

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DE
RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

LUCAS RODRIGUES ZOMBRILLI

**ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a
REGIÃO (CAMPINAS) SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
TRABALHISTA ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS UBER E 99**

RIBEIRÃO PRETO

2023

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fabio Augusto Reis Gomes
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto

Prof. Dr. João Luiz Passador
Chefe do Departamento de Administração

LUCAS RODRIGUES ZOMBRILLI

**ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª
REGIÃO (CAMPINAS) SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
TRABALHISTA ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS UBER E 99**

Monografia apresentada à Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade da Universidade de São
Paulo para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso II

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciana Romano Morilas

RIBEIRÃO PRETO

2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação

Faculdade de Administração, Economia e Ciências Contábeis de Ribeirão Preto
Universidade de São Paulo

Zombrilli, Lucas Rodrigues.

ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 15^a REGIÃO (CAMPINAS) SOBRE O
RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA ENTRE
MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS UBER E 99

Orientadora: Prof. Dra. Luciana Romano Morilas
Projeto de Monografia apresentado à Faculdade de
Economia, Administração e Contabilidade da
Universidade de São Paulo para aprovação na
disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II

Nome: ZOMBRILLI, Lucas Rodrigues

Título: ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO (CAMPINAS) SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS UBER E 99

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientadora: Prof. Dra. Luciana Romano Morilas

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.:
Julgamento:
Assinatura:

Prof. Dr.:
Julgamento:
Assinatura

Prof. Dr.:
Julgamento:
Assinatura:

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que estiveram ao meu lado durante essa jornada da minha graduação. Sem o apoio e suporte de cada um de vocês, eu não teria alcançado esse momento tão importante da minha vida.

Agradeço de coração aos meus amigos e familiares que sempre estiveram presentes, me encorajando e me apoiando em todos os momentos. Em especial, gostaria de mencionar Neliane e Filipe, que foram fundamentais no início dessa jornada, me incentivando e oferecendo todo o suporte necessário. Agradeço também aos meus colegas Gabriela, Julia, Jean, Marcelo M e Marcelo T, que estiveram comigo ao longo de toda a graduação, compartilhando momentos felizes e superando os desafios juntos.

Quero expressar minha gratidão especial ao Paulo, meu namorado, que nos últimos anos da graduação me incentivou e apoiou. Sua presença foi fundamental para que eu pudesse concluir o curso e desenvolver este trabalho com sucesso.

Não posso deixar de agradecer meus pais, Renato e Adriana, por todo o amor, apoio e dedicação ao longo de toda a minha vida. Nos últimos anos, pude me reaproximar deles e hoje podemos celebrar juntos a conclusão desse ciclo. Sem o apoio deles desde a minha infância, eu não teria chegado até aqui.

Gostaria também de expressar minha gratidão à Professora Doutora Luciana Romano Morilas, que com sua paciência e orientação foi fundamental na elaboração deste trabalho. Suas disciplinas foram as que mais me identifiquei e me empolguei durante a graduação, e sua contribuição foi essencial para a realização deste projeto.

Sou também extremamente grato por ter sobrevivido a pandemia e superado os desafios das aulas no formato EAD. Foi uma época de adaptação e superação, e ter chegado até aqui é motivo de orgulho.

A todos que fizeram parte dessa jornada, sejam amigos, familiares, colegas e professores, meus sinceros agradecimentos por todo o apoio, encorajamento e confiança depositados em mim. Cada um de vocês teve um papel importante nessa conquista, e sou extremamente grato por tê-los em minha vida.

RESUMO

ZOMBRILLI, L. R. **ANÁLISE DE DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO (CAMPINAS) SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS UBER E 99**. 2023. 55 f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração, Economia e Ciências Contábeis de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2023.

Este trabalho tem como objetivo analisar o reconhecimento do vínculo de emprego nos casos de trabalho por aplicativos, com foco nas empresas Uber e 99. Através da coleta e análise de 44 processos judiciais relacionados ao tema no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), busca-se compreender o panorama atual e os argumentos envolvidos nessas decisões. Dos 44 processos analisados, 15 foram reconhecidos como vínculo de emprego, enquanto 29 não obtiveram esse reconhecimento. Os motoristas sustentam que existe subordinação e as plataformas apontam que são apenas intermediadoras dos serviços. Apesar de haver divergências e falta de consenso, o TRT-15 tende a não reconhecer o vínculo de emprego na maioria dos casos. Esses resultados evidenciam a complexidade e a falta de uniformidade nas decisões judiciais sobre o tema, ressaltando a necessidade de uma regulamentação adequada para proteger os direitos dos trabalhadores no contexto do trabalho por aplicativos.

Palavras-chave: trabalho por aplicativos, vínculo de emprego, TRT-15, Uber, 99, regulamentação.

ABSTRACT

ZOMBRILLI, L. R. ANALYZING DECISIONS FROM THE 15TH REGIONAL LABOR COURT (CAMPINAS) ABOUT RECOGNIZING EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN DRIVERS AND PLATFORMS UBER AND 99. 2023. 56 f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração, Economia e Ciências Contábeis de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2023.

This monograph aims to analyze the recognition of employment relationships in cases of app-based work, focusing on the companies Uber and 99. By collecting and analyzing 44 judicial cases related to this topic in the 15th Regional Labor Court (TRT-15), we seek to understand the current panorama and the controversy involved in these decisions. Out of the 44 analyzed cases, 15 were recognized as employment relationships, while 29 did not receive such recognition. Drivers argue there is subordination and the apps defend they simply intermediate the service. Although there are divergences and lack of consensus, TRT-15 tends not to recognize employment relationships in the majority of cases. These findings highlight the complexity and lack of uniformity in judicial decisions on this subject, emphasizing the need to appropriate regulations to protect workers' rights in the context of app-based work.

Keywords: app-based work, employment relationship, TRT-15, Uber, 99, regulation.

LISTA DE SIGLAS

COVID-19 2019	Do inglês: <i>coronavirus disease</i> 2019, em português: doença por coronavírus
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
USP	Universidade de São Paulo
UF	Unidade Federativa
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas)
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
EAR	Exerce Atividade Remunerada
Detran	Departamento Estadual de Trânsito
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IPi	Imposto sobre Produtos Industrializados
Art	Artigo
Arts	Artigos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1 – Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - jul-ago-set 2022	16
Figura 2 – Campo de domínio da atuação da 99 e da Uber no Brasil (2021)	17
Figura 3 – Protesto contra a chegada do Uber na cidade do Rio de Janeiro em 2014	19
Figura 4 – Resultado sobre o reconhecimento	30
Figura 5 – Processos por Comarca	30
Figura 6 – Processos por Réu	31
Figura 7 – Processos por Ano de Sentença e Réu	31
Figura 8 – Reconhecimento 1ª Instância	32
Figura 9 – Reconhecimento 1ª Instância por Ano de Sentença e Réu.....	32
Figura 10 – Processos por Comarca e Reconhecimento 1ª Instância.....	33
Figura 11 – Reconhecimento 2ª Instância	34
Figura 12 – Reconhecimento 2ª Instância por Ano e Réu.....	35
Figura 13 – Processos por Comarca e Reconhecimento 2ª Instância.....	36
Figura 14 – Reconhecimento 1ª Instância por Comarca	37
Figura 15 – Resultado de Recurso (Reconhecidos em 1ª Instância)	38
Figura 16 – Resultado de Recurso por Comarca (Reconhecidos em 1ª Instância)	39
Figura 17 – Resultado de Recurso por Recorrente (Reconhecidos em 1ª Instância)	39
Figura 18 – Negados em 1ª Instância por Comarca	41
Figura 19 – Resultado de Recurso (Negados em 1ª Instância).....	41
Figura 20 – Resultado de Recurso por Comarca (Negados em 1ª Instância).....	42
Figura 21 – Resultado de Recurso por Recorrente (Negados em 1ª Instância).....	43
Figura 22 – Reconhecimento 1ª Instância por Comarca	44
Figura 23 – Resultado de Recursos por Comarca	44
Tabela 1 – Itens coletados e filtrados	26
Tabela 2 – Processos selecionados	27
Tabela 3 – Perguntas para nova coleta de Itens	27

Sumário

RESUMO	7
LISTA DE SIGLAS	9
LISTA DE FIGURAS E TABELAS	10
1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA	13
2. PERGUNTAS DE PESQUISA E OBJETIVOS	14
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
3.1 O QUE SÃO E COMO SURTIRAM AS PLATAFORMAS UBER E 99	15
3.2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	19
3.3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	20
3.4 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A BUSCA DOS PLATAFORMIZADOS POR DIREITOS	22
4 METODOLOGIA	25
4.1 COLETA DE DADOS	25
4.2 TRATAMENTO DOS DADOS	25
4.3 PROCESSOS SELECIONADOS	26
4.4 ANÁLISE DOS DADOS	27
4.5 CONCLUSÃO	28
5 RESULTADOS	28
5.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS	29
5.1.1 <i>Panorama</i>	29
5.1.2 <i>Primeira Instância</i>	31
5.1.3 <i>Segunda Instância</i>	34
5.1.4 <i>Reconhecidos em Primeira Instância</i>	37
5.1.5 <i>Não Reconhecidos em Segunda Instância</i>	40
5.1.6 <i>Resultado por Comarca</i>	43
5.2 ARGUMENTOS DAS DECISÕES	45
5.3 ENTENDIMENTOS RECENTES	46
5.4 IMPACTOS DAS DECISÕES DE VÍNCULO NAS EMPRESAS	48
6 CONCLUSÃO	49
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
8 REFERÊNCIAS	53
9 ANEXOS	55

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

No contexto nacional de desemprego e instabilidade política e econômica, o trabalho como motorista por aplicativo, que surgiu como forma de trazer renda extra, acabou se tornando a principal fonte de renda para milhares de brasileiros. Hoje já são mais de 5 milhões de *parceiros* da Uber no mundo, sendo 20% deles no Brasil.

O “motorista parceiro” que, por muitas vezes, trabalha por longas jornadas, assume o risco do negócio (custos com manutenção/locação de veículo, combustível e até assaltos) e recebe demandas com seus valores, termos e condições definidas unilateralmente pela plataforma, hoje não tem seu vínculo trabalhista reconhecido.

As plataformas, em sua defesa, se apresentam como empresas de tecnologia voltadas a mobilidade, que “conectam” os passageiros aos motoristas, sendo o serviço de transporte um resultado desta tecnologia. É inegável o sucesso deste modelo de negócio no qual a plataforma, sem mesmo possuir um veículo, pode transformar o cotidiano de milhões de pessoas, seus passageiros e motoristas. A Uber em seu site informa números como: presença em mais de 70 países, 20 milhões de viagens/entregas por dia mundialmente. No Brasil a empresa está presente mais de 500 cidades.

Como alternativa neste mercado de transportes por aplicativo, temos no Brasil a 99, empresa iniciou suas atividades como 99taxi e ao longo dos anos incluiu a categoria 99pop, os “motoristas parceiros”, e se definiu, também, como empresa de tecnologia. A Uber e 99 são as maiores empresas do setor nacional e, portanto, serão as empresas alvo desta pesquisa.

As plataformas denominam seus motoristas como “parceiros”, construindo o discurso no qual ele é autônomo e até mesmo que seria seu “próprio patrão”. Para este trabalho, o termo para referência aos motoristas plataformizados, isento dessa descrição de parceria, é melhor empregado.

O trabalho pretende analisar, com o apoio da fundamentação teórica, os dados obtidos do TRT15 e descrever qual o panorama das relações entre os motoristas plataformizados e as plataformas na região, além de descrever as principais demandas dos motoristas nos autos, como se defendem as empresas e como se baseiam os votos do colegiado.

Escrevo este texto como universitário que, durante sua graduação, também manteve atividade de motorista por aplicativo, sendo Uber ou 99. Mesmo não vivendo totalmente a realidade da maioria dos meus colegas motoristas, sofri a rotina de ser comandado por um algoritmo e, de certa maneira, dependente da locação de um veículo.

Mesmo a USP sendo uma universidade pública e com auxílios de permanência para manter os alunos focados nos estudos, minha realidade não permitia que minhas atividades se resumissem apenas à graduação. E sendo Ribeirão Preto uma cidade totalmente orientada a carros como principal forma de locomoção (a cidade está entre os maiores índices de veículos por habitante no país, 11^a posição¹), busquei a forma que me possibilitaria manter um veículo para usufruir também nas minhas atividades rotineiras, como comparecer às aulas. Optei por locar um veículo através da parceria existente entre a Uber e Localiza, e inclusive este aluguel era automaticamente descontado dos meus ganhos semanais.

Como resultado deste trabalho, espera-se propor orientações para o negócio, no qual as demandas das plataformas e seus motoristas se alinhem, evitando demandas jurídicas para as empresas e garantindo segurança social para seus plataformizados.

2. PERGUNTAS DE PESQUISA E OBJETIVOS

Dadas as premissas trabalhadas na introdução, colocam-se as seguintes perguntas de pesquisa, a serem respondidas no decorrer deste trabalho:

1. Quais são os argumentos dos motoristas nas ações judiciais propostas?
2. Quais são os argumentos de defesa das plataformas?
3. Como o TRT-15 decide esses casos?
4. O Tribunal garante o vínculo trabalhista aos motoristas?
5. Quais são os argumentos para as decisões?
6. Quais as reações das empresas e dos motoristas sobre as decisões?
7. As decisões impactam o modelo de negócios das plataformas?

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é analisar como o TRT15 tem decidido a relação jurídica entre os motoristas plataformizados e as plataformas.

São objetivos específicos:

- Analisar os argumentos utilizados pelas partes (Motoristas e plataformas), com relação à existência, ou não, de uma relação trabalhistas entre eles.
- Verificar a orientação do tribunal quanto à determinação da relação jurídica entre as partes (decisão e motivação).

¹ Ribeirão Preto tem 0,79 veículos por habitante. Dado obtido pelo autor pela razão entre as 100 cidades mais populosas do Brasil por estimativa para 1º de julho de 2021 (IBGE, 2022b) e dados de frota por município referente a setembro de 2022 (MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA, 2022).

- Apurar impactos das decisões judiciais no modelo de negócio das plataformas

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor compreensão e organização, a fundamentação teórica está dividida em quatro subcapítulos:

“O que são e como surgiram as plataformas Uber e 99”, introduzindo pelo referencial o contexto na qual surgiram essas plataformas e como se dá suas operações.

“Uberização do trabalho”, descreve o significado do termo *Uberização* e seu uso como sinônimo de precarização do trabalho.

“Uberização do trabalho no Brasil”, retrata o contexto brasileiro e como se dá a relação entre os plataformizados e plataformas.

“Legislação brasileira e a busca dos plataformizados por direitos”, apresenta o que dispõe a legislação e algumas decisões atualmente no Brasil, retrata a forma na qual o plataformizado busca o reconhecimento de seus direitos.

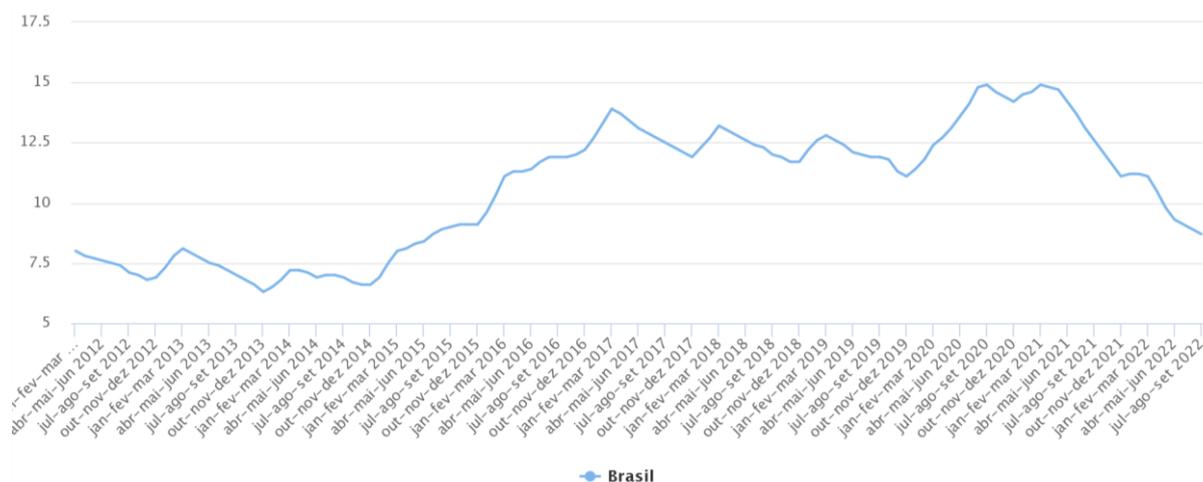
3.1 O que são e como surgiram as plataformas Uber e 99

Na última década com a ascensão e inclusão digital da população, novas formas de trabalhos surgiram. Hoje apenas com aparelhos que estão nos bolsos, é possível solicitar transporte, pedir refeições e até mesmo realizar teleconsultas (consultas médicas à distância).

Especialmente com o período pandêmico da COVID19, muitos estabelecimentos se viram forçados a se digitalizar e é difícil encontrar um brasileiro que não tenha smartphone hoje em dia: são mais de dois aparelhos por habitante (MEIRELLES, 2022).

Entretanto, também durante esse período, com instabilidades políticas e econômicas, a taxa de desocupação chegou a 14,9% em 2020:

Figura 1 – Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - jul-ago-set 2022



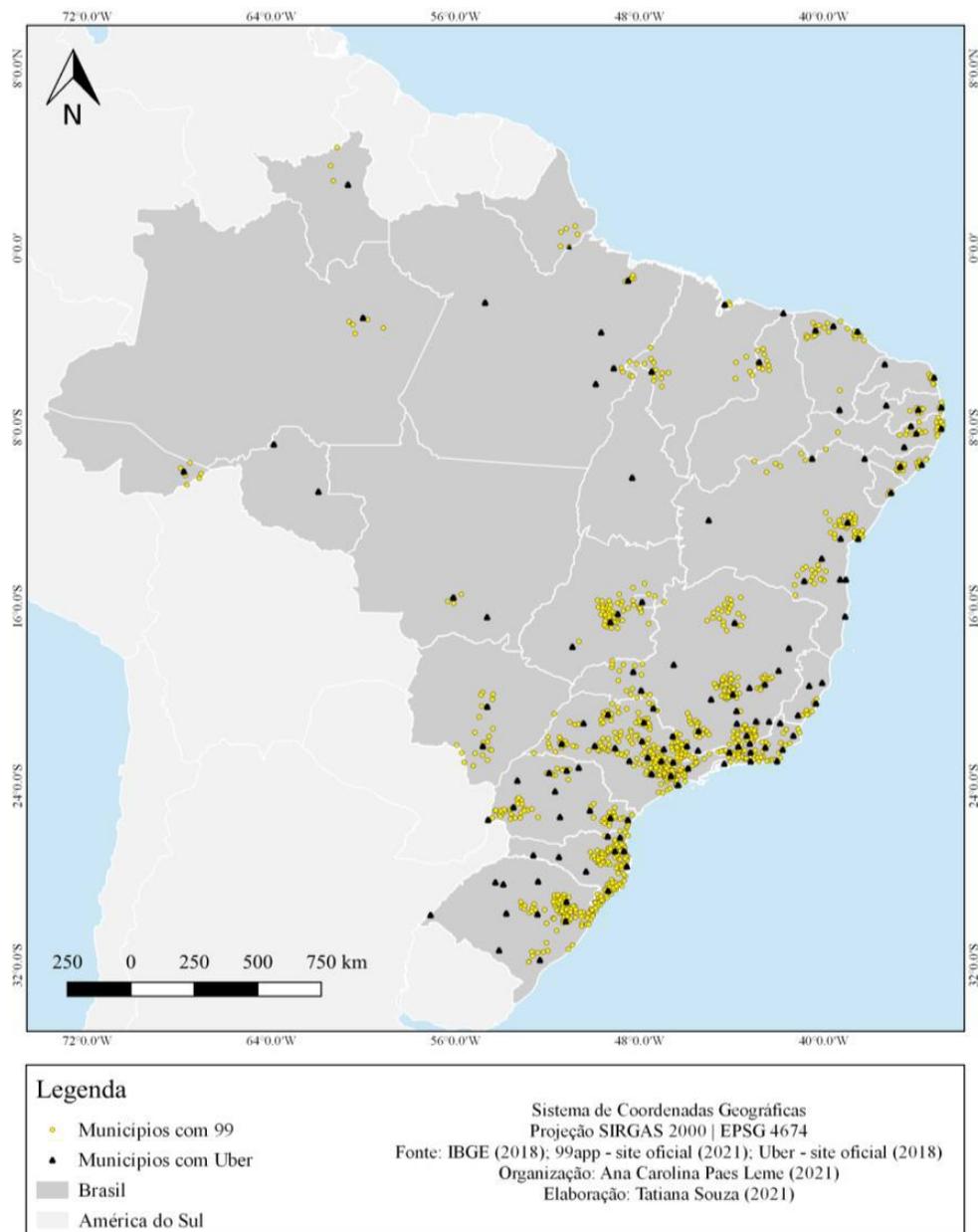
Fonte: IBGE, 2022a.

Seja pela facilidade, ou necessidade, as funções que surgiram como temporárias têm se tornado fixas. Somando entregadores e motoristas, ao final de 2021, eram 1,5 milhão de brasileiros trabalhando como motoristas, entregadores de aplicativos, taxistas, mototaxistas ou outras atividades por conta própria no setor de transporte. No recorte de motoristas, são 945 mil trabalhadores. A categoria registra melhores ganhos se comparada as outras, sendo atualmente R\$1.900, chegou a ser R\$2.700 em 2016. Os entregadores via motocicletas têm ganhos médios de R\$1.500 (ALMEIDA, 2022).

Com a inclusão digital e conexão da humanidade, novas maneiras de contratar serviços que já existem foram surgindo. Se antes era necessário ligar para uma central ou mesmo esperar em um ponto para conseguir um táxi para a locomoção, hoje é possível solicitar um veículo privado pelo *smartphone*, ter conhecimento do valor a ser pago pelo trajeto e até mesmo cobrá-lo diretamente dos cartões de crédito, sem a necessidade de ter o dinheiro fisicamente. Tal facilidade existe, também, para o motorista. No contexto de instabilidade econômica e política, com altos índices de desocupação e inflação, a simplicidade de se cadastrar como “motorista parceiro” surge como uma oportunidade de manter a renda familiar, até então prejudicada.

No Brasil, as empresas Uber e 99 são as que possuem maior domínio no mercado, conforme demonstrado na figura 2, portanto sendo as entidades a serem abordadas por este estudo.

Figura 2 – Campo de domínio da atuação da 99 e da Uber no Brasil (2021)



Fonte: LEME, 2022, p. 73.

A Uber é uma corporação americana que se apresenta como “Empresa de Tecnologia”, em seu website é possível encontrar uma relação de “o que fazemos” e “o que não fazemos”:

“O que fazemos

- A Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.
- Acreditamos que, para encarar o desafio da mobilidade nas grandes cidades, é preciso oferecer uma gama cada vez mais ampla de opções de mobilidade às pessoas.

- Possibilitamos que motoristas parceiros possam ter mais oportunidades de ganhar dinheiro ao conectá-los com usuários que desejam se deslocar pela cidade.
- Geramos um incrível potencial para diminuir a necessidade de se ter um carro, colaborando assim para a diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades. Com o Uber Juntos geramos ainda mais impacto ao colocar mais pessoas em menos carros, evitando emissões de poluentes e consumo de combustível.

O que não fazemos

- A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.
- A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.
- A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (EQUIPE UBER, 2022).

Vale destacar o esforço da empresa em se declarar como: “Plataforma de mobilidade”; “Não é uma empresa de transporte”; “Não emprega nenhum motorista” e “Não é dona de nenhum carro”.

As operações brasileiras da Uber se iniciaram em 2014, no Rio de Janeiro, beneficiando-se da Copa do Mundo ocorrida no país no mesmo ano. À época, surgiram manifestações por parte dos taxistas cariocas, alegando a “pirataria” no serviço da Uber, ilustrado na Figura 3:

Figura 3 – Protesto contra a chegada do Uber na cidade do Rio de Janeiro em 2014



Fonte: RÊGO, 2015.

Curiosamente, hoje conhecida como 99, a empresa fundou-se como “99taxi” em 2012, dois anos antes do início das operações da Uber no Brasil (99, 2022). A empresa brasileira adaptou-se ao mercado incluindo, em 2017, o serviço transporte particular de pessoas, o “99pop”, mas mantendo também os taxistas credenciados (LEME, 2022).

Segundo números divulgados no portal da Uber, são 5 milhões de motoristas/entregadores parceiros no mundo, sendo 1 milhão deles no Brasil em 2022 (EQUIPE UBER, 2022).

3.2 Uberização do trabalho

Por sua expressividade e caracterização, o termo “Uberização do trabalho” foi cunhado e hoje é utilizado tanto pela doutrina, quando pela jurisprudência trabalhista brasileira, designando uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho (GIESE, 2021).

Qualquer discussão sobre a uberização do trabalho exige, em primeiro lugar, uma breve visita ao sistema econômico que originou a matriz colaborativa tão propagada pelas plataformas digitais e que, com muito sucesso, desafiou os tradicionais sistemas corporativos, aproveitando-se da ampla conectividade digital entre as pessoas para inaugurar relações que se sustentam pelo acesso e não mais pela posse: a economia compartilhada (GIESE, 2021, p. 16).

Divergindo de outras plataformas voltadas a economia compartilhada (*BlaBlaCar* e *AirBnb*, por exemplo, onde plataformizados que oferecem o serviço podem definir seus valores a receber e até recusar a solicitação sem sofrer penalidades e os usuários podem decidir por qual indivíduo disponível optar), as empresas Uber e 99, não permite a relação direta de plataformizados e usuários, e sim uma relação trilateral em que a plataforma detêm diretamente o controle do negócio, define qual motorista fará a corrida, fixa preços e concede descontos por política própria e proíbe o contato entre motoristas e usuários externamente a sua plataforma (GIESE, 2021).

Os motoristas, que hoje são comandados por algoritmos, são considerados pelas plataformas trabalhadores autônomos, e até parte dos próprios se denominam como patrões de si mesmos. Seus direitos trabalhistas, hoje, não são reconhecidos. Suas atividades que comumente estão sujeitas a longas jornadas, remuneração na medida de suas tarefas (definida unilateralmente pela plataforma), responsabilidade por custear todos os ônus e riscos de sua atividade (assaltos, acidentes, manutenção ou locação de veículo e custos com combustível, por exemplo) e pressão pela vigilância por parte dos usuários, já que dependendo de suas avaliações recebidas, os motoristas plataformizados podem penalizados (GIESE, 2021). Penalizações, que inclusive, podem vir pela própria inatividade na plataforma e recusas repetitivas de solicitações, podem vir a ser suspensos ou excluídos, sendo impedido de exercer sua atividade profissional, sem mesmo a oportunidade de recurso (CARREIRO et al., 2018). As condutas, inclusive, são definidas por código de conduta próprio da plataforma, ou seja, os termos são definidos e as penalidades aplicadas unilateralmente pela mesma entidade que se beneficia da atividade.

3.3 Uberização do trabalho no Brasil

A era neoliberal do Brasil marcada pela precarização nas relações de trabalho, as plataformas Uber e 99 encontraram facilidade e oportunidade na adesão dos motoristas plataformizados (ANTUNES, 2018).

Hoje, segundo informações presentes no site da Uber, para se tornar um “motorista parceiro” somente é necessário incluir em sua CNH a observação EAR (Exerce Atividade Remunerada), bastando ir ao Detran local para solicitar a inclusão (EQUIPE UBER, 2022).

Pela “Lei do Uber”, Lei no 13.640/2018, a ser comentada posteriormente, as regulamentações são responsabilidades dos municípios, então pode haver requisitos adicionais, a capital do estado de São Paulo, por exemplo, determina a obrigatoriedade do “CONDUAPP”,

certificado que atesta a inclusão do EAR, realiza análise de antecedentes criminais e a conclusão de curso preparatório com carga horária de 16 horas, aborda temas já adquiridos ao obter a CNH (99, 2021).

Os requisitos de veículos variam conforme categoria e regulamentação do município, no geral os veículos precisam ser carros com 4 portas, com ar-condicionado e fabricados com no máximo 10 anos de fabricação (UBER, 2022). As categorias mais populares são UberX, da Uber, e 99pop, da 99.

Como alternativa aos motoristas que não possuem os veículos qualificados, é comum encontrar carros alugados para a prestação de serviço. A Localiza, por exemplo, desenvolveu em parceria com a Uber o “Zarp”, iniciativa para locação exclusiva de veículos aos motoristas plataformizados. As faturas do Zarp são até incentivadas, por descontos, a serem pagas diretamente dos ganhos semanais do motorista plataformizados pela Uber (LOCALIZA, 2022).

A locação de veículos para os motoristas plataformizados, inclusive, se mostrou como uma fonte de renda considerável para a Localiza. Pelo incentivo fiscal as locadoras, carros são comprados em grandes quantidades e com alíquotas mais baixas de ICMS e IPI, tendo que permanecer com o veículo por 12 meses sem revendê-lo, no caso, período a ser locado para os motoristas plataformizados. Em matéria de 2020, a Folha de São Paulo publicou que, por conta desse incentivo fiscal, a venda de carros seminovos é a principal receita das locadoras brasileiras (NARCIZO; MARTÍNEZ-VARGAS, 2020).

Pela simplicidade da inserção nessa profissão (Não é necessário nem mesmo possuir um veículo e nem conhecimento técnico além da habilitação para direção), o segmento de motoristas plataformizados pode ser visto como o “mercado de trabalho” que não contrata e não demite, só que também não garante direitos.

[O motorista plataformizado] é constantemente vigiado e controlado por sequências algorítmicas, que não possui nenhum poder para negociar o custo de sua mão-de-obra, que recebe na exata medida da tarefa executada e que arca com todos os custos necessários para a execução de seu trabalho (GIESE, 2021, p. 23).

Portanto, o motorista que pela plataforma é considerado autônomo, se encontra comandado por um algoritmo que não possibilita a negociação das condições de seu trabalho. Seu *empreendedorismo* se resume em arcar com todos os custos para realização de seu trabalho enquanto o retorno financeiro é definido e repassado pela plataforma.

3.4 Legislação brasileira e a busca dos plataformizados por direitos

Como mencionado previamente, o congresso brasileiro aprovou em 2018 a “Lei do Uber”, a Lei acrescentou os artigos 11-A e 11-B à Lei 12.587/2012, lei que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana.

A “Lei do Uber” efetiva, pelo art. 11-A na Lei 12.587/2012, a cobrança de tributos municipais devidos pela prestação de serviço. Como a Lei institui diretrizes de mobilidade urbana, se entende que o serviço prestado é o de transporte, não de plataforma tecnológica. No mesmo artigo é exigido a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A Lei reconheceu a atividade de transporte de passageiros pelo intermédio dos aplicativos no Brasil, impondo aos Municípios e Distrito Federal a regulamentação e fiscalização da atividade. Entretanto, não há qualquer marco regulatório a respeito das relações trabalhistas firmadas entre as plataformas e os motoristas plataformizados (GIESE, 2021).

A exigência da inscrição do motorista plataformizado garante alguma seguridade social do trabalhador, mas a não definição deste vínculo trabalhista simboliza o interesse do Estado pelo controle através das regulamentações e a oportunidade de arrecadação através dos tributos.

No Brasil, a primeira sentença a reconhecer o vínculo empregatício entre um motorista plataformizado e a Uber, ocorreu em 13 de fevereiro de 2017, pelo magistrado Márcio Toledo Gonçalves (TRT – 3ª Região)².

O magistrado destacou, segundo Leme (2022), que a Uber é também uma empresa de marketing, busca através de propaganda disfarçar sua condição de empregadora. A plataforma investe salários altíssimos em seus empregados na área de marketing, relação a qual é formalizada, buscando disfarçar sua tentativa de maximização dos lucros, mesmo que precarizando o trabalho de seus motoristas plataformizados.

Na sentença, o magistrado Márcio Toledo Gonçalves discorre sobre os requisitos que, segundo a CLT, reconhece o indivíduo como empregado³. Pela definição é extraído elementos para o reconhecimento da relação de emprego: pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2#ced6f82>. Acesso em: 20 jun. 2022.

³ Art. 3º, da CLT. Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Subordinação. Na decisão, Gonçalves disserta ponto a ponto esses elementos na relação motorista-plataforma:

2.10.1 Pessoa física. Pessoaalidade

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens.

(...) Por tudo isto, restou configurado o elemento da pessoaalidade.

2.10.2 Onerosidade

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

2.10.3 Não-eventualidade

Vejamos. A doutrina define o contrato de transporte de pessoas da seguinte maneira: "(...) é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro." (GUIMARÃES, 2007, p. 84-8).

(...)

Note-se que esse é exatamente o contrato firmado entre o usuário e a demandada quando uma viagem é solicitada no aplicativo. A reclamada define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte

(...)

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços.

2.10.4 Subordinação

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. Portanto, como ficou demonstrado de forma exaustiva, todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego restaram presentes.

Após a sentença, um acórdão reverteu a decisão em 25 de maio de 2017⁴, que teve como relatora a Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Fundamentou em seu relatório os seguintes contrapontos para os mesmos elementos:

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Acórdão no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112. Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2#ced6f82>. Acesso em: 20 jun. 2022.

Pessoalidade:

A personalidade, não resta mesmo configurada, uma vez que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos, como se vê do documento intitulado "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital."⁵

Onerosidade:

A onerosidade, por si só, não é o bastante para caracterizar a relação empregatícia, devendo estar presente em concomitância com os demais supostos do artigo 3º da CLT. Contudo, o valor auferido, admitido na inicial (variável entre R\$4.000,00 e R\$7.000,00) e o percentual de cada parte na divisão do preço cabendo à ré 20%, não se coadunam com o labor em atividades semelhantes desempenhadas por empregados.⁶

Não-eventualidade:

Considerando que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistente escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado.⁷

Subordinação:

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.⁸

Ainda não há um entendimento jurisprudencial uniforme ou um precedente a respeito do vínculo trabalhista entre motoristas plataformizados e as plataformas. Entretanto, segundo Giese (2021), há entendimentos diversos proferidos tanto por juízes de primeiro grau, quanto pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Neste trabalho, busca-se compreender o entendimento do TRT15 nos acórdãos relacionados a essa relação.

Sendo assim, pela falta de marco regulatório referente ao vínculo de trabalho, um dos caminhos para o reconhecimento de direitos tem recaído sobre a competência do Poder Judiciário, através de ações trabalhistas (GIESE, 2021).

Tais direitos nem são direitos, são dádivas que a jurisprudência lhe concede, mas que, ao mesmo tempo, pode não conceder porque não está juridicamente obrigada a fazê-lo (SOUTO MAIOR, 2008, p. 167).

⁵ *Ibidem*, p. 17.

⁶ *Ibidem*, p. 20.

⁷ *Ibidem*, p. 17.

⁸ *Ibidem*, p. 19.

A fragilidade desta relação é reconhecida já que os direitos que podem ser concedidos em uma sentença podem ser revistos em decisões futuras, como já descrito anteriormente. Há, portanto, a necessidade de entendimento claro para esta relação.

4 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem de pesquisa descritiva, com o objetivo de analisar e caracterizar, de maneira quantitativa e qualitativa, os acórdãos de segunda instância do TRT15 relacionados a motoristas de plataformas, especificamente Uber e 99. O objetivo é identificar e apresentar o perfil desses processos, classificando-os de acordo com seus fundamentos jurídicos, perfil das ações que obtêm procedência e o assunto do processo.

A metodologia deste trabalho é dividida em quatro fases:

- I. Coleta de dados;
- II. Tratamento dos dados;
- III. Análise dos dados;
- IV. Conclusão.

4.1 Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio do site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (<https://jurisprudencia.trt15.jus.br/>). Para realizar a pesquisa, foram buscadas as razões sociais das empresas Uber e 99: "UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA", "99 TECNOLOGIA LTDA" e "99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA". A escolha dessas duas empresas se deve à sua relevância no mercado atual. Embora a empresa 99 seja apresentada como "99 TECNOLOGIA LTDA", também foram encontrados resultados para "99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA".

4.2 Tratamento dos Dados

Após a coleta, os dados foram compilados em uma planilha para facilitar a categorização dos autos. O tratamento dos dados envolveu várias etapas, incluindo a abertura do arquivo JSON com os dados coletados no Power BI, a filtragem dos processos para exibir apenas aqueles em que Uber e 99 são réus, e a análise dos processos para verificar quais mencionavam o reconhecimento de vínculo.

Os itens coletados e filtrados são apresentados na Tabela 1:

Tabela 1 – Itens coletados e filtrados

Item	Itens Coletados	Itens Filtrados
1	numero	numero
2	UF	data_sentenca
3	status	distribuição
4	data_sentenca	valor_acao
5	distribuição	sentenca
6	valor_acao	autores_pessoa_fisica
7	sentenca	reus_pessoa_juridica
8	autores_pessoa_fisica	advogados_autor.0
9	autores_pessoa_juridica	advogados_reu.0
10	reus_pessoa_fisica	comarca
11	reus_pessoa_juridica	vara
12	advogados_autor.0	
13	advogados_reu.0	
14	comarca	
15	camara	
16	forum	
17	instancia	
18	natureza_vara	
19	vara	
20	descricao_procedimento	
21	detalhe_materia	
22	detalhe_procedimento	
23	materia_principal	
24	natureza_processo	
25	procedimento	
26	subcategoria	
27	tipo_assunto	
28	tipo_processo	
29	area_direito	
30	andamentos	
31	publicacoes	

Fonte: Dados da pesquisa.

4.3 Processos selecionados

Nesta seção, encontram-se os processos selecionados para análise, fornecendo informações sobre o número do processo e a comarca correspondente. Esses processos foram escolhidos com base nos critérios estabelecidos na metodologia do estudo, visando compreender melhor o perfil dos casos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99.

A tabela abaixo apresenta os números dos processos selecionados:

Tabela 2 – Processos selecionados

Número	Comarca	Número	Comarca
0010543-26.2020.5.15.0129	CAMPINAS	0010801-50.2021.5.15.0016	SOROCABA
0010436-76.2020.5.15.0130	CAMPINAS	0010470-38.2020.5.15.0102	TAUBATE
0010340-24.2021.5.15.0131	CAMPINAS	0010479-76.2022.5.15.0151	ARARAQUARA
0011291-54.2020.5.15.0001	CAMPINAS	0010186-22.2020.5.15.0137	PIRACICABA
0010487-18.2022.5.15.0001	CAMPINAS	0010539-62.2020.5.15.0137	PIRACICABA
0010231-75.2022.5.15.0001	CAMPINAS	0010993-42.2020.5.15.0137	PIRACICABA
0011154-96.2021.5.15.0014	LIMEIRA	0010943-03.2020.5.15.0109	SOROCABA
0010750-45.2021.5.15.0014	LIMEIRA	0010949-39.2022.5.15.0109	SOROCABA
0011479-38.2020.5.15.0004	RIBEIRAO PRETO	0010271-78.2022.5.15.0091	BAURU
0011263-02.2019.5.15.0008	SAO CARLOS	0011720-25.2021.5.15.0053	CAMPINAS
0010592-78.2021.5.15.0017	SAO JOSE DO RIO PRETO	0011173-64.2020.5.15.0135	SOROCABA
0010408-37.2021.5.15.0013	SAO JOSE DOS CAMPOS	0010133-47.2020.5.15.0135	SOROCABA
0011473-97.2021.5.15.0003	SOROCABA	0011183-11.2020.5.15.0135	SOROCABA
0010081-25.2021.5.15.0003	SOROCABA	0010274-95.2020.5.15.0093	CAMPINAS
0011172-87.2020.5.15.0003	SOROCABA	0010527-83.2020.5.15.0093	CAMPINAS
0010423-81.2022.5.15.0009	TAUBATE	0010947-93.2017.5.15.0093	CAMPINAS
0010112-89.2020.5.15.0032	CAMPINAS	0010644-59.2022.5.15.0140	ATIBAIA
0011710-15.2019.5.15.0032	CAMPINAS	0010403-97.2022.5.15.0136	PIRASSUNUNGA
0011128-78.2020.5.15.0032	CAMPINAS	0011886-26.2020.5.15.0010	RIO CLARO
0010009-88.2021.5.15.0051	PIRACICABA	0010842-24.2020.5.15.0122	SUMARE
0010669-19.2020.5.15.0051	PIRACICABA	0011109-59.2021.5.15.0122	SUMARE
0010460-24.2021.5.15.0016	SOROCABA	0011526-12.2021.5.15.0122	SUMARE

Fonte: Dados da pesquisa.

4.4 Análise dos Dados

Após a filtragem inicial dos dados, uma nova coleta de dados foi realizada. Esta coleta envolveu a leitura detalhada dos processos identificados na primeira fase de coleta de dados. O objetivo desta segunda coleta de dados foi obter informações mais específicas e detalhadas sobre cada processo, permitindo uma análise mais aprofundada.

As perguntas de pesquisa formuladas para orientar esta segunda coleta de dados e os itens correspondentes são apresentados na Tabela 2:

Tabela 3 – Perguntas para nova coleta de Itens

	Perguntas de Pesquisa	Item
1	Qual o número do processo?	PROCESSO_NUMERO
2	Quem foi o Juiz Sentenciante?	JUIZ_SENTENCIANTE

3	Qual foi a decisão sobre o reconhecimento de vínculo por parte do Juiz Sentenciante?	RECONHECIMENTO_JUIZ_ORIGEM
4	Quem foi o recorrente?	RECORRENTE
5	Quem foi o recorrido?	RECORRIDO
6	Foi solicitada a revogação da Justiça Gratuita?	SOLICITACAO_REVOGAR_JUSTICA_GRATUITA
7	Quem foi o relator?	RELATOR
8	O TRT15 reverteu a decisão do Juiz Sentenciante?	TRT15_REVERTEU
9	Qual foi a reversão?	REVERSAO
10	O TRT15 reconheceu o vínculo?	TRT15_RECONHECIMENTO

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise dos dados coletados nesta segunda fase foi realizada utilizando estatística descritiva para descrever e sumarizar o conjunto de dados. Esta análise permitiu uma compreensão mais profunda dos processos, incluindo detalhes sobre as decisões do juiz, os recorrentes e recorridos, e as decisões do TRT15.

4.5 Conclusão

A fase final da metodologia é a conclusão, que será baseada na análise dos dados coletados e tratados. Esta fase envolve a interpretação dos resultados da análise de dados e a discussão desses resultados no contexto das questões de pesquisa. As conclusões serão apresentadas de forma clara e concisa, destacando as principais descobertas do estudo e sugerindo áreas para futuras pesquisas.

5 RESULTADOS

Neste capítulo, está apresentada análise dos dados obtidos, os argumentos das decisões nos processos, os entendimentos recentes, os impactos desses entendimentos nas plataformas de trabalho por aplicativos, os resultados do estudo e conclusão.

A apresentação gráfica dos dados obtidos permitirá uma visualização clara e abrangente das informações categorizadas, fornecendo informações sobre os processos de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99.

Além disso, são explorados os principais argumentos utilizados nas decisões judiciais, refletindo a complexidade do tema e as diferentes perspectivas em relação aos motoristas e as plataformas.

São abordados os entendimentos recentes acerca do reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos, considerando as decisões judiciais e os posicionamentos

de órgãos superiores. Essa análise dos entendimentos recentes levará em conta a evolução e a complexidade desse contexto laboral em constante transformação.

Outro aspecto explorado são os impactos nas plataformas de trabalho por aplicativos decorrentes das decisões de reconhecimento do vínculo de emprego. Serão analisadas as implicações econômicas, jurídicas e operacionais que essas decisões podem acarretar para as empresas envolvidas.

5.1 Apresentação dos dados obtidos

Os dados obtidos foram categorizados com a ajuda do *software* Power BI e as análises resultantes estão apresentadas aqui como imagens. Essas informações estão organizadas em seis diferentes categorias, com o objetivo de fornecer uma visão abrangente sobre os processos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99. São elas: panorama, julgamentos em 1ª instância, julgamentos em 2ª instância, processos em que o vínculo foi reconhecido em 1ª instância, processos em que o vínculo não foi reconhecido em 1ª instância e resultado por comarca.

Por meio da categorização dos dados obtidos, podemos realizar uma análise mais detalhada e abrangente dos processos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício.

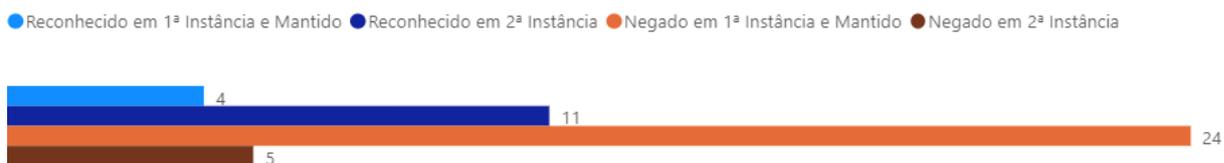
Os dados podem ser visualizados no link <http://bit.ly/46oVkKA>, que permiti explorar de forma interativa os dados coletados.

5.1.1 Panorama

Na página de Panorama, apresenta-se a visão geral dos dados, com *insights* sobre o reconhecimento e não reconhecimento do vínculo empregatício em 1ª e 2ª instâncias, a distribuição geográfica dos processos por comarca e réu, bem como a evolução dos processos ao longo do tempo.

Dos 44 processos coletados, 15 tiveram o vínculo reconhecido (sendo 4 em primeira instância e 11 em segunda instância) e 29 tiveram o vínculo não reconhecido (24 em primeira instância e 5 em segunda instância). Essas informações podem ser visualizadas na

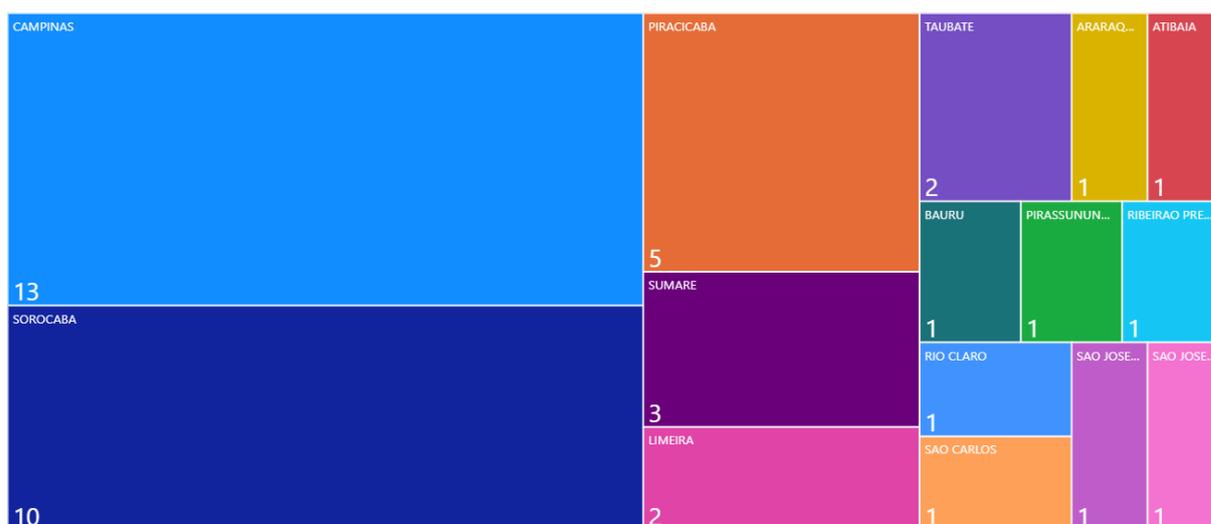
Figura 4 – Resultado sobre o reconhecimento



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A análise do resultado por comarca, apresentada na Figura 5, destaca as comarcas de Campinas, Sorocaba e Piracicaba como as que possuem um maior número de processos relacionados ao tema. Outras comarcas, como Sumaré, Limeira, Taubaté, Araraquara, Atibaia, Bauru, Pirassununga, Ribeirão Preto, Rio Claro, São José do Rio Preto e São José dos Campos, também possuem processos, embora em menor quantidade.

Figura 5 – Processos por Comarca



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

Figura 6 fornece informações sobre a distribuição dos processos por réu e por ano. A Uber do Brasil Tecnologia Ltda é a empresa com o maior número de processos, totalizando 29, enquanto a 99 Tecnologia Ltda tem 15 processos.

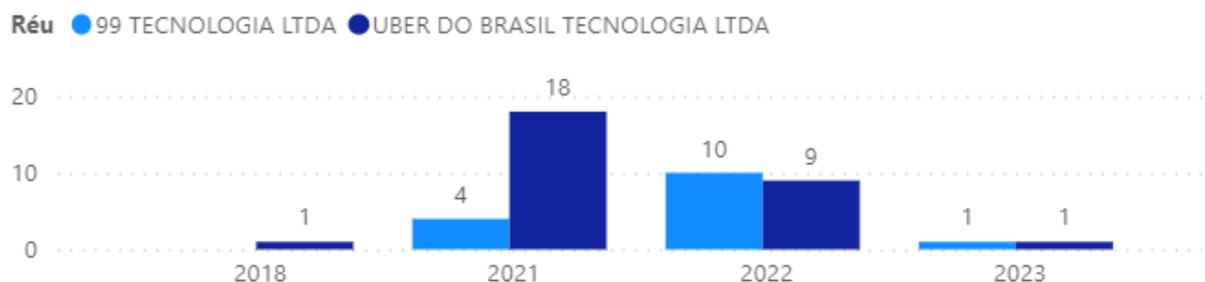
Figura 6 – Processos por Réu



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

As informações apresentadas na **Figura 7** permitem verificar que, em 2021, a quantidade de decisões envolvendo a Uber é muito superior àquelas envolvendo a 99, situação que se estabiliza em 2021, quando a 99 estava mais estabelecida no mercado.

Figura 7 – Processos por Ano de Sentença e Réu



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

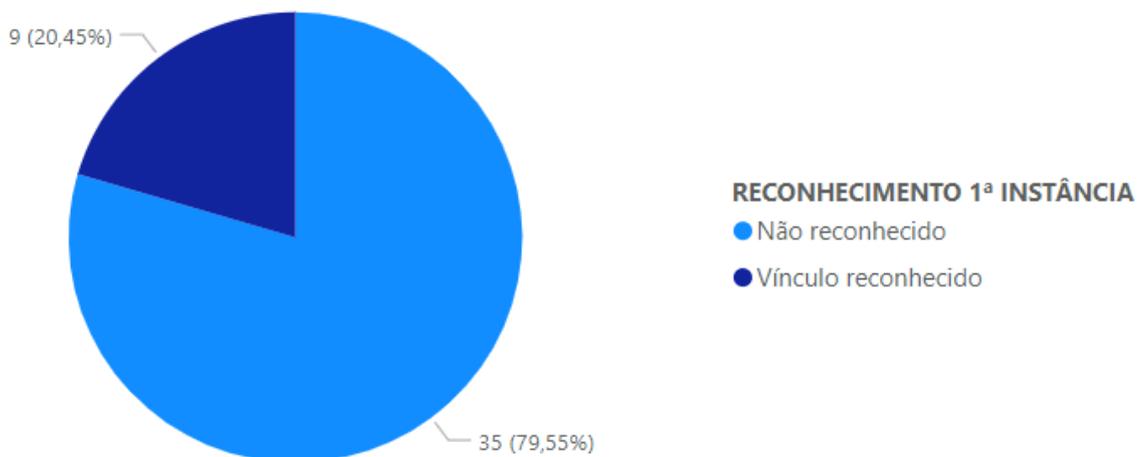
Essa análise abrangente do panorama dos processos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99 é essencial para compreender a dinâmica e as decisões judiciais envolvidas nesse contexto. As informações apresentadas nas figuras subsequentes proporcionarão uma visualização mais detalhada e completa desses dados, permitindo uma análise aprofundada dos resultados obtidos.

5.1.2 Primeira Instância

Esta seção apresenta a análise dos processos na primeira instância, examinando o resultado do reconhecimento do vínculo empregatício, a distribuição dos processos por comarca e a resposta dos recursos interpostos.

A Figura 8 mostra que, dos processos analisados, 35 não tiveram o reconhecimento do vínculo empregatício na primeira instância, enquanto 9 obtiveram o reconhecimento nessa etapa.

Figura 8 – Reconhecimento 1ª Instância

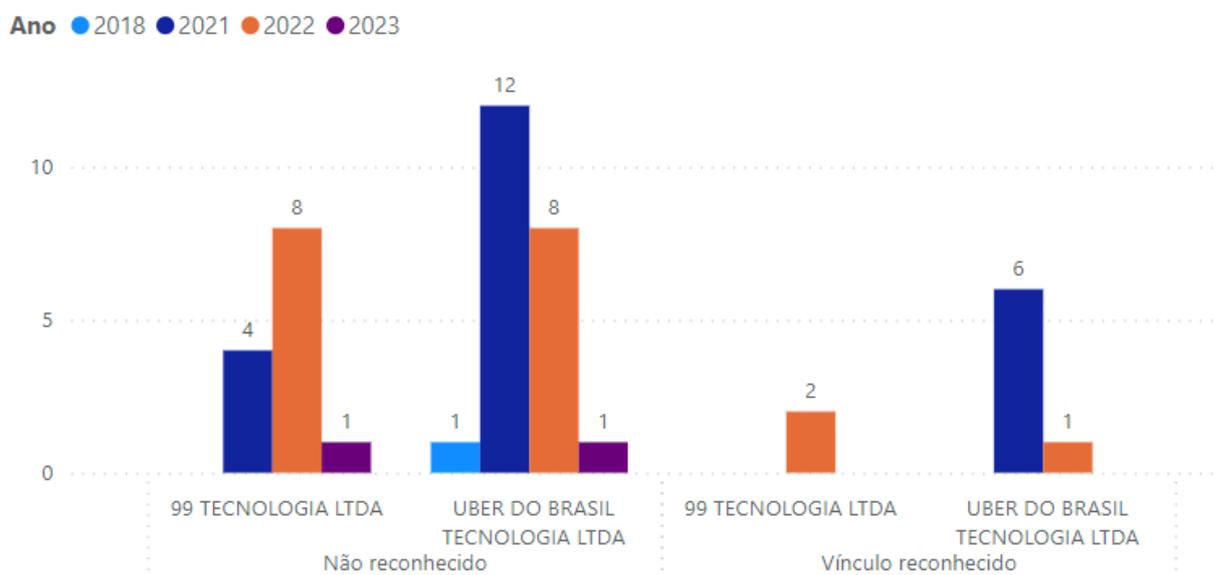


Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

Isso indica que, em regra, os magistrados de 1ª instância, mais próximos da situação por ouvirem diretamente os empregados, estão mais propensos a não reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas.

A Figura 9 oferece uma visão mais detalhada do reconhecimento do vínculo empregatício por ano e por réu nas decisões de primeira instância. Essa análise permite identificar as variações ao longo do tempo e o desempenho de cada réu em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício.

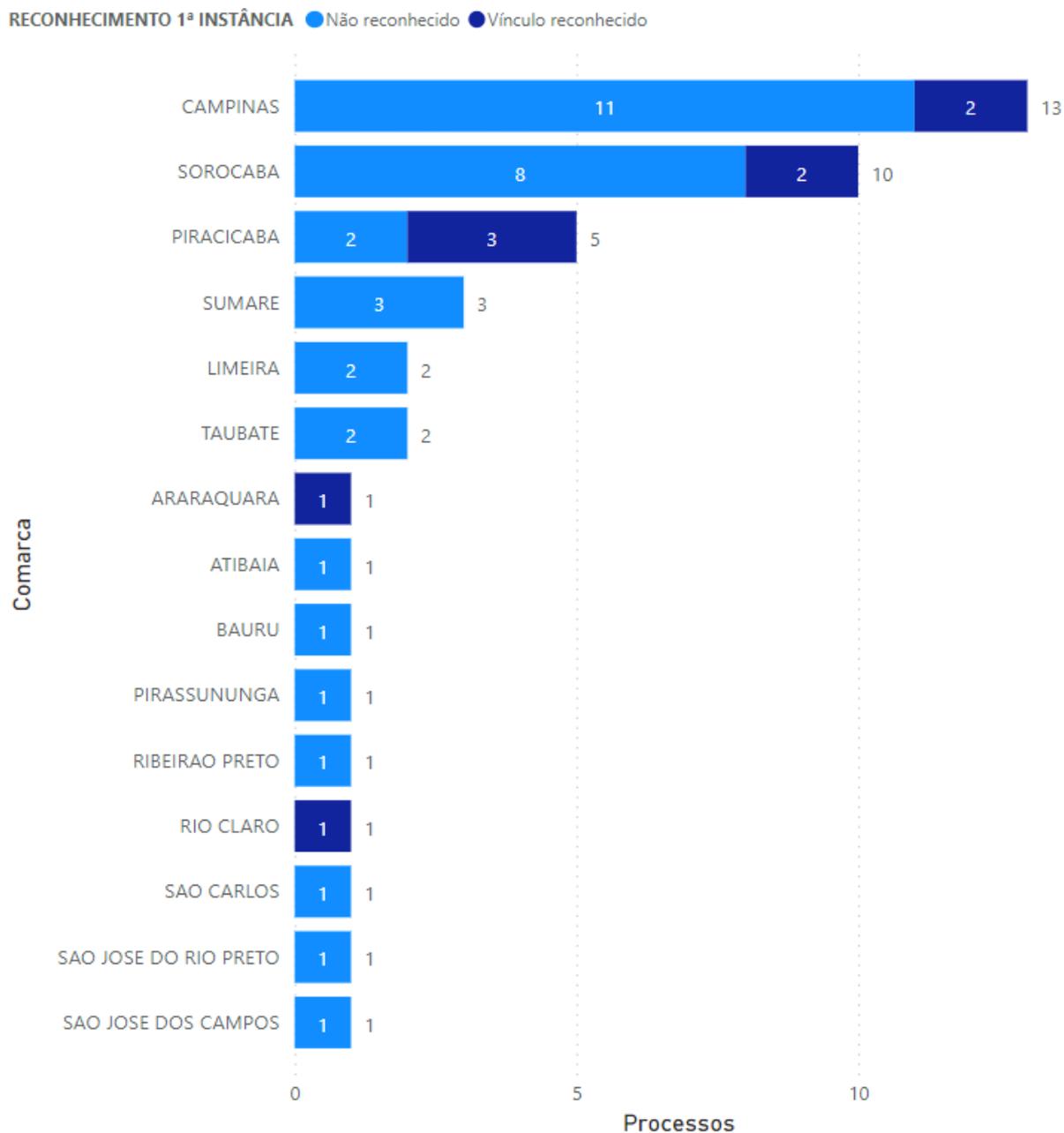
Figura 9 – Reconhecimento 1ª Instância por Ano de Sentença e Réu



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

Além disso, a Figura 10 apresenta a distribuição dos processos por comarca e o resultado do reconhecimento do vínculo empregatício nas decisões de primeira instância. Essa visualização permite compreender como as decisões foram distribuídas geograficamente e como o reconhecimento do vínculo empregatício foi decidido em cada comarca.

Figura 10 – Processos por Comarca e Reconhecimento 1ª Instância



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A análise dos dados obtidos em primeira instância é fundamental para compreender os resultados iniciais dos processos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99. Essa etapa proporciona *insights* importantes sobre as decisões tomadas nessa fase e serve como base para a compreensão dos desdobramentos subsequentes.

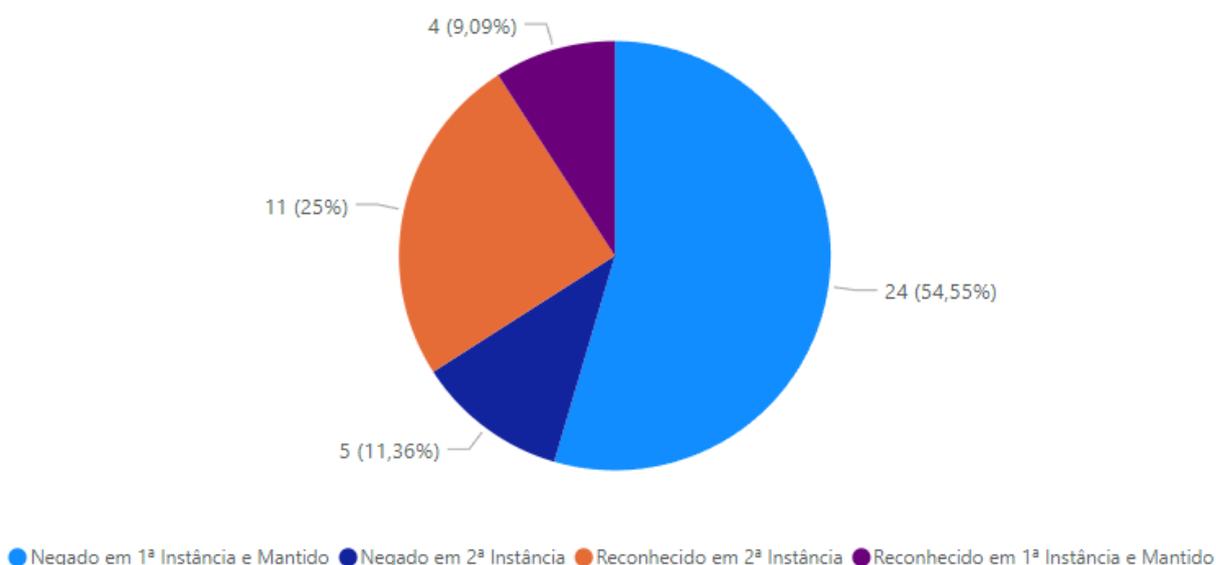
5.1.3 Segunda Instância

Na seção de Segunda Instância, a análise avalia os processos que foram objeto de recurso, investigando o resultado do reconhecimento do vínculo empregatício em segunda instância, a distribuição dos processos por comarca e a resposta dos recursos.

A

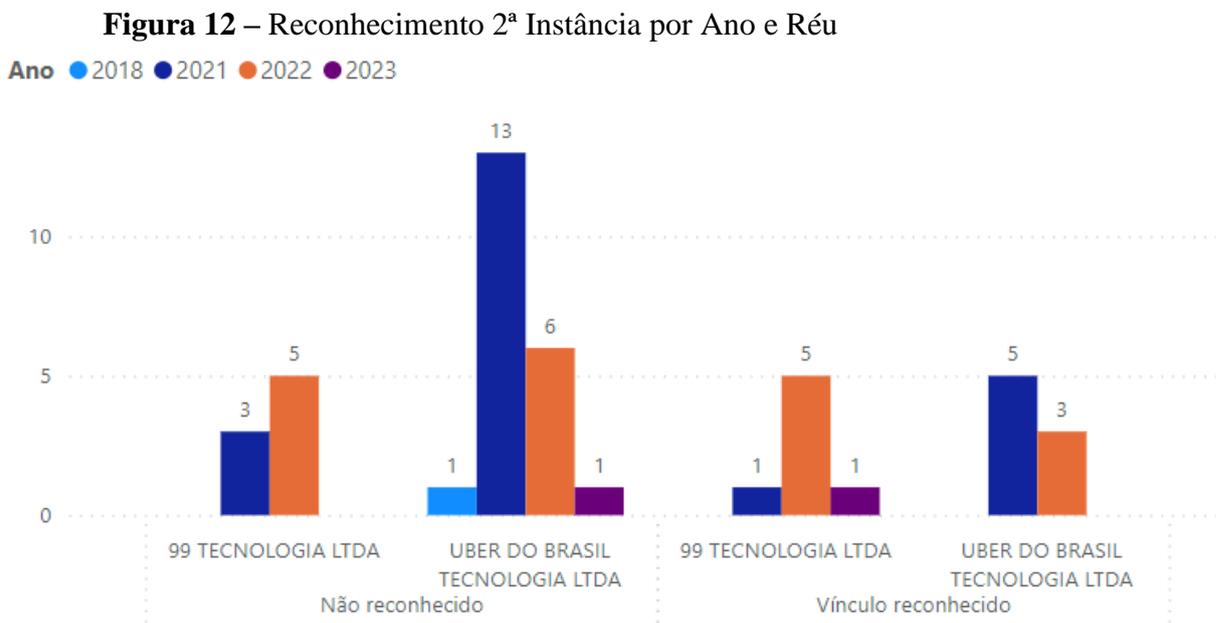
Figura 11 apresenta informações relevantes sobre os resultados do reconhecimento do vínculo empregatício em segunda instância. Verifica-se que houve a reversão da decisão em 11 processos nos quais o reconhecimento do vínculo empregatício não havia sido concedido em primeira instância, mas foi reconhecido nessa etapa. Por outro lado, em 5 processos nos quais o vínculo havia sido reconhecido em primeira instância, o reconhecimento foi negado na segunda instância. Além disso, em 24 processos, o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido.

Figura 11 – Reconhecimento 2ª Instância



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

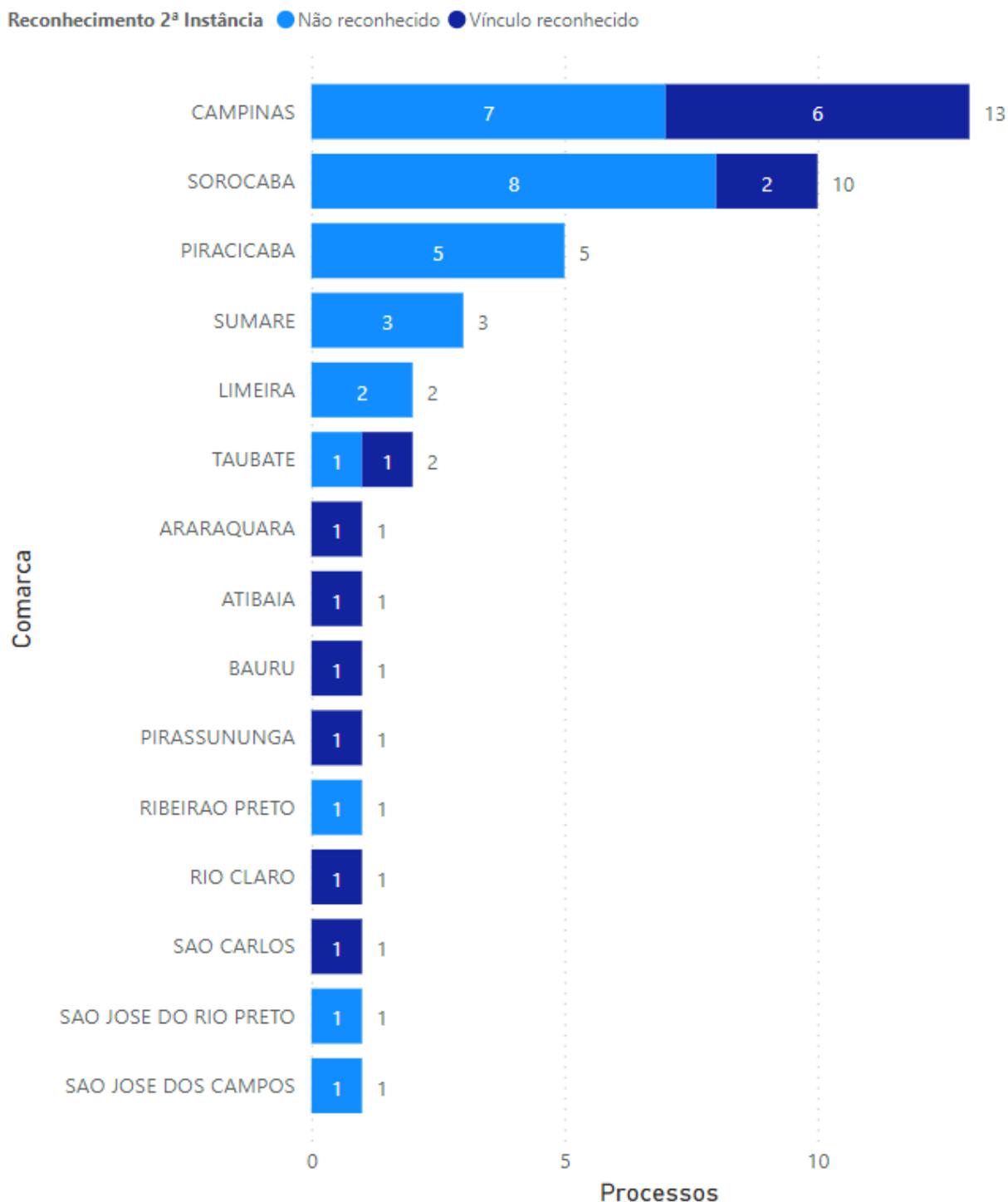
A Figura 12 detalha o reconhecimento do vínculo empregatício por ano e por réu nas decisões de segunda instância. Essa análise permite compreender como as decisões se desenvolveram ao longo do tempo e o desempenho de cada réu em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício nessa etapa.



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

Figura 13 mostra a distribuição dos processos por comarca e o resultado do reconhecimento do vínculo empregatício nas decisões de segunda instância. Essa visualização nos permite entender como as decisões foram distribuídas geograficamente e como o reconhecimento do vínculo empregatício foi decidido em cada comarca nessa etapa.

Figura 13 – Processos por Comarca e Reconhecimento 2ª Instância



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A análise dos dados obtidos nas decisões de segunda instância é fundamental para compreender os desdobramentos dos processos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e as empresas Uber e 99. Essa etapa proporciona insights valiosos

sobre as decisões tomadas nessa fase e auxilia na compreensão do panorama geral desses processos.

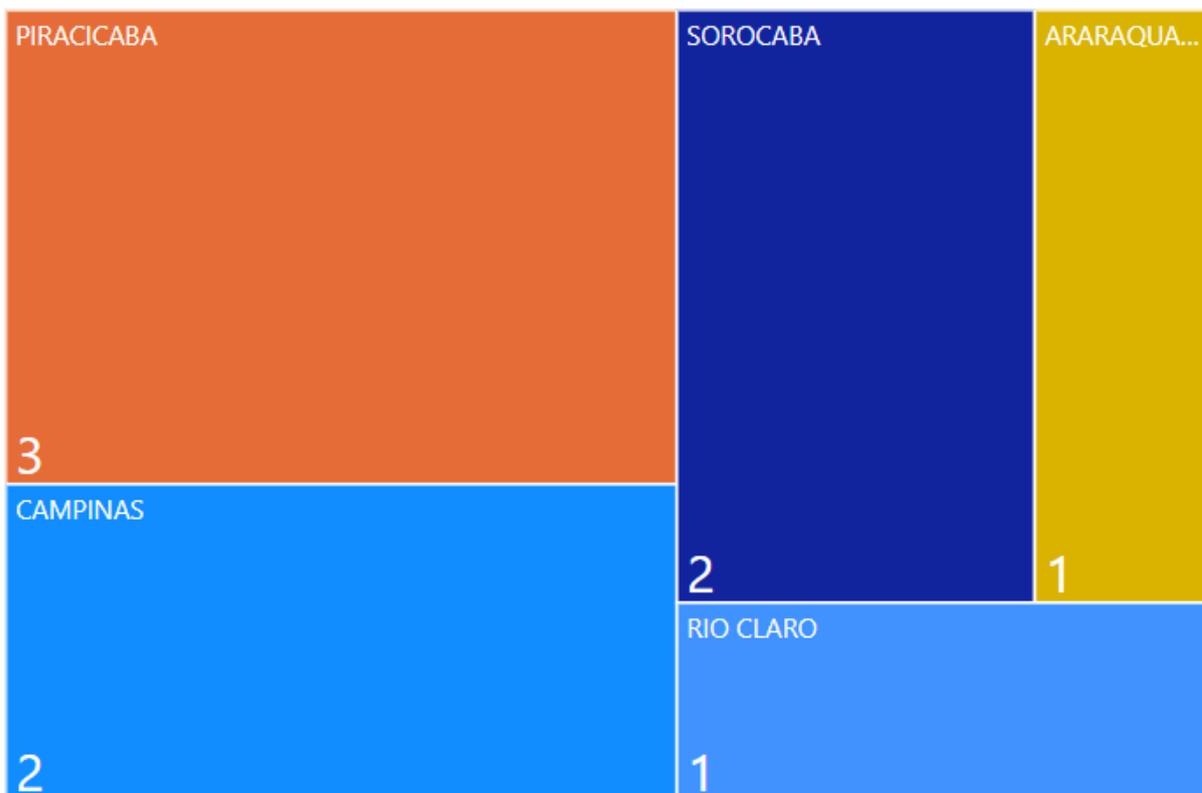
5.1.4 Reconhecidos em Primeira Instância

Na seção de Reconhecidos em Primeira Instância, é realizada a análise dos processos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido em primeira instância, analisando a distribuição dos processos por comarca, o resultado dos recursos e os recorrentes envolvidos.

A

Figura 14 apresenta a distribuição dos processos nos quais o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido, destacando as comarcas com maior número de casos. Nessa análise, observa-se que Piracicaba teve 3 casos de reconhecimento em primeira instância, seguida por Campinas e Sorocaba, com 2 casos cada. Araraquara e Rio Claro tiveram 1 caso cada.

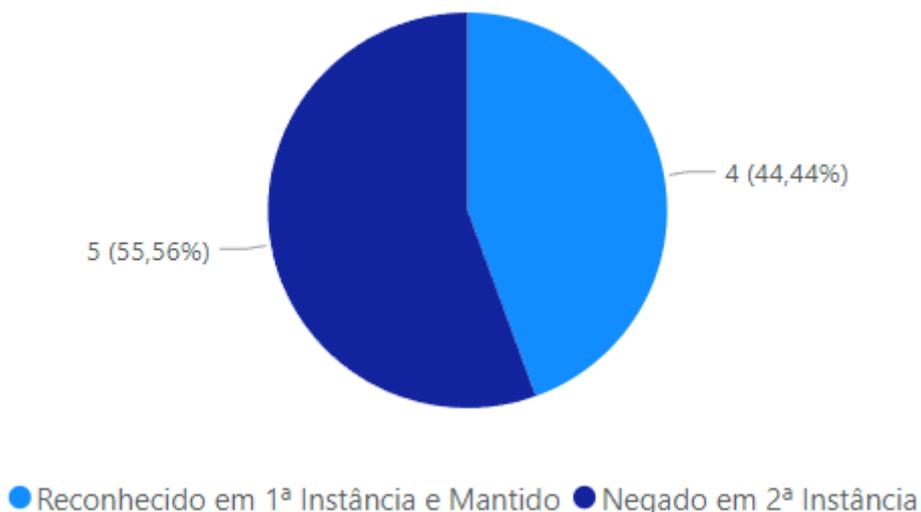
Figura 14 – Reconhecimento 1ª Instância por Comarca



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 15 mostra a distribuição dos resultados dos recursos interpostos em relação às decisões de primeira instância nos casos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido. Nesse sentido, foram mantidos 4 casos de reconhecimento em primeira instância, enquanto em 5 casos houve negação do reconhecimento em segunda instância.

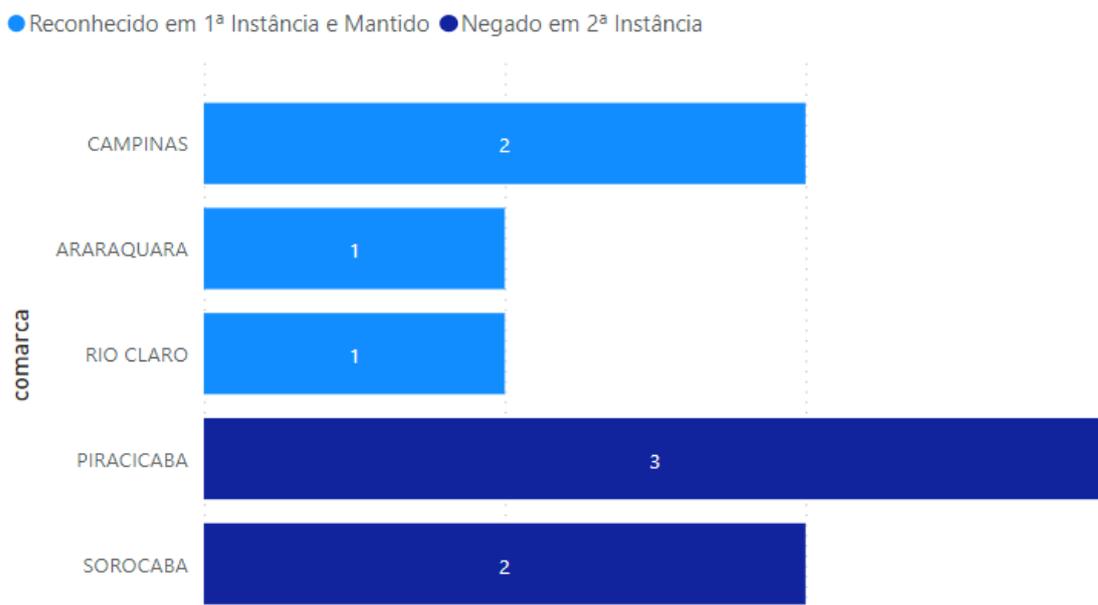
Figura 15 – Resultado de Recurso (Reconhecidos em 1ª Instância)



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 16 apresenta a distribuição dos resultados dos recursos por comarca nos casos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido em primeira instância. Observa-se que em Campinas, Araraquara e Rio Claro, houve a manutenção do reconhecimento em primeira instância, sem reversão em segunda instância. Em Piracicaba e Sorocaba, não houve casos de reconhecimento mantido em segunda instância.

Figura 16 – Resultado de Recurso por Comarca (Reconhecidos em 1ª Instância)

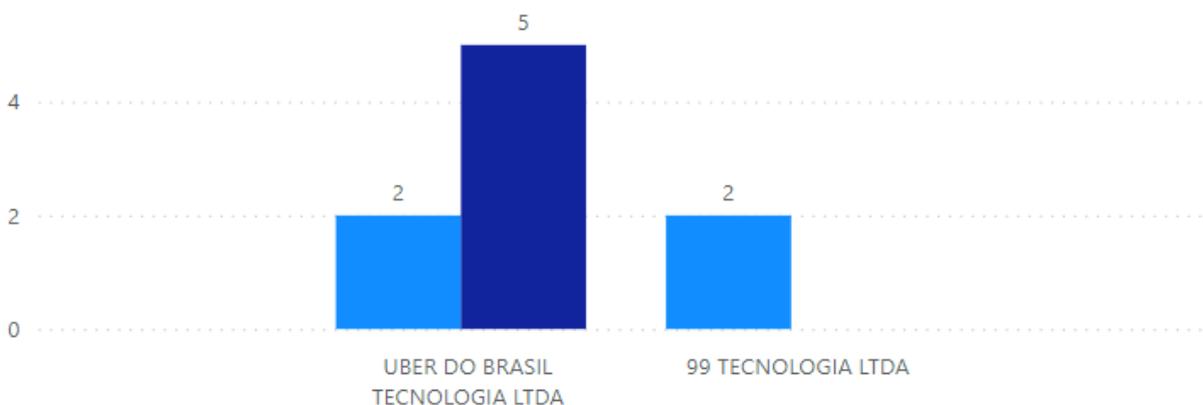


Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 17 apresenta os resultados dos recursos por recorrente nos casos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido em primeira instância. Nessa análise, é observado que tanto a Uber do Brasil Tecnologia Ltda quanto a 99 Tecnologia Ltda tiveram 2 casos em que não houve reversão da decisão do juiz de origem. Por outro lado, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda teve 5 casos em que o reconhecimento de vínculo foi negado em segunda instância, enquanto a 99 Tecnologia Ltda não teve reversão em seus processos reconhecidos em primeira instância.

Figura 17 – Resultado de Recurso por Recorrente (Reconhecidos em 1ª Instância)

Resultado ● Não houve reversão da decisão do juiz de origem ● Negado o reconhecimento de vínculo



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

O gráfico de colunas clusterizado apresenta os resultados dos recursos por recorrente nos casos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido em primeira instância.

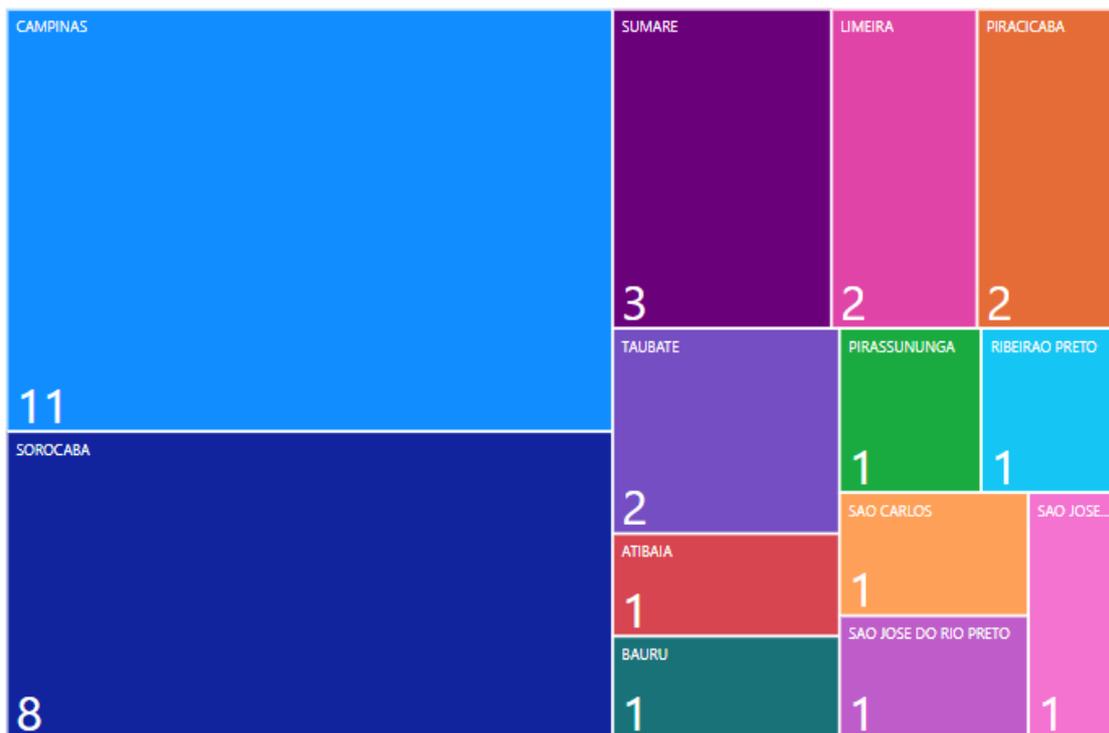
Essa análise dos processos reconhecidos em primeira instância nos permite compreender a resposta dos recursos e a manutenção ou reversão das decisões de primeira instância relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício, a distribuição por comarcas e os resultados por recorrente nessa etapa específica do julgamento.

5.1.5 Não Reconhecidos em Segunda Instância

Na seção de Não Reconhecidos em Segunda Instância, estão os processos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício não foi concedido em primeira instância, analisando a distribuição dos processos por comarca, o resultado dos recursos e os recorrentes envolvidos.

A Figura 18 apresenta a distribuição dos processos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido, destacando as comarcas com maior número de casos. Nessa análise, observa-se que Campinas teve o maior número de casos, com 11 processos, seguida por Sorocaba, com 8 casos. Outras comarcas, como Atibaia, Bauru, Limeira, Piracicaba, Pirassununga, Ribeirão Preto, São Carlos, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Sumaré e Taubaté, também tiveram processos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido em segunda instância.

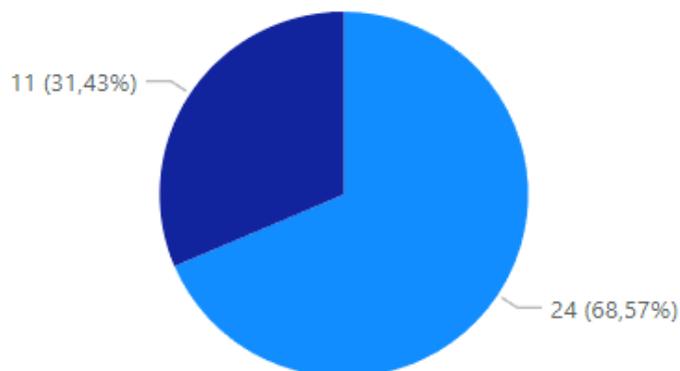
Figura 18 – Negados em 1ª Instância por Comarca



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 19 apresenta a distribuição dos resultados dos recursos interpostos em relação às decisões de primeira instância nos casos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido. Nessa análise, observa-se que em 24 casos o não reconhecimento em primeira instância foi mantido em segunda instância, enquanto em 11 casos houve reconhecimento do vínculo empregatício em segunda instância.

Figura 19 – Resultado de Recurso (Negados em 1ª Instância)

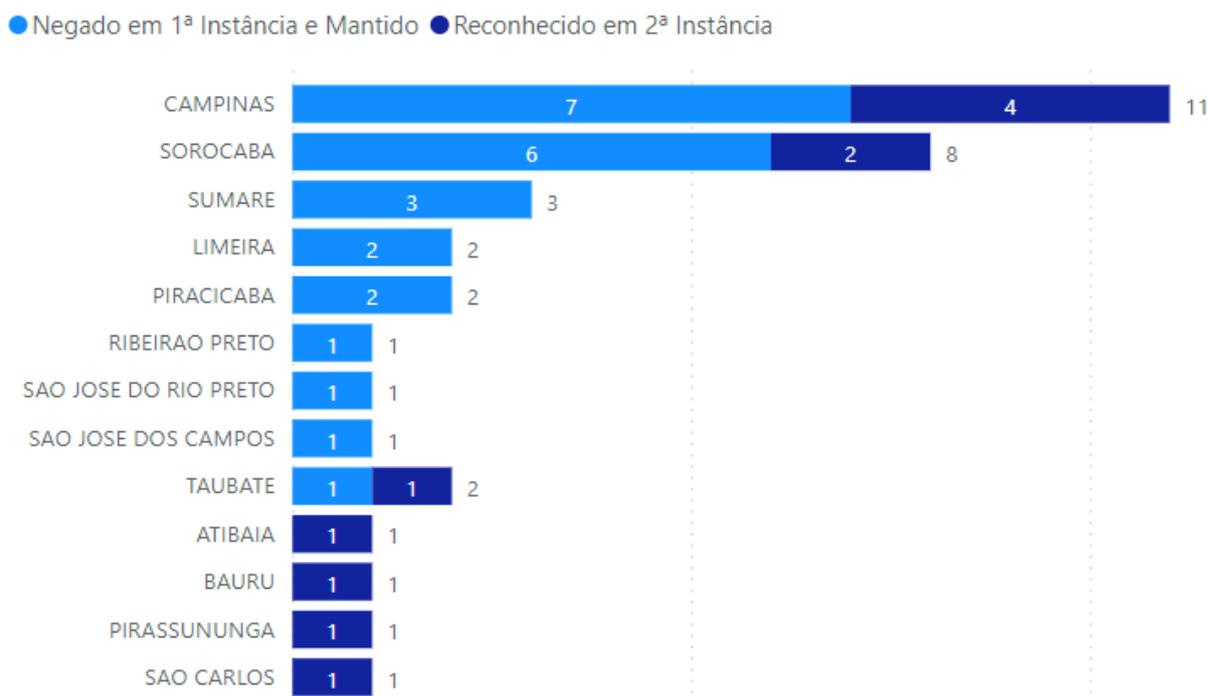


● Negado em 1ª Instância e Mantido ● Reconhecido em 2ª Instância

Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 20 mostra a distribuição dos resultados dos recursos por comarca nos casos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido em primeira instância. Observa-se que em Campinas, foram mantidos 7 casos de não reconhecimento em primeira instância e 4 casos de reconhecimento em segunda instância. Em Sorocaba, foram mantidos 6 casos de não reconhecimento em primeira instância e 2 casos de reconhecimento em segunda instância. As demais comarcas apresentam distribuição variada de resultados.

Figura 20 – Resultado de Recurso por Comarca (Negados em 1ª Instância)

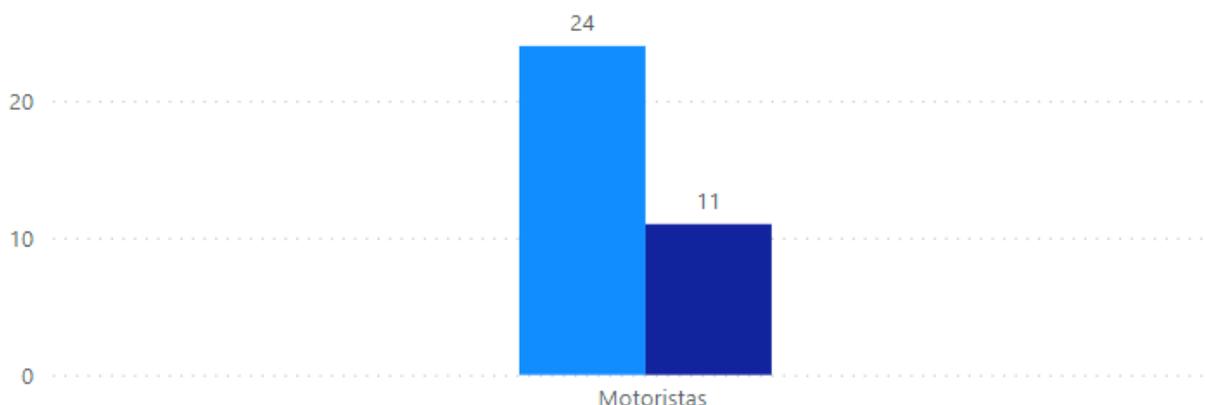


Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 21 apresenta os resultados dos recursos por recorrente nos casos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido em primeira instância. Nessa análise, é observado que os motoristas tiveram o não reconhecimento do vínculo empregatício mantido em 24 casos, enquanto em 11 casos houve o reconhecimento em segunda instância.

Figura 21 – Resultado de Recurso por Recorrente (Negados em 1ª Instância)

● NEGADO (NÃO RECONHECIDO) ● ACEITO (RECONHECIDO EM SEGUNDA INSTÂNCIA)



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

O gráfico de colunas clusterizado apresenta os resultados dos recursos por recorrente nos casos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi decidido em primeira instância.

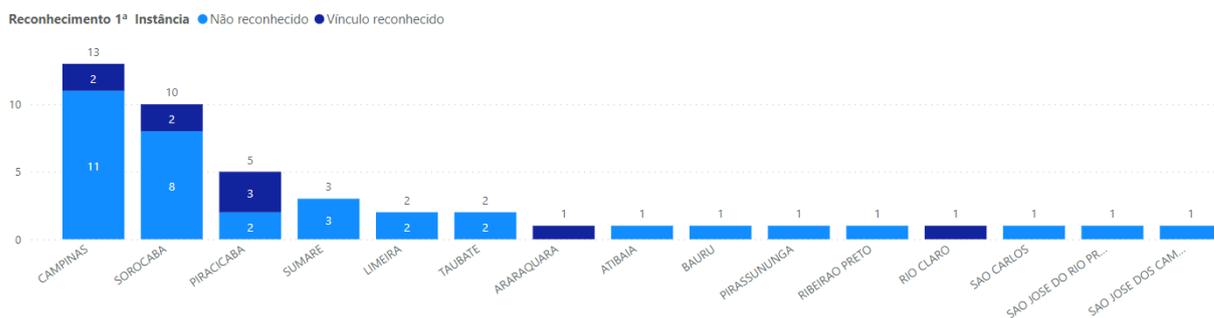
Essa análise dos processos em que o não reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido em segunda instância nos ajuda a compreender a resposta dos recursos e a confirmação das decisões de primeira instância.

5.1.6 Resultado por Comarca

Na análise de Resultado por Comarca, encontram-se os resultados do reconhecimento do vínculo empregatício por comarca, analisando a distribuição dos processos em que o reconhecimento foi concedido ou negado em cada localidade.

A Figura 22 apresenta a distribuição dos processos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi concedido por comarca. Observa-se que as comarcas com maior número de casos de reconhecimento do vínculo em primeira instância são Piracicaba, Campinas e Sorocaba, com 3, 2 e 2 casos, respectivamente. Além disso, outras comarcas, como Araraquara, Rio Claro, Atibaia, Bauru, Pirassununga, Ribeirão Preto, São Carlos, São José do Rio Preto e São José dos Campos, também tiveram casos de reconhecimento do vínculo empregatício.

Figura 22 – Reconhecimento 1ª Instância por Comarca



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

A Figura 23 mostra a distribuição dos resultados dos recursos por comarca, considerando tanto os casos em que o reconhecimento do vínculo empregatício foi mantido quanto os casos em que foi negado. Observa-se que em Campinas não houve reversão da decisão do juiz de origem em 9 casos, enquanto em Sorocaba não houve reversão em 6 casos. Piracicaba teve 2 casos em que não houve reversão. Em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício, Campinas teve 4 casos, Sorocaba teve 2 casos, e outras comarcas apresentam distribuição variada de resultados.

Figura 23 – Resultado de Recursos por Comarca



Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados da pesquisa.

Essa análise dos resultados por comarca nos permite compreender a distribuição geográfica dos processos e os desdobramentos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício em diferentes regiões. Ela contribui para uma visão mais abrangente dos resultados obtidos nas diferentes localidades e auxilia na compreensão das decisões judiciais relacionadas ao tema.

5.2 Argumentos das decisões

No contexto do trabalho por aplicativos, as decisões judiciais têm desempenhado um papel fundamental na análise e no reconhecimento do vínculo de emprego. Diversos argumentos têm sido apresentados pelas partes envolvidas, refletindo a complexidade desse tema e as diferentes perspectivas sobre a relação entre os motoristas e as plataformas. Neste subcapítulo, serão explorados os principais argumentos utilizados nas decisões judiciais, com o intuito de compreender as fundamentações a favor e contra o reconhecimento do vínculo de emprego.

Os argumentos favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego são:

- **Subordinação e controle:** Os trabalhadores sustentam que as plataformas exercem um alto grau de controle sobre a execução dos serviços, determinando, por exemplo, o preço das corridas e as regras a serem seguidas. Argumentam que essa subordinação caracteriza uma relação de emprego.
- **Benefício econômico das plataformas:** Os motoristas alegam que as plataformas se beneficiam financeiramente do trabalho deles, cobrando uma porcentagem do valor das corridas e obtendo lucros significativos. Para eles, esse benefício econômico é uma indicação de que estão inseridos em uma relação de emprego.
- **Proteção dos direitos trabalhistas:** Os trabalhadores defendem que o reconhecimento do vínculo de emprego é fundamental para garantir a proteção de seus direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, repouso semanal remunerado, entre outros.

Por outro lado, os argumentos contrários são os seguintes:

- **Autonomia e prestação de serviços autônomos:** As plataformas argumentam que os motoristas são parceiros ou clientes, realizando uma prestação de serviços autônomos. Alegam que os motoristas têm liberdade para definir seus horários de trabalho e aceitar ou recusar as solicitações de corridas.
- **Contrato de prestação de serviços:** As plataformas defendem que a relação entre elas e os motoristas é regulada por contratos de prestação de serviços, nos quais as partes concordam com os termos e condições. Sustentam que esses contratos estabelecem uma relação de natureza civil, não configurando uma relação de emprego.

- **Inexistência de subordinação estrita:** As plataformas argumentam que não exercem um controle direto e hierárquico sobre os motoristas, que têm liberdade para escolher quando e como trabalhar. Alegam que essa ausência de subordinação estrita é incompatível com a caracterização de um vínculo de emprego.

Diante das decisões judiciais divergentes e dos argumentos apresentados pelas partes, é evidente a necessidade de uma resposta institucional efetiva para enfrentar as ilegalidades e abusos cometidos pelas plataformas. Como destacou o Desembargador Jorge Luiz Souto Maior no processo TRT/15ª Região nº 0010112-89.2020.5.15.0032:

A mera configuração da relação de emprego em um caso isolado está longe, portanto, de constituir uma reação institucional efetiva contra as ilegalidades e abusos cometidos pela reclamada.

As decisões judiciais nos processos envolvendo trabalho por aplicativos refletem os diferentes pontos de vista e interesses das partes. Enquanto os trabalhadores buscam o reconhecimento do vínculo de emprego e a proteção de seus direitos trabalhistas, as plataformas argumentam pela natureza autônoma da relação. Diante disso, é imprescindível que o Poder Público, por meio do Legislativo e do Executivo, promova uma regulamentação adequada para o trabalho por aplicativos, equilibrando a proteção dos trabalhadores com a viabilidade econômica das plataformas. Somente dessa forma será possível garantir uma resposta institucional efetiva e justa para os trabalhadores e para a sociedade como um todo.

5.3 Entendimentos recentes

Neste subcapítulo, serão abordados os entendimentos recentes acerca do reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos. Serão analisadas decisões judiciais e posicionamentos de órgãos superiores, considerando a complexidade e a evolução desse contexto laboral.

O reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos tem sido objeto de intensos debates jurídicos. Uma corrente defende a existência de uma relação de trabalho subordinada, caracterizada pela dependência econômica e pela submissão do trabalhador às diretrizes e controle exercidos pelas plataformas.

Por outro lado, há quem argumente que essa relação é pautada pela autonomia e flexibilidade, caracterizando-se como uma prestação de serviços autônoma. Argumenta-se

ainda que as plataformas digitais não exercem controle sobre os trabalhadores e que esses têm liberdade para definir quando, como e onde prestarão os serviços.

Alguns tribunais têm proferido decisões contrárias ao reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos. Essas decisões argumentam que a relação entre motoristas parceiros e as plataformas se assemelha mais a uma prestação de serviços autônoma do que a uma relação de trabalho subordinado.

Essa linha de entendimento fundamenta-se na flexibilidade e na autonomia que os motoristas têm ao realizar as atividades por meio das plataformas digitais. Além disso, considera-se a estrutura contratual adotada pelas empresas de aplicativos, que estabelecem relações comerciais com os motoristas parceiros, em oposição à estrutura tradicional do contrato de trabalho regido pela CLT.

Em outro sentido, há uma crescente corrente jurisprudencial que reconhece o vínculo de emprego no trabalho por aplicativos. Essas decisões consideram que, mesmo diante da flexibilidade e da autonomia, é possível identificar elementos característicos da relação de trabalho subordinado.

Esses elementos incluem o controle exercido pelas plataformas, por meio de regras, diretrizes e avaliações, e a dependência econômica dos trabalhadores em relação às atividades realizadas por meio das plataformas. Além disso, essas decisões levam em conta o contexto brasileiro, marcado por desigualdades sociais e pela necessidade de proteção dos direitos trabalhistas.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se manifestado sobre a possibilidade de diferentes tipos de contratos no trabalho por aplicativos, distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT.

No entanto, é relevante ressaltar que cada caso deve ser analisado individualmente, considerando as peculiaridades e os elementos presentes na relação entre motoristas parceiros e as plataformas digitais. A jurisprudência em torno desse tema tem evoluído e se adaptado às transformações do mercado de trabalho.

Os entendimentos recentes sobre o reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos demonstram a complexidade e a diversidade de opiniões acerca desse tema. As decisões judiciais têm levado em consideração elementos como a subordinação, a dependência econômica e o controle exercido pelas plataformas.

A discussão sobre a regulamentação do trabalho por aplicativos também tem sido pauta de debates, com propostas de proteção aos direitos dos trabalhadores, considerando a realidade brasileira e as demandas específicas desse mercado.

5.4 Impactos das decisões de vínculo nas empresas

Este subcapítulo tem como objetivo analisar o impacto das decisões de reconhecimento de vínculo de emprego no trabalho por aplicativos nas empresas que atuam nesse modelo de negócio. Serão exploradas as implicações econômicas, jurídicas e operacionais que essas decisões podem acarretar para as empresas envolvidas.

O reconhecimento do vínculo de emprego nas relações de trabalho por aplicativos pode representar um aumento significativo nos custos para as empresas. Com o enquadramento dos trabalhadores como empregados, será necessário arcar com encargos trabalhistas, como salários, férias, 13º salário, contribuições previdenciárias e benefícios.

Essa mudança nos custos pode afetar a viabilidade financeira das empresas, especialmente aquelas que operam com margens reduzidas e dependem da flexibilidade e eficiência do trabalho por aplicativos para manterem seus negócios.

Do ponto de vista jurídico, o reconhecimento do vínculo de emprego implica em uma série de obrigações e responsabilidades para as empresas. Elas passam a ter o dever de cumprir as normas trabalhistas, garantir condições adequadas de trabalho, respeitar os direitos dos empregados e arcar com possíveis indenizações em caso de irregularidades.

Essa mudança de status também pode abrir precedentes para outras ações trabalhistas por parte de outros trabalhadores que atuam na mesma modalidade de trabalho, aumentando o risco jurídico para as empresas.

A reclassificação dos trabalhadores como empregados pode exigir uma reestruturação operacional por parte das empresas. Elas podem ter que adotar medidas para controlar a jornada de trabalho, supervisionar o cumprimento das tarefas e estabelecer uma relação mais formalizada com os trabalhadores.

Essa mudança pode impactar a flexibilidade e a agilidade do modelo de negócio, exigindo adaptações nos processos e sistemas utilizados pelas empresas para a gestão dos trabalhadores e dos serviços prestados.

Diante desse cenário, as empresas afetadas pelas decisões de vínculo de emprego podem adotar estratégias para se adaptarem às novas exigências legais e minimizarem os impactos negativos. Essas estratégias podem incluir a revisão dos modelos de negócio, a implementação

de políticas de compliance trabalhista, o investimento em tecnologia e sistemas de gestão e a negociação coletiva com os trabalhadores.

É fundamental que as empresas busquem assessoria jurídica especializada para se adequarem às mudanças legais e garantirem a conformidade com a legislação trabalhista, de forma a evitar litígios e prejuízos financeiros.

As decisões de reconhecimento de vínculo de emprego no trabalho por aplicativos representam um desafio para as empresas que atuam nesse segmento. Elas precisam avaliar cuidadosamente os impactos econômicos, jurídicos e operacionais decorrentes dessas decisões e adotar medidas adequadas para se adaptarem às novas exigências.

É necessário um equilíbrio entre a garantia dos direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade das empresas, buscando soluções que conciliem a flexibilidade e a inovação do modelo de negócio com a proteção social dos trabalhadores.

6 CONCLUSÃO

Neste estudo, conduzimos uma análise detalhada sobre o reconhecimento do vínculo de emprego nos casos de trabalho por aplicativos, com foco nas empresas Uber e 99. Com base na coleta e análise de 44 processos judiciais relacionados ao tema no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15):

Os motoristas que ingressaram com ações judiciais sustentam a existência de uma relação de subordinação com as plataformas. Eles argumentam que, embora sejam considerados teoricamente autônomos, na prática, estão sujeitos às diretrizes e controles impostos pelas empresas, o que caracteriza uma relação de emprego.

As plataformas, por sua vez, defendem que são apenas intermediadoras de serviços entre os motoristas e os usuários. Elas alegam que os motoristas são autônomos e têm liberdade para decidir quando, como e onde trabalhar, negando a existência de subordinação.

Ao longo do estudo, compilamos os resultados dos processos analisados, levando em consideração as decisões proferidas em primeira e segunda instâncias. Dos 44 processos estudados, com relação ao reconhecimento do vínculo de emprego:

- em 15 casos, o vínculo de emprego foi reconhecido, nos seguintes termos:
 - em 4 casos, o reconhecimento em 1ª instância foi mantido em 2ª instância;

- 4m 11 casos, o reconhecimento ocorreu somente em 2ª instância após ter sido negado em 1ª instância.
- em 29 casos, o vínculo de emprego não foi reconhecido, com a seguinte configuração:
 - em 24 casos, o reconhecimento foi negado em 1ª instância.
 - em 5 casos, o reconhecimento ocorreu em 1ª instância, mas foi negado em 2ª instância.

Esses resultados evidenciam a falta de consenso nas decisões judiciais analisadas. Ainda não existe um entendimento uniforme sobre o reconhecimento do vínculo de emprego nos casos de trabalho por aplicativos.

Os motoristas que não têm o vínculo de emprego reconhecido deixam de ter acesso a direitos trabalhistas importantes, como décimo terceiro salário, férias remuneradas, licença maternidade/paternidade e aposentadoria. Embora muitos motoristas valorizem a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo trabalho por aplicativos, é necessário considerar outros aspectos, como a segurança financeira no longo prazo, principalmente em relação à aposentadoria.

As plataformas de aplicativos afirmam ser meras intermediadoras de serviços, mas diversos elementos indicam um nível significativo de controle exercido pelas empresas sobre os motoristas. Elas têm influência sobre o preço das corridas, a definição das rotas, os termos contratuais e as possíveis punições impostas aos motoristas. Enquanto os lucros são compartilhados, os motoristas arcam com os gastos com combustível, manutenção do veículo e outros custos operacionais.

Em relação às decisões judiciais, o TRT-15 tem adotado posições divergentes, reconhecendo o vínculo de emprego em alguns casos, enquanto nega em outros. Essa falta de uniformidade se deve à complexidade da matéria e à ausência de uma legislação específica que oriente essas decisões.

Embora algumas decisões do TRT-15 tenham reconhecido o vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas, essas decisões ainda são minoritárias e estão sujeitas a recurso. Portanto, o Tribunal não garante amplamente o reconhecimento do vínculo trabalhista.

As empresas de aplicativos geralmente recorrem das decisões que reconhecem o vínculo empregatício, argumentando sua inexistência. Por outro lado, os motoristas tendem a se sentir mais seguros e respaldados quando o vínculo é reconhecido.

No curto prazo, as decisões do TRT-15 não impactam significativamente o modelo de negócios das plataformas, uma vez que a maioria das decisões ainda não reconhece o vínculo de emprego. No entanto, a longo prazo, se essa tendência de reconhecimento se consolidar, as empresas de aplicativos poderão ser obrigadas a reavaliar seus modelos de negócios para se adequarem à legislação trabalhista.

Diante da complexidade e da falta de uniformidade nas decisões judiciais sobre o tema, torna-se evidente a necessidade de uma regulamentação adequada para proteger os direitos dos trabalhadores no contexto do trabalho por aplicativos. Somente por meio de uma abordagem equilibrada e uma legislação clara será possível garantir a segurança jurídica tanto para os motoristas quanto para as empresas de aplicativos. Dessa forma, poderemos alcançar relações de trabalho justas e equitativas, conciliando as demandas do mercado com a proteção dos direitos trabalhistas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, buscamos compreender a complexa questão do reconhecimento do vínculo de emprego nos casos de trabalho por aplicativos, com ênfase nas plataformas Uber e 99. Analisamos os argumentos apresentados pelas partes envolvidas, motoristas e plataformas, e investigamos a postura do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) em relação a esses casos. Além disso, examinamos os possíveis impactos das decisões judiciais no modelo de negócio das plataformas e refletimos sobre a necessidade de uma regulamentação adequada para proteger os direitos dos trabalhadores nesse contexto.

Durante a coleta e análise dos 44 processos judiciais relacionados ao tema no TRT-15, constatamos que a discussão em torno do reconhecimento do vínculo empregatício é marcada por argumentações divergentes. Os motoristas sustentam a existência de uma relação de subordinação com as plataformas, argumentando que, embora teoricamente autônomos, estão sujeitos a diretrizes e controles impostos pelas empresas, configurando uma relação de emprego. Por sua vez, as plataformas defendem que são meras intermediadoras de serviços, alegando que os motoristas são autônomos e possuem liberdade para decidir quando, como e onde trabalhar, negando assim a existência de subordinação.

No que diz respeito às decisões judiciais, observamos que o TRT-15 apresenta uma posição não uniforme. Algumas decisões reconhecem o vínculo empregatício entre os

motoristas e as plataformas, enquanto outras negam esse reconhecimento. Essa falta de consenso e uniformidade decorre da complexidade da matéria e da ausência de uma legislação específica que forneça orientações claras e diretrizes para essas decisões.

É importante ressaltar que, dos 44 processos analisados, apenas 15 tiveram o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo que 4 desses casos tiveram o reconhecimento mantido em segunda instância e 11 tiveram o reconhecimento concedido em segunda instância, após ter sido negado em primeira instância. Por outro lado, 29 processos não tiveram o reconhecimento do vínculo, sendo que 24 foram negados em primeira instância e 5 tiveram o reconhecimento negado em segunda instância, mesmo após ter sido concedido em primeira instância.

Essa disparidade nas decisões impacta diretamente os direitos dos motoristas. Ao não reconhecer o vínculo de emprego, esses profissionais são privados de acesso a benefícios trabalhistas fundamentais, como 13º salário, férias remuneradas e aposentadoria. Embora os motoristas possam considerar vantajoso o trabalho flexível e autônomo oferecido pelas plataformas, muitas vezes negligenciam a importância de garantias e proteções sociais a longo prazo, especialmente no que diz respeito à aposentadoria.

É crucial destacar que as plataformas exercem um nível significativo de controle sobre os motoristas, mesmo alegando serem meras intermediadoras tecnológicas. Elas estabelecem os preços, determinam as rotas, impõem termos e condições contratuais e aplicam punições aos motoristas que não atendem às suas diretrizes. Enquanto os lucros são compartilhados entre as plataformas e os motoristas, os custos com combustível, manutenção e outros gastos operacionais recaem exclusivamente sobre os motoristas, aumentando sua carga financeira e diminuindo sua renda líquida.

Diante desse panorama, é evidente que a falta de uma legislação que reconheça e regule adequadamente essa nova realidade de trabalho permite que as plataformas operem em um limbo jurídico, possibilitando a exploração dos motoristas em benefício próprio. Essa situação é preocupante e requer ação legislativa e regulatória para garantir direitos trabalhistas e promover a sustentabilidade do setor.

Uma alternativa a ser considerada é a criação de cooperativas regionais, nas quais os motoristas se associam e definem coletivamente os termos, condições e valores de trabalho. Esse modelo, semelhante ao adotado pelos taxistas em algumas localidades, poderia

proporcionar aos motoristas uma maior participação nas decisões que afetam sua atividade profissional, reduzindo a assimetria de poder existente entre as plataformas e os trabalhadores.

Em conclusão, é imprescindível adotar uma postura crítica diante da realidade atual do trabalho por aplicativos. Embora essa modalidade de trabalho possa representar uma alternativa ao desemprego, não devemos aceitar que as plataformas explorem o trabalho dos motoristas em detrimento de seus direitos e bem-estar. A falta de uma regulamentação específica e clara permite que abusos ocorram, prejudicando a vida e o sustento dos profissionais envolvidos.

Portanto, é necessário promover um debate amplo e abrangente sobre o tema, buscando soluções que assegurem a dignidade e os direitos dos motoristas, ao mesmo tempo em que garantam a sustentabilidade do setor. Somente através de medidas legislativas e regulatórias adequadas será possível estabelecer um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelos motoristas e a proteção de seus direitos trabalhistas.

Esse estudo sobre o entendimento do TRT-15 em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho por aplicativos pode ser aprimorado e replicado em outras regiões, permitindo uma comparação de resultados e uma análise mais abrangente sobre a interpretação das leis trabalhistas nesse contexto desafiador.

8 REFERÊNCIAS

99. **Entenda o que é Conduapp e sua importância para motoristas!** Disponível em: <<https://99app.com/blog/motorista/entenda-o-que-e-conduapp-e-sua-importancia-para-motoristas/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

99. **O ponto de partida da 99 são as pessoas.** Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

ALMEIDA, P. **Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores, aponta Ipea.**

Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-aponta-ipea/>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112.** Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2#ced6f82>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 09ª Turma. **Acórdão no processo nº 0011359-34-2016.5.03.0112**. Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos.

Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2#ced6f82>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CARREIRO, J. et al. **EMPRESAS DE TRANSPORTE, PLATAFORMAS DIGITAIS E A RELAÇÃO DE EMPREGO: UM ESTUDO DO TRABALHO SUBORDINADO SOB APLICATIVOS**. 1. ed. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

EQUIPE UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

GIESE, L. N. **A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA DICOTOMIA**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2021.

GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezini. **Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo**. São Paulo: Saraiva, 2007.

IBGE. **Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - jul-ago-set 2022**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 27 nov. 2022a.

IBGE. **Estimativas da População**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html?edicao=31451&t=destaques>>. Acesso em: 27 nov. 2022b.

LEME, A. C. R. P. **DE VIDAS E VÍNCULOS: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2022.

LOCALIZA. **Perguntas Frequentes**. Disponível em: <<https://zarp.localiza.com/faq/zarp-localiza>>. Acesso em: 28 nov. 2022.

MEIRELLES, F. DE S. **Pandemia acelerou processo de transformação digital das empresas no Brasil, revela pesquisa**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/noticias/pandemia-acelerou-processo-transformacao-digital-empresas-brasil-revela-pesquisa>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA. **Frota de Veículos - 2022**. Disponível em: <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/frota-de-veiculos-2022>>. Acesso em: 27 nov. 2022.

NARCIZO, B.; MARTÍNEZ-VARGAS, I. Incentivo fiscal faz venda de carros seminovos ser principal receita de locadoras. **Folha de São Paulo**, 23 jan. 2020.

RÊGO, T. **Protesto contra a chegada do Uber na cidade do Rio de Janeiro em 2014**.

Disponível em:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber#/media/Ficheiro:Protesto_contra_o_Uber_no_Rio_02.jpg.

Acesso em: 28 nov. 2022.

SOUTO MAIOR, J. L. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do TRT 3ª Região**, v. 48, n. 78, p. 157–193, 2008.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em:

<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 28 nov. 2022.

9 ANEXOS

Este capítulo anexa duas tabelas de dados que fundamentam o trabalho apresentado.

ANEXO A: DADOS COLETADOS

A coleta de dados foi executada utilizando o site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (<https://jurisprudencia.trt15.jus.br/>). Para efetivar a pesquisa, foram utilizadas as razões sociais das empresas Uber e 99: "UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA", "99 TECNOLOGIA LTDA" e "99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA".

ANEXO B: DADOS ANALISADOS

Posteriormente à filtragem inicial dos dados, procedeu-se uma nova coleta. Essa coleta englobou a leitura minuciosa dos processos identificados na fase inicial de coleta de dados. O propósito desta segunda coleta foi obter informações mais precisas e pormenorizadas sobre cada processo, viabilizando uma análise mais consistente e aprofundada.

Numero	Data Sinterada	distribuição	valor atual	sentença	autor, pessoa física	res. pessoa jurídica	advogados, autor D	advogados, réu D	comarca	voto
001054-36-2020.3.15.0129	2/27/2021	15/04/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	JOHARDO PEREIRA LIMA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001013-54-2020.3.15.0001	26/06/2020	26/06/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	YONAI DOS SANTOS BARBOSA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001048-18-2020.3.15.0001	31/07/2022	02/04/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	EDO DE FELSUS SOUZA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	ISAO BARBOSA DE OLIVEIRA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001073-79-2020.3.15.0001	21/02/2022	22/02/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	ROSE PERES	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	MARLENE DE ALMEIDA ALVES	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001072-58-2020.3.15.0004	11/07/2021	15/09/2021	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	FELIPE ENOKS CONCEIÇÃO ABALHO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	STELA BEBERNO DE AQUINO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001011-54-2020.3.15.0001	07/03/2022	15/01/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	RENATO BARRATO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	STELA BEBERNO DE AQUINO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001059-28-2020.3.15.0003	09/07/2021	11/05/2021	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	EDSON MENDES	99 TECNOLOGIA LTDA	MARCOS CEREZIM ALMEIDA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001040-31-2020.3.15.0003	23/06/2022	14/04/2021	RS 45.467.19	IMPROCEDENTE	ROSELIAN DE SOUZA ALVES PEREIRA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	STELA BEBERNO DE AQUINO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001073-79-2020.3.15.0003	11/11/2022	30/09/2021	RS 26.900.55	IMPROCEDENTE	JOSE RUIBES SOARES JUNIOR	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	MARCELO ALEXANDRE MENDES OLIVEIRA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001117-81-2020.3.15.0008	26/07/2021	26/07/2021	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	ANTONIO DE MELO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001011-48-2020.3.15.0002	15/06/2021	12/01/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	MARCELO FRANCISCHINI	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	MARLENE DE ALMEIDA ALVES	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001171-10-2020.3.15.0002	26/06/2021	29/11/2019	RS 30.728.12	IMPROCEDENTE	ROSELIAN ARIANO VEMANCO MARTINS	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001172-78-2020.3.15.0002	04/07/2021	26/06/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	GENEAL ESCALANTE CANDIDO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001070-88-2020.3.15.0001	24/07/2021	06/01/2021	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	OSVALDO LUIZ DO NASCIMENTO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001062-19-2020.3.15.0001	20/07/2021	24/04/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	MARCELO AVES SANTOS	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001081-50-2020.3.15.0006	11/07/2022	08/06/2021	RS 151.688.00	IMPROCEDENTE	RONALDO DE SOUZA	99 TECNOLOGIA LTDA	METISSA DE CASTRO VIEIRA CANDIDO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001041-38-2020.3.15.0102	11/07/2021	26/03/2020	RS 220.774.01	IMPROCEDENTE	MARCELO LUIZ DE SOUZA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001041-76-2020.3.15.0151	04/06/2022	02/05/2022	RS 28.009.75	IMPROCEDENTE	USANDIO ANIBAL DE LIMA UELIURA NETO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	SOLIMAR MACHADO CORREA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001035-34-2020.3.15.0137	05/06/2021	05/02/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	ANTONIO CARLOS FERREIRA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001094-53-2020.3.15.0109	28/10/2021	28/07/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	SOUNOY TAREL FIGUEIREDO ESTRO	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001094-38-2020.3.15.0109	11/12/2022	03/06/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	JOVANE DE SOUZA CABREL	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	STELA BEBERNO DE AQUINO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001071-78-2020.3.15.0091	09/10/2022	08/03/2022	RS 17.128.80	IMPROCEDENTE	PASCILIA CRISTIANE TEODORO	99 TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001172-34-2020.3.15.0035	06/10/2022	26/08/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	MARCELO BRAG DE MOURA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001174-24-2020.3.15.0135	01/03/2022	27/02/2020	RS 482.318.94	IMPROCEDENTE	EFERSON CARLOS DE LA TORRE	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001072-48-2020.3.15.0093	25/07/2021	24/02/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	ANDRESSA DOS SANTOS	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001057-48-2020.3.15.0093	18/11/2021	07/04/2020	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	ANTONIO RAMALHO DOS SANTOS SOUZA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	GUSTAVO HENRIQUE VIEIRA LACINIO	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001094-49-2020.3.15.0093	20/09/2022	18/05/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	JOAO FERNANDO DA SILVA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001044-49-2020.3.15.0106	11/04/2022	27/04/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	MARCELO TEODORO DA SILVA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001044-49-2020.3.15.0106	11/04/2022	27/04/2022	NÃO DISPONVEL	IMPROCEDENTE	MARCELO TEODORO DA SILVA	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001084-24-2020.3.15.0122	24/11/2022	08/05/2020	RS 20.348.92	IMPROCEDENTE	ASSON FERREIRA CAMACANTE	99 TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001109-50-2020.3.15.0122	24/11/2022	21/06/2021	RS 20.348.92	IMPROCEDENTE	CEARA FARIAS VIEIRA	99 TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
001126-12-2020.3.15.0122	30/11/2022	23/08/2021	RS 34.231.91	IMPROCEDENTE	EDNEI ARAUJO REZENDUJUN	UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	FRANCO ALBERTO MACHADO DA SILVA	RAFAEL ALFREDO DE LAMOS	CAMPINAS	13 VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

