poder trabalhar utilizando quaisquer outros aplicativos simultaneamente.  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010409-88.2017.5.03.0112.. Distribuído em: 06/12/2018)”

Outro argumento que prejudica a caracterização do requisito da subordinação é a possibilidade dos motoristas prestarem serviços para outros aplicativos, concomitantemente

à utilização do aplicativo da empresa Uber, em contrariedade ao princípio da exclusividade, como demonstrado no processo 0010673-28.2019.5.03.0018, de numeração 33:

“(…) os motoristas cadastrados na Uber são livres para trabalhar com qualquer outra plataforma de transporte de passageiros.

O fato de o reclamante poder trabalhar para outras empresas de transporte de passageiros elimina quaisquer traços de subordinação, pois, caso realmente estivéssemos diante de uma relação de emprego, tal situação ensejaria, inclusive, dispensa por justa causa, à luz do art. 482, "c", CLT.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010673-28.2019.5.03.0018.. Distribuído em: 15/08/2019)”

Ainda, destaca-se o fundamento de que os riscos da atividade econômica pertencem aos motoristas, pelo que se descaracteriza o conceito de subordinação, como verificado no excerto do processo 0010409-88.2017.5.03.0112, de numeração 83:

“(…) extrai-se do depoimento pessoal da parte autora que esta alugava um veículo do seu tio para trabalhar, bem como arcava com as despesas de manutenção e combustível (fl. 470), o que significa dizer que ela própria assumiu os riscos da atividade econômica, como uma efetiva empreendedora que encetou parceria com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, o que afasta qualquer nuance de suposta subordinação estrutural.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010409-88.2017.5.03.0112.. Distribuído em: 06/12/2018)”

Por fim, os motoristas não prestam os serviços sob ordens e controle da empresa ou quaisquer outras manifestações do poder diretivo, sem que se argumente, portanto, pela existência de hierarquia na relação. O processo 0011258-69.2017.5.03.0012, de numeração 22, ilustra esse detalhe:

“Conforme confessou o reclamante, UBER não exercia poderes de direção, disciplinar, ou qualquer outro legalmente previsto e inerente ao empregador, pois declarou ele no depoimento pessoal que poderia desligar-se do aplicativo e religar-se posteriormente, decidir, ele próprio, se já ganhou o suficiente no dia e assim desligar-se da plataforma, deixando de atender os alertas de chamados de passageiros, fazendo outras tarefas particulares.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011258-69.2017.5.03.0012.. Distribuído em: 04/07/2017)”

Portanto, as decisões judiciais analisadas fundamentam-se, principalmente, sob os argumentos elencados para a negativa de reconhecimento da relação empregatícia.

#### **4.2.2 ARGUMENTOS PELO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

Da mesma forma que na investida anterior, o primeiro requisito sob análise é o da pessoalidade. Diversamente da argumentação antecessora, tal requisito é reconhecido dado o *intuito personae* dos motoristas desde o momento de sua admissão na empresa, Nesse sentido, o mero cadastro nos quadros da empresa já configura a pessoalidade do motorista, como elucida o seguinte trecho do processo 0010772-71.2018.5.03.0005, de numeração 13:

“Ora, o caráter *intuito personae* da relação jurídica existente entre as partes decorre dos próprios critérios para a admissão de motoristas estabelecidos pela ré. Nesse sentido, extrai-se do depoimento do preposto que a reclamada solicita documentos pessoais, documento do veículo (CRLV) e carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada, como condição *sine qua non* para o cadastramento do motorista (prova emprestada, fls. 448/449).  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010772-71.2018.5.03.0005.. Distribuído em: 23/09/2018)”

O requisito seguinte é o da onerosidade. Sua caracterização deriva do entendimento de que a empresa é quem controla os valores das viagens, bem como estabelece as porcentagens devidas a cada parte. Nesse sentido, incide o excerto do processo 0010559-69.2017.5.03.0112, de numeração 62, a respeito dos ganhos econômicos dos motoristas:

“Trata-se de uma verdadeira remuneração, tanto é que é a ré quem fixa os valores devidos em cada corrida, inclusive com variações decorrentes da peculiaridade de cada uma das viagens. Se fosse o autor que pagasse a reclamada, o veículo utilizado e a modalidade de serviço prestado seriam irrelevantes, já que o pagamento seria relativo à utilização da plataforma.  
(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010559-69.2017.5.03.0112.. Distribuído em: 01/05/2017)”

O terceiro requisito é o da habitualidade. Objetivamente, a relação é considerada habitual quando presente a ideia de continuidade da prestação do serviço, ainda que de forma intermitente, pelo que depende do caso concreto para sua efetivação. Por esse exposto, observa-se o que assevera o processo 0011484-83.2017.5.03.0106, de numeração 49:

“A não-eventualidade deve ser apreciada pelo prisma do caso concreto, sendo irrelevante a possibilidade, em abstrato, de o autor poder ou não estar trabalhando quando quiser (...)

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011484-83.2017.5.03.0106. Distribuído em: 18/10/2017)”

E, finalmente, há o requisito central, a subordinação. Em primeiro lugar, a prestação dos motoristas de Uber apresenta atividades inseridas nos objetivos da empresa, inserida em sua dinâmica de funcionamento e sob direta submissão de ordens e comandos da empresa, por intermédio do aplicativo, como o código de conduta dos motoristas. O processo 0010559-69.2017.5.03.0112, de numeração 062, expõe esses detalhes a seguinte maneira:

“Não há dúvidas, que a parte autora desempenhava atividade que estava inserida no núcleo produtivo da ré, estando configurada a subordinação objetiva.

Também resta caracterizada a subordinação estrutural, qualificada pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador. A finalidade da ré é prestar serviços de transporte de passageiro, sendo que o motorista, além de essencial a suas atividades, estava obrigado a seguir todas as suas normas organizacionais na execução de suas atividades.

Por fim, incontestemente a presença da subordinação em sua matriz clássica. O reclamante estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços, sujeito a aplicação de sanções disciplinares e a controle contínuo do seu trabalho. Além disso, não tinha autonomia na fixação de preços, escolha de seus clientes ou modo de prestar seus serviços.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010559-69.2017.5.03.0112. Distribuído em: 01/05/2017)”

Outro aspecto assevera a atividade dos motoristas como pertencentes às finalidades da empresa, de natureza de transporte de passageiros, como apontado no processo 0010409-88.2017.5.03.0112, de numeração 63:

“Com efeito, o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010409-88.2017.5.03.0112.. Distribuído em: 30/03/2017)”

Por seguinte, há que se desmistificar a argumentação da exclusividade, uma vez não se tratar de critério determinante ao afastamento das relações empregatícias, como exposto no 0010772-71.2018.5.03.0005, de numeração 13:

“(…) vale destacar que a exclusividade não é pressuposto da relação de emprego. Por isso, o fato de o autor trabalhar também com outro aplicativo não tem o condão de descaracterizar a relação de emprego que emerge dos autos.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010772-71.2018.5.03.0005. Distribuído em: 23/09/2018)”

Mais um dos argumentos, de notável impacto na reflexão a respeito do tema, é a respeito da imposição dos preços da corrida pela empresa. É de se ponderar que um trabalhador autônomo possui plena faculdade de determinar o preço de seu trabalho, detalhe além do alcance dos motoristas de Uber. O processo 0010559-69.2017.5.03.0112, de numeração 062, expõe que:

“A fixação dos preços das corridas, inclusive, é um elemento que claramente representa a relação de subordinação do motorista. O preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré. Cabe ao trabalhador apenas receber seu percentual quando concluir a viagem que aceitar (...) Em suma, o motorista não tem qualquer autonomia para fixar o preço dos serviços, ou seja, não pode dispor de algo crucial a todo trabalhador autônomo: o valor da sua hora de trabalho.

(BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010467-62.2019.5.03.0002. Distribuído em: 01/05/2017)”

Portanto, ainda que diversamente de boa parte das decisões de mérito analisadas, os argumentos elencados permitem o reconhecimento das relações empregatícias pretendidas, no particular, e lançam importantes observações a respeito da atividade econômica dos motoristas de Uber.

#### **4.2.3 CONSTATAÇÕES DA PESQUISA SUBJETIVA**

Mediante análise de mérito dos processos da pesquisa objetiva, quanto ao reconhecimento ou negativa de reconhecimento a respeito da relação empregatícia dos motoristas de Uber, a pesquisa subjetiva constata os principais argumentos utilizados em cada requisito caracterizador.

Decerto, a subordinação é o principal requisito a ser analisado, uma vez dotado de maior abrangência em relação aos demais requisitos e também em razão do reconhecimento dos demais quando este reconhecido. Ou seja, basta que se compreenda presente a subordinação no caso concreto para que os demais requisitos estejam presentes.

Como já apresentado, a subordinação possui diversas formas de manifestação, como as subordinações objetiva, estrutural ou clássica, em que, quando reconhecida a relação pretendida, a figura da subordinação estrutural é a mencionada, em razão das particularidades da atividade laborativa dos motoristas. Ainda é possível mencionar recentes conceitos do requisito, como a chamada subordinação algorítmica, compreendida especialmente ao caso dos motoristas de aplicativos e afins.

Outra análise de mérito recai a respeito da natureza jurídica da atividade econômica da empresa Uber. Não há entendimento pacificado em solo brasileiro e mesmo em solo estrangeiro a respeito de sua natureza, seja de empresa de tecnologia ou empresa de transporte de passageiros. O entendimento a respeito da natureza jurídica é decisivo para o reconhecimento ou não da relação.

Por fim, essa nova forma de organização do trabalho apresenta maior flexibilidade e liberdade para que os motoristas estipulem determinadas preferências em sua atividade. Ao mesmo tempo, sua atividade não é completamente de sua ingerência, em razão da existência de códigos de conduta e em razão do valor de seu trabalho ser determinado pela empresa. Portanto, notável é o entendimento pela autonomia ou pela subordinação nesse contexto, evidenciando a nova forma de organização laborativa.

A respeito dos demais requisitos, de menor impacto decisivo na discussão, seus argumentos contrapõem-se de forma simples. No caso da habitualidade, compreende-se que está presente em razão das jornadas realizadas e o inverso é fundamentado pela liberdade de escolha dessas jornadas. No caso da onerosidade, sua presença é compreendida pela ingerência estatal, ao passo que sua ausência baseia-se no pagamento das corridas realizado diretamente pelos usuários do aplicativo. E no caso da pessoalidade, o mero cadastro individual denota sua caracterização, ao passo que encontra a negativa do reconhecimento pela possibilidade de cadastrar outros motoristas no aplicativo.

Em suma, o ordenamento jurídico pátrio não é capaz, na atualidade, de limitar a questão a um ponto convergente, uma vez que o cerne da fundamentação é basilar a ponto de tratar do reconhecimento ou negativa de reconhecimento da relação empregatícia, da qual se derivam as proteções legais.

## 5 JURISPRUDÊNCIAS INTERNACIONAIS EM PROCESSOS DE MOTORISTAS DE UBER

Assim como no Brasil, outros ordenamentos jurídicos já receberam ações em que motoristas da empresa Uber buscam a caracterização de suas relações de trabalho. Ainda que diferentes países produzam império legal diversificado entre si, a atividade econômica da empresa é a mesma em quaisquer cantos do globo, através da economia colaborativa já apresentada.

Nesse sentido, duas decisões internacionais merecem atenção. A primeira, ocorrida em solo americano, trata do caso Barbara Ann Berwick x Uber Technologies Inc. (Case CGC-15-546378, Labor Commissioner, State of California). A segunda, de origem britânica, trata do caso Y. Aslam e J. Farrar x Uber B., Uber London Ltd e Uber Britannia (caso 2202550/2015, Employment Tribunals). Ambas reconhecem a relação empregatícia e estabelecem argumentos para sua caracterização (RODRIGUES, 2018, pgs. 333 a 338).

### 5.1 O CASO AMERICANO

No caso americano, a motorista Barbara Ann Berwick postulou judicialmente o requerimento de reembolso dos gastos que teve quando da prestação dos serviços, como gasolina e pedágios. O caso foi apresentado no Estado da Califórnia à Labor Commissioner Appeal, em setembro de 2014 (RODRIGUES, 2018, pg. 333).

Assim como ocorrido nos processos brasileiros, a empresa manifestou-se pela improcedência dos pedidos, alegando se tratar de empresa de plataforma de tecnologia e asseverando a mera relação contratual civilista com a motorista.

A Corte californiana do trabalho em sua decisão, baseada em precedentes similares ao caso em análise, em razão do sistema do *common law*, reconheceu a relação empregatícia entre as partes. Em sua fundamentação, de acordo com RODRIGUES (2018, pg. 334), a decisão elencou os aspectos necessários para o devido reconhecimento, sendo eles:

- “(1) Se o trabalhador exerce uma ocupação distinta e separada das atividades principais da empresa;
- (2) Se o trabalho exercido faz parte das ocupações regulares da empresa;
- (3) Quem fornece as ferramentas, materiais e equipamentos para a realização do trabalho;
- (4) Se o alegado trabalhador investiu em qualquer material ou equipamento necessário para realização do trabalho;

- (5) Se o trabalho requer uma habilidade especial;
- (6) Se o trabalho, na localidade, é usualmente exercido sob supervisão da empresa ou por um especialista sem supervisão;
- (7) Se o trabalhador corre os riscos de lucros ou perdas do negócio;
- (8) O tempo pelo qual os serviços foram prestados;
- (9) Se a relação de trabalho é permanente;
- (10) Por qual modo são feitos os pagamentos; e
- (11) Se as partes entendem que participam de uma relação empregador-empregado (embora este fator não seja determinante)”

Assim, o Tribunal da Califórnia entendeu: ser a motorista engrenagem essencial para as atividades regulares da empresa, ainda que em mínimos níveis de subordinação; a motorista estar sujeita de forma personalíssima à empresa, mediante suas informações, seu carro utilizado no serviço e seus índices de desempenho; e ser de controle da empresa a fixação do preço do serviço e das porcentagens devidas por viagem.

Há que se destacar não ser este o único caso de repercussão no Estado da Califórnia. Uma ação coletiva trabalhista ainda em tramitação requer o reconhecimento da relação empregatícia de trezentos e cinquenta mil motoristas em face da empresa Uber. Neste caso, inclusive, a empresa propôs acordo de cem milhões de dólares, rejeitada pelo Tribunal em questão, em razão da liquidação de eventual condenação que atinja um bilhão de dólares (RODRIGUES, 2018, pg. 335).

## 5.2 O CASO BRITÂNICO

O caso britânico, por sua vez, apresenta maior repercussão internacional em razão da profundidade argumentativa da decisão judicial proferida pelo *Employment Tribunals* ao lidar com o caso concreto sob análise. A decisão pormenoriza importantes aspectos do serviço prestado pelos motoristas de Uber, em especial o modo de intermediação das corridas, a existência do serviço de advertências, a dinâmica dos pagamentos das corridas e os termos gerais dos contratos entre os motoristas e a empresa.

Da mesma forma que a decisão americana reconheceu a relação empregatícia, a decisão do caso em questão entende como inviável a sustentação de que a Uber trabalha para os motoristas, mas que na verdade estes prestam serviços de transportes para aquela. De acordo com RODRIGUES (2018, pgs. 336 e 337), a decisão elenca os seguintes fundamentos para o reconhecimento da pretendida relação empregatícia:

- “(1) Contradição entre a pretensão da Uber em posar como mero agente do motorista com a afirmação de que possui, contratualmente, ‘exclusivo e absoluto critério’ para aceitar ou recusar a reserva;
- (2) A necessidade de a Uber entrevistar e recrutar motoristas;
- (3) O fato de a Uber controlar as informações chave do negócio (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destino final da viagem);
- (4) O fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, ameaçando de desconexão do sistema os motoristas que violares tais obrigações;
- (5) O fato de a Uber determinar a rota padrão a ser seguida pelos motoristas;
- (6) O fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não possuir liberdade para negociar um valor maior com o passageiro;
- (7) O fato de a Uber impor inúmeras condições as motoristas (como escolha limitada de veículos aceitos para o trabalho) e, de diversas maneiras, controlar a performance dos motoristas;
- (8) O fato de os motoristas da Uber estarem sujeitos a um sistema de avaliação, bem como a procedimentos gerenciais ou disciplinares;
- (9) O fato de a Uber determinar procedimentos a serem obedecidos sobre descontos, normalmente sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada;
- (10) A existência, por um certo período, de um regime de ganhos garantidos para os motoristas (embora atualmente não mais praticado);
- (11) O fato de a Uber aceitar o risco da perda, dado, se realmente envolvesse genuinamente um trabalhador por conta própria, este teria participação;
- (12) O fato de a Uber deter as queixas dos passageiros, inclusive aquelas relativas aos motoristas; e
- (13) O fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.”

A decisão britânica, portanto, reconhece a presença da subordinação estrutural na relação, em razão dos mecanismos de interferência e controle estatal na prestação das atividades dos motoristas, ao passo que caracteriza a atividade econômica da empresa como pertencente ao transporte de passageiros. De igual forma, a decisão rechaça a ideia de que a empresa opera como uma rede de centenas de milhares de pequenos negócios através de cada motorista.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme largamente apresentado no percurso deste trabalho, a contemporaneidade produziu o recente fenômeno da uberização, compreendida como nova forma de organização do trabalho em razão do crescente uso de tecnologias disruptivas da comunicação e da informação. O resultado desse empreendimento é a existência de milhões de trabalhadores no mundo sob a influência direta dessas tecnologias em suas relações de trabalho.

O reflexo do trabalho autônomo, sobretudo em solo brasileiro, é o de marginalização e precarização do trabalho e de seus agentes, uma vez alheios ao sistema de garantias legais e aos órgãos responsáveis pelo patamar civilizatório mínimo das relações empregatícias. A fragilização de parte da carga ativa de trabalhadores acarreta, indubitavelmente, em piores condições de existência e dignidade, uma vez que o trabalho é o garantidor da sobrevivência humana na sociedade.

A realidade dos motoristas de Uber, em especial, revela conceito diferente da ideia de empreendedorismo e liberdade que se produz no imaginário empresarial e econômico. Ao contrário, estes trabalhadores perfazem jornadas à exaustão, uma vez necessário este esforço para o complemento dos ganhos na relação com a empresa. Num sentido tragicômico, é vendida ao trabalhador a ideia de ser sobreexplorado e marginalizado das garantias de dignidade humana na figura de um empreendedor.

As fragilizações do trabalho, nesse sentido, não são atributo da contemporaneidade. Ao contrário, a história do trabalho é a história da exploração, desde os tempos escravocratas e servis da antiguidade até a autonomização das atuais relações, num contínuo enfrentamento entre o capital e o trabalho (ainda que o capital surja no início da idade moderna, sempre houve na história humana quem do trabalho alheio se apossasse).

Nesse sentido, o trabalho percorre a pesquisa jurisprudencial realizada, objetivando compreender os resultados das incursões legais e os argumentos de mérito em casos de motoristas de Uber que requerem legalmente o reconhecimento de suas relações com a referida empresa.

O resultado, pouco surpreendente, apresenta largo desfavor aos motoristas nesse intento, em que mais de noventa por cento dos processos analisados gerou perda de causa nas decisões de primeira instância, detalhe mantido em instâncias posteriores, já que sessenta e sete dos setenta e quatro processos analisados negam a relação empregatícia pretendida.

Contudo, dois detalhes são dignos de reconhecimento. O primeiro deles é a existência de determinados processos que os respectivos vínculos tiveram reconhecimento da primeira instância, demonstrando a impossibilidade de pacificação jurisprudencial pela total negativa das pretensões dos motoristas. E o segundo detalhe é ainda mais interessante, em razão da quantidade de acordos feitos entre as partes nas lides processuais, mesmo naquelas em que houve decisão desfavorável de primeira instância aos motoristas.

O presente trabalho, portanto, indicia complexa e controvertida situação jurisprudencial, que está longe de ser encerrada, mas que timidamente esclarece o atual desenrolar das relações jurídico-trabalhistas entre os motoristas do aplicativo Uber e a empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso “UBER”**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.81, nº 03, p. 332-346, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 11ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010467-62.2019.5.03.0002. Distribuído em: 08/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011551-69.2017.5.03.0002. Distribuído em: 30/10/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010614-59.2017.5.03.0002. Distribuído em: 05/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010511-52.2017.5.03.0002. Distribuído em: 13/04/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010703-11.2019.5.03.0003. Distribuído em: 23/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010575-88.2019.5.03.0003. Distribuído em: 13/07/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010506-56.2019.5.03.0003. Distribuído em: 18/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010458-94.2019.5.03.0004. Distribuído em: 02/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010020-05.2018.5.03.0004. Distribuído em: 18/01/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010020-05.2018.5.03.0004. Distribuído em: 18/01/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010625-82.2017.5.03.0004. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010440-70.2019.5.03.0005. Distribuído em: 03/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010440-70.2019.5.03.0005. Distribuído em: 03/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010353-17.2019.5.03.0005. Distribuído em: 08/05/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010772-71.2018.5.03.0005. Distribuído em: 23/09/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010539-37.2019.5.03.0006. Distribuído em: 03/07/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010083-81.2019.5.03.0008. Distribuído em: 06/02/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010711-41.2017.5.03.0008. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010633-44.2017.5.03.0009. Distribuído em: 12/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010747-43.2018.5.03.0010. Distribuído em: 03/09/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010806-62.2017.5.03.0011. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010591-86.2017.5.03.0011. Distribuído em: 01/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010910-17.2018.5.03.0012. Distribuído em: 30/10/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011258-69.2017.5.03.0012. Distribuído em: 04/07/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010537-80.2018.5.03.0013. Distribuído em: 04/07/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010891-42.2017.5.03.0013. Distribuído em: 23/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010735-54.2017.5.03.0013. Distribuído em: 29/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010354-46.2017.5.03.0013. Distribuído em: 17/03/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010528-81.2019.5.03.0014. Distribuído em: 30/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010528-81.2019.5.03.0014. Distribuído em: 30/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010016-35.2018.5.03.0014. Distribuído em: 19/01/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010615-34.2019.5.03.0015. Distribuído em: 13/07/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011412-78.2017.5.03.0015. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010645-66.2019.5.03.0016. Distribuído em: 09/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010002-11.2019.5.03.0016. Distribuído em: 07/01/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010673-28.2019.5.03.0018. Distribuído em: 15/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011061-62.2018.5.03.0018. Distribuído em: 15/08/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011238-60.2017.5.03.0018. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011169-28.2017.5.03.0018. Distribuído em: 10/08/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010757-23.2019.5.03.0020. Distribuído em: 11/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010770-90.2017.5.03.0020. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010473-83.2017.5.03.0020. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010811-83.2019.5.03.0021. Distribuído em: 10/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010526-90.2019.5.03.0021. Distribuído em: 18/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010671-46.2019.5.03.0022. Distribuído em: 10/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011532-03.2017.5.03.0022. Distribuído em: 30/10/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010842-68.2017.5.03.0023. Distribuído em: 12/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010522-41.2019.5.03.0025. Distribuído em: 27/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010386-44.2019.5.03.0025. Distribuído em: 16/05/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010075-53.2019.5.03.0025. Distribuído em: 04/02/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010484-80.2019.5.03.0105. Distribuído em: 08/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011484-83.2017.5.03.0106. Distribuído em: 18/10/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010789-32.2017.5.03.0106. Distribuído em: 06/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010479-49.2019.5.03.0108. Distribuído em: 13/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010773-72.2017.5.03.0108. Distribuído em: 02/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010627-31.2017.5.03.0108. Distribuído em: 10/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010624-76.2017.5.03.0108. Distribuído em: 01/08/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010643-11.2019.5.03.0109. Distribuído em: 10/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010497-04.2018.5.03.0109. Distribuído em: 19/06/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010458-67.2019.5.03.0110. Distribuído em: 08/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011573-94.2017.5.03.0110. Distribuído em: 30/10/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010802-79.2018.5.03.0111. Distribuído em: 23/09/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010832-77.2019.5.03.0112. Distribuído em: 19/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010985-81.2017.5.03.0112. Distribuído em: 12/07/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010559-69.2017.5.03.0112. Distribuído em: 01/05/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010409-88.2017.5.03.0112. Distribuído em: 30/03/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010785-03.2019.5.03.0113. Distribuído em: 16/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010399-70.2019.5.03.0113. Distribuído em: 16/05/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011433-51.2017.5.03.0113. Distribuído em: 20/03/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010534-79.2019.5.03.0114. Distribuído em: 29/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010277-54.2019.5.03.0114. Distribuído em: 10/04/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011295-81.2017.5.03.0114. Distribuído em: 12/09/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010899-07.2017.5.03.0114. Distribuído em: 29/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010500-38.2019.5.03.0136. Distribuído em: 18/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010716-33.2018.5.03.0136. Distribuído em: 23/08/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010670-07.2019.5.03.0137. Distribuído em: 01/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010550-61.2019.5.03.0137. Distribuído em: 26/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010310-66.2019.5.03.0139. Distribuído em: 21/04/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010929-64.2017.5.03.0139. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010447-45.2019.5.03.0140. Distribuído em: 02/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010781-50.2017.5.03.0140. Distribuído em: 06/06/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010820-56.2019.5.03.0179. Distribuído em: 18/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010817-04.2019.5.03.0179. Distribuído em: 17/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010555-54.2019.5.03.0179. Distribuído em: 27/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011421-33.2017.5.03.0179. Distribuído em: 01/10/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011007-95.2018.5.03.0180. Distribuído em: 06/12/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010812-73.2019.5.03.0181. Distribuído em: 17/09/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010148-42.2019.5.03.0181. Distribuído em: processo em segredo de justiça.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010716-55.2019.5.03.0182. Distribuído em: 27/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010709-63.2019.5.03.0182. Distribuído em: 26/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010467-07.2019.5.03.0182. Distribuído em: 06/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010015-31.2018.5.03.0182. Distribuído em: 17/08/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011066-14.2017.5.03.0182. Distribuído em: 27/11/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010656-79.2019.5.03.0183. Distribuído em: 10/08/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010159-65.2019.5.03.0183. Distribuído em: 06/03/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010499-06.2019.5.03.0184. Distribuído em: 18/06/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010814-68.2018.5.03.0184. Distribuído em: 08/08/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010659-96.2017.5.03.0185. Distribuído em: 12/07/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010771-28.2018.5.03.0186. Distribuído em: 23/09/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0010038-97.2019.5.03.0163. Distribuído em: 23/01/2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0011715-05.2017.5.03.0044. Distribuído em: 29/08/2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. Ação trabalhista: 0012303-26.2017.5.03.0104. Distribuído em: 11/12/2017.

CAPUZZI, Antônio; MELO, Raimundo Simão. **Gerenciamento laboral algorítmico – o caso dos motoristas da Uber no Brasil**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.83, nº 08, p. 920-924, 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.82, nº 07, p. 796-812, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P.; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.82, nº 01, p. 30-37, 2018.

COLLESI, Paula Castro. **UBER: comentário sobre as decisões de primeira instância sobre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 43, nº 179, p. 156-168, 2017.

COUTO, Rainer; NOVAIS, Leandro. **Regulação de tecnologias disruptivas: uma análise de *sharing economy***. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo, v. 111, ano 26, p. 269-292, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Trabalhador versus automação: impactos da tecnologia no meio ambiente de trabalho à luz do tecnodireito e da tecnoética**. Curitiba: Juruá, 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição Federal de 1988**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.81, nº 09, p.1141-1152, 2017.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Superior Court of California, County of San Francisco. Labor Commission Appeal. Barbara Ann Berwick vs Uber Technologies Inc.** Case Number CGC-15-546378. San Francisco, 16/07/2015.

FERRARI, Irany. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

FINCATO, Denise. **Trabalho e tecnologia: reflexões**. Disponível em: **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: um estudo de caso – tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.81, nº 03, p. 319-331, 2017.

GOULART, Lucas Moser. **Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital**. Disponível em: **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da tecnologia: circunstâncias coletivas e individuais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

JÚNIOR, Antônio Jorge Pereira; COSTA, Juliana de Castro. **Repercussões e qualificação jurídica da atividade da Uber**. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo, v. 120, ano 27, p. 131-159, 2018.

KUMMEL, Marcelo Barroso. **A (in)existência de relação de emprego entre o motorista do aplicativo Uber e a empresa**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 34, nº 406, p. 45-72, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARQUES, Alessandra Garcia. **Inovação e direitos fundamentais: o impacto do aplicativo Uber no mercado consumidor brasileiro**. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo, v. 107, ano 25, p. 59-87, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

REINO UNIDO. **Employment Tribunals. Y. Asla, J. Farrar and Others vs Uber B. V., Uber London Ltd and Uber Britannia Ltd**. Case Number 2202550/2015. Londres, 28/10/2016.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. **A uberização das relações de trabalho**. Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 107, nº 996, p. 311-341, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA, Tarcísio; Maldonado, Gregory Tonin. **Uber: livre iniciativa e a inconstitucionalidade das leis municipais que proíbem atividades semelhantes.** Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 983, ano 106, p. 191-204, 2017.

VALLE, Fernanda Dalla. **A sociedade moderna e a tecnologia à luz do Direito do Trabalho.** Disponível em: **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: Tomo I.** São Paulo: LTr, 2008.

**ANEXO I – CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS**



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS  
**CERTIDÃO POSITIVA**

Certidão n. **2069292/2019**

Expedição: **24/09/2019 10h28min50s**

Código de autenticidade: **K10D.XNH8**

Válida até **24/10/2019**.

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) **99 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:

**2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto**

0010467-62.2019.5.03.0002 - 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)  
0010511-52.2017.5.03.0002 - 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**

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)  
0010506-56.2019.5.03.0003 - 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**

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)  
0010625-82.2017.5.03.0004 - 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**

0010440-70.2019.5.03.0005 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)  
0010353-17.2019.5.03.0005 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)  
0010772-71.2018.5.03.0005 - 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**

0010539-37.2019.5.03.0006 - 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**

0010083-81.2019.5.03.0008 - 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**

0010633-44.2017.5.03.0009 - 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**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS**

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**

0010806-62.2017.5.03.0011 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010591-86.2017.5.03.0011 - 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)

0011258-69.2017.5.03.0012 - 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**

0010537-80.2018.5.03.0013 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010891-42.2017.5.03.0013 - 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)

0010354-46.2017.5.03.0013 - 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**

0010615-34.2019.5.03.0015 - 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**

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)

**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)

0011238-60.2017.5.03.0018 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0011169-28.2017.5.03.0018 - 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**

0010757-23.2019.5.03.0020 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010770-90.2017.5.03.0020 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010473-83.2017.5.03.0020 - 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**

0010811-83.2019.5.03.0021 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010526-90.2019.5.03.0021 - 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**

0010671-46.2019.5.03.0022 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

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**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS**

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)

0010386-44.2019.5.03.0025 - 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**

0010484-80.2019.5.03.0105 - 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**

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)

**29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B. Barro Preto**

0010479-49.2019.5.03.0108 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010773-72.2017.5.03.0108 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010627-31.2017.5.03.0108 - 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**

0010643-11.2019.5.03.0109 - 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)

**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**

0010802-79.2018.5.03.0111 - 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**

0010832-77.2019.5.03.0112 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010985-81.2017.5.03.0112 - 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)

0010409-88.2017.5.03.0112 - 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**

0010785-03.2019.5.03.0113 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010399-70.2019.5.03.0113 - 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**

0010534-79.2019.5.03.0114 - UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. - 17.895.646/0001-87 (PJe)

0010277-54.2019.5.03.0114 - 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)



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS**

**36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B. Barro Preto**

0010500-38.2019.5.03.0136 - 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**

0010670-07.2019.5.03.0137 - 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)

**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)  
0010929-64.2017.5.03.0139 - 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**

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**

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**

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**

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**

0010716-55.2019.5.03.0182 - 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**

0010656-79.2019.5.03.0183 - 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)

**47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto**

0010659-96.2017.5.03.0185 - 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**

**48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto**  
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)

**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 (IAFG), 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.
- 8) As informações constantes desta certidão podem ser complementadas por certidões emitidas pelas Varas do Trabalho, Postos Avançados e Secretaria de Recursos e Atendimento para esclarecimento de suspeitas de homonímia.
- 9) Os dados constantes desta certidão estão atualizados:
  - a) Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1): até 10h28min50s de 24/09/2019;
  - b) Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 2ª Instância (SIAP2): até 10h28min50s de 24/09/2019;
  - c) Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe 1º Grau): até 01h30min42s de 24/09/2019;
  - d) Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 2º Grau (PJe 2º Grau): até 01h30min42s de 24/09/2019.

## ANEXO II – OS ANDAMENTOS PROCESSUAIS DA PESQUISA OBJETIVA

	PROCESSO	RESUMO
001	0010467-62.2019.5.03.0002	Distribuído em 08/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
002	0011551-69.2017.5.03.0002	Distribuído em 30/10/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
003	0010614-59.2017.5.03.0002	Distribuído em 05/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
004	0010511-52.2017.5.03.0002	Distribuído em 13/04/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
005	0010703-11.2019.5.03.0003	Distribuído em 23/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
006	0010575-88.2019.5.03.0003	Distribuído em 13/07/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
007	0010506-56.2019.5.03.0003	Distribuído em 18/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade e onerosidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
008	0010458-94.2019.5.03.0004	Distribuído em 02/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na

		primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
009	0010020-05.2018.5.03.0004	Distribuído em 18/01/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
010	0010625-82.2017.5.03.0004	Processo em segredo de justiça.
011	0010440-70.2019.5.03.0005	Distribuído em 03/06/2019. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
012	0010353-17.2019.5.03.0005	Distribuído em 08/05/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
013	0010772-71.2018.5.03.0005	Distribuído em 23/09/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
014	0010539-37.2019.5.03.0006	Distribuído em 03/07/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
015	0010083-81.2019.5.03.0008	Distribuído em 06/02/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
016	0010711-41.2017.5.03.0008	Processo em segredo de justiça.
017	0010633-44.2017.5.03.0009	Distribuído em 12/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância.

		Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
018	0010747-43.2018.5.03.0010	Distribuído em 03/09/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e onerosidade. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
019	0010806-62.2017.5.03.0011	Processo em segredo de justiça.
020	0010591-86.2017.5.03.0011	Distribuído em 01/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
021	0010910-17.2018.5.03.0012	Distribuído em 30/10/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
022	0011258-69.2017.5.03.0012	Distribuído em 04/07/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
023	0010537-80.2018.5.03.0013	Distribuído em 04/07/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
024	0010891-42.2017.5.03.0013	Distribuído em 23/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.

025	0010735-54.2017.5.03.0013	Distribuído em 29/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
026	0010354-46.2017.5.03.0013	Distribuído em 17/03/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
027	0010528-81.2019.5.03.0014	Distribuído em 30/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
028	0010016-35.2018.5.03.0014	Distribuído em 19/01/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
029	0010615-34.2019.5.03.0015	Distribuído em 13/07/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
030	0011412-78.2017.5.03.0015	Processo em segredo de justiça.
031	0010645-66.2019.5.03.0016	Distribuído em 09/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
032	0010002-11.2019.5.03.0016	Distribuído em 07/01/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
033	0010673-28.2019.5.03.0018	Distribuído em 15/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado</b>

		<b>improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
034	0011061-62.2018.5.03.0018	Processo não discute reconhecimento de vínculo de emprego.
035	0011238-60.2017.5.03.0018	Processo em segredo de justiça.
036	0011169-28.2017.5.03.0018	Distribuído em 10/08/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
037	0010757-23.2019.5.03.0020	Distribuído em 11/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
038	0010770-90.2017.5.03.0020	Processo em segredo de justiça.
039	0010473-83.2017.5.03.0020	Processo em segredo de justiça.
040	0010811-83.2019.5.03.0021	Distribuído em 10/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando decurso de prazo recursal.
041	0010526-90.2019.5.03.0021	Distribuído em 18/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e onerosidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
042	0010671-46.2019.5.03.0022	Distribuído em 10/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
043	0011532-03.2017.5.03.0022	Distribuído em 30/10/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
044	0010842-68.2017.5.03.0023	Distribuído em 12/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de

		vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
045	0010522-41.2019.5.03.0025	Distribuído em 27/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
046	0010386-44.2019.5.03.0025	Distribuído em 16/05/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
047	0010075-53.2019.5.03.0025	Distribuído em 04/02/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
048	0010484-80.2019.5.03.0105	Distribuído em 08/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e habitualidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
049	0011484-83.2017.5.03.0106	Distribuído em 18/10/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
050	0010789-32.2017.5.03.0106	Distribuído em 06/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
051	0010479-49.2019.5.03.0108	Distribuído em 13/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.

052	0010773-72.2017.5.03.0108	Distribuído em 02/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
053	0010627-31.2017.5.03.0108	Distribuído em 10/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
054	0010624-76.2017.5.03.0108	Distribuído em 01/08/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando decurso de prazo recursal.
055	0010643-11.2019.5.03.0109	Distribuído em 10/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
056	0010497-04.2018.5.03.0109	Distribuído em 19/06/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
057	0010458-67.2019.5.03.0110	Distribuído em 08/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
058	0011573-94.2017.5.03.0110	Distribuído em 30/10/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
059	0010802-79.2018.5.03.0111	Distribuído em 23/09/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação.

		<b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
060	0010832-77.2019.5.03.0112	Distribuído em 19/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
061	0010985-81.2017.5.03.0112	Distribuído em 12/07/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
062	0010559-69.2017.5.03.0112	Distribuído em 01/05/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
063	0010409-88.2017.5.03.0112	Distribuído em 30/03/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado procedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
064	0010785-03.2019.5.03.0113	Distribuído em 16/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
065	0010399-70.2019.5.03.0113	Distribuído em 16/05/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
066	0011433-51.2017.5.03.0113	Processo não discute reconhecimento de vínculo de emprego.
067	0010534-79.2019.5.03.0114	Distribuído em 29/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação.

		Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
068	0010277-54.2019.5.03.0114	Distribuído em 10/04/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
069	0011295-81.2017.5.03.0114	Distribuído em 12/09/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
070	0010899-07.2017.5.03.0114	Distribuído em 29/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
071	0010500-38.2019.5.03.0136	Distribuído em 18/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
072	0010716-33.2018.5.03.0136	Distribuído em 23/08/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
073	0010670-07.2019.5.03.0137	Distribuído em 01/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
074	0010550-61.2019.5.03.0137	Distribuído em 26/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
075	0010310-66.2019.5.03.0139	Distribuído em 21/04/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de

		recurso de revista.
076	0010929-64.2017.5.03.0139	Processo em segredo de justiça.
077	0010447-45.2019.5.03.0140	Distribuído em 02/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
078	0010781-50.2017.5.03.0140	Distribuído em 06/06/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
079	0010820-56.2019.5.03.0179	Distribuído em 18/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando decurso de prazo recursal.
080	0010817-04.2019.5.03.0179	Distribuído em 17/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando decurso de prazo recursal.
081	0010555-54.2019.5.03.0179	Distribuído em 27/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
082	0011421-33.2017.5.03.0179	Distribuído em 01/10/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
083	0011007-95.2018.5.03.0180	Distribuído em 06/12/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de

		instrumento em recurso de revista.
084	0010812-73.2019.5.03.0181	Distribuído em 17/09/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação, habitualidade e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de recurso de revista.
085	0010148-42.2019.5.03.0181	Processo em segredo de justiça.
086	0010716-55.2019.5.03.0182	Distribuído em 27/08/2019. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
087	0010709-63.2019.5.03.0182	Distribuído em 26/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
088	0010467-07.2019.5.03.0182	Distribuído em 06/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
089	0010015-31.2018.5.03.0182	Distribuído em 17/08/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.
090	0011066-14.2017.5.03.0182	Distribuído em 27/11/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
091	0010656-79.2019.5.03.0183	Distribuído em 10/08/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
092	0010159-65.2019.5.03.0183	Distribuído em 06/03/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da

		decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
093	0010499-06.2019.5.03.0184	Distribuído em 18/06/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. Acordo realizado entre as partes, arquivando o processo.
094	0010814-68.2018.5.03.0184	Distribuído em 08/08/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. Aguardando julgamento de mérito na primeira instância.
095	0010659-96.2017.5.03.0185	Distribuído em 12/07/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. Aguardando admissibilidade de agravo de instrumento em recurso de revista.
096	0010771-28.2018.5.03.0186	Distribuído em 23/09/2018. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação e pessoalidade. <b>Julgado improcedente</b> , na segunda instância, o recurso ordinário, pelos fundamentos da decisão de primeira instância. <b>Julgado improcedente</b> , na terceira instância, o agravo de instrumento em recurso de revista. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
097	0010038-97.2019.5.03.0163	Distribuído em 23/01/2019. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Processo arquivado pelo trânsito em julgado.
098	0011715-05.2017.5.03.0044	Distribuído em 29/08/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando decurso de prazo recursal.
099	0012303-26.2017.5.03.0104	Distribuído em 11/12/2017. Acordo infrutífero, em tentativa de conciliação. <b>Julgado improcedente</b> , na primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, por ausência de subordinação. Aguardando julgamento de mérito na segunda instância.

## ANEXO III – OS RESULTADOS DA PESQUISA OBJETIVA

