



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA ___ VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

“A atual crise da liberdade consiste em estar diante de uma técnica de poder que não rejeita ou oprime a liberdade, mas a explora. A livre escolha é extinta em prol de uma livre seleção entre as ofertas disponíveis” (BYUNG-CHUL HAN).

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, CNPJ n. 26.989.715/0033-90, situado na Rua Cubatão, 322, Paraíso, CEP 04013-001, São Paulo/SP, pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com amparo nos artigos 127, caput e 129, inciso III, da Constituição da República; 83, inciso III, 84, caput e inciso V, 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d” da Lei Complementar n. 75/93 e artigos 1º, inciso IV e 5º da Lei n. 7.347/85 propor a presente

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face da empresa **LALAMOVE TECNOLOGIA BRASIL LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob nº 34.538.625/0001-23, com sede na Avenida Bernardino de Campos, 98, 12º andar, sala 50, Torre A, Paraíso, São Paulo/SP, CEP: 04.004-040, pelas razões de fato e direito que passa a expor.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

SUMÁRIO

I - O TRABALHO VIA APLICATIVO.....	3
II - O USO DA TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE ENTREGA	5
III - EMPREENDENDO O NEGÓCIO ALHEIO – UM AUTÔNOMO SEM AUTONOMIA DE DECISÃO SOBRE O SEU PRÓPRIO TRABALHO	12
IV- DAS DECLARAÇÕES DE EMPREGADOS E EX EMPREGADOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA LALAMOVE – REALIDADE DOS FATOS	18
V- DOS TERMOS DE USO E OUTRAS EXIGÊNCIAS INERENTES AO VÍNCULO DE EMPREGO	38
VI - REQUISITOS FORMAIS e ELEMENTOS CIRCUNSTANCIAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	53
VII - O DIREITO DO TRABALHO EM EVOLUÇÃO	58
VIII- DO DANO MORAL COLETIVO – QUANTUM INDENIZATÓRIO.....	113
IX – DA TUTELA INIBITÓRIA	120
X - OS PEDIDOS.....	124
XI - A ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA SENTENÇA DE MÉRITO.....	126
XII - REQUERIMENTOS FINAIS	127
XIII – VALOR DA CAUSA.....	128



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

I - O TRABALHO VIA APLICATIVO

A LALAMOVE é uma empresa que opera uma plataforma digital de entrega de mercadorias por meio de entregadores¹. Através de seu aplicativo, os clientes da LALAMOVE contratam o serviço de entrega de mercadoria de um ponto no espaço a outro. A LALAMOVE lança a oferta do serviço de entrega a alguns de seus entregadores/motoristas cadastrados em seu aplicativo (teoricamente aos que estão mais próximos do local de coleta da mercadoria); aquele entregador que aceitar a proposta em primeiro lugar presta o serviço e recebe o valor correspondente. Essa dinâmica do trabalho via aplicativo de entrega de mercadorias é, em seus contornos básicos, muito semelhante a outras plataformas digitais concorrentes, tais como IFOOD, LOGGI, UBER EATS, RAPPI, LEVOO, WAPPA, JAMES, dentre outras tantas.

A controvérsia entre as partes é se o trabalho é por conta própria ou por conta alheia. Se se trata de um empregado subordinado, ainda que essa subordinação adquira novos matizes e sutilezas peculiares ao modelo de contratação e da prestação de serviço em ambiente virtual (online), ou se se trata de um trabalhador independente ou um empreendedor com autonomia para livremente decidir os termos e as condições de seu negócio e o modo como o fazer. Em síntese, as partes divergem sobre o correto enquadramento jurídico dos entregadores vinculados ao aplicativo da LALAMOVE. O MPT entende que tais entregadores mantêm relação jurídica de emprego. A LALAMOVE entende que tais entregadores mantêm relação jurídica autônoma.

Os demais elementos constitutivos da relação de emprego – pessoalidade, habitualidade e onerosidade – estão presentes em maior ou menor medida, como será demonstrado adiante.

A tese da LALAMOVE para afastar a relação de emprego ou trabalho com seus entregadores/motoristas apoia-se em 3 pilares (Doc. 01)

¹ <https://www.lalamove.com>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

(i) a LALAMOVE é uma empresa de tecnologia que desenvolveu um aplicativo digital de agenciamento ou intermediação de serviços e não uma empresa de transporte ou entrega de mercadorias;

(ii) a relação existente entre os entregadores/motoristas e a Lalamove é de natureza civil (comercial);

(iii) há notória autonomia e ausência de subordinação jurídica entre os entregadores/motoristas e a LALAMOVE;

O MPT entende que tais pilares foram construídos sob um castelo de areia que não se sustenta ao menor sopro jurídico. Para facilitar a abordagem, os argumentos da LALAMOVE foram separados em dois tópicos específicos.

Antes de mais nada, é importante compreender a fundo essa nova modalidade de contratação por plataforma digital e sua gênese para bem decidir sobre o tipo de relação de trabalho existente.

Primeiro: a convocação para o trabalho ou a oferta de trabalho é feita em ambiente virtual. É da lógica do trabalho via plataforma digital, principalmente em tempos de crise econômica e de desemprego estrutural, manter a sua disposição uma nuvem ou um extenso catálogo de trabalhadores (multidão) em estado de suspensão e espera de uma oferta de trabalho. Segundo: a plataforma digital não precisa mais selecionar o trabalhador para posterior contratação para cada trabalho específico. Após um simples cadastramento inicial e habilitação digital, é o trabalhador que tem que aceitar as propostas de trabalho que são lançadas ininterrupta e simultaneamente pela plataforma digital em seu ambiente virtual. Terceiro: como a contratação se realiza no ambiente virtual, é necessário que o trabalhador dê o passo inicial e acesse a plataforma digital e aceite uma oferta de trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

O MPT sustenta que toda essa dinâmica de contratação deve ser analisada como uma fase pré-contratual, isto é, uma instância prévia ao contrato de trabalho e, por demais evidente, ao trabalho efetivamente prestado. A opção de trabalhar ou não, de aceitar uma oferta de trabalho ou não, de decidir o dia e a hora em que se quer engajar num trabalho, é um elemento anterior e externo à relação de trabalho para fins de caracterização da subordinação jurídica. A autonomia ou independência no modo de fazer o trabalho deve ser aferida no momento em que o trabalho está sendo executado e não na fase pré-contratual ou nos períodos de inatividade do trabalho intermitente ou descontínuo. Aliás, a própria lei estabelece a subordinação jurídica no contato de trabalho intermitente (CLT, artigo 443, § 3º), a despeito da liberdade de decisão do trabalhador de aceitar ou não a oferta de trabalho. O que importa é a gestão e o controle no momento em que o trabalho é, de fato, prestado.

II - O USO DA TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE ENTREGA

A LALAMOVE se diz uma empresa de tecnologia. Assim descreve, formalmente, seu objeto social: (i) prestação de serviços de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, incluindo a intermediação entre transportador e cliente de transporte de diversos tipos de mercadoria (ii) a prestação de serviços de informática para desenvolvimento de software e tecnologia da informação sem se envolver na prática de uma profissão; (iii) fornecer suporte a outras empresas, indivíduos e outras entidades para serviços sob demanda, incluindo, mas não limitado a, fornecer soluções de tecnologia de negócios integradas a internet para facilitar as operações comerciais de indivíduos ou entidades, sem, no entanto, operar como provedor de serviços de internet; e (iv) licenciamento e sublicenciamento de aplicativos (Doc. 02)

O Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ da empresa (Doc. 03) informa, também, como atividade principal, Desenvolvimento e licenciamento de programas de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

computador não customizáveis, e, como atividades secundárias, (i) Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação (Dispensada); (ii) Holdings de instituições não financeiras; (iii) Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários (Dispensada).

Contraditoriamente, no Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI – autarquia federal responsável pelos depósitos de patentes, desenhos industriais e registros de marca, órgão de proteção da propriedade intelectual de empresas, que atua para impedir a disputa das marcas contra possíveis copiadores, **a LALAMOVE requereu e obteve o registro de sua marca como empresa de transporte** nos seguintes termos (Doc. 04):

Imagem Digital da Marca



A eventual deformação desta imagem, com relação à constante do arquivo originalmente anexado, terá sido resultado da necessária adequação aos padrões requisitados para a publicação da marca na RPI. Assim, a imagem ao lado corresponde ao sinal que efetivamente será objeto de exame e publicação, ressalvada a hipótese de substituição da referida imagem decorrente de exigência formal. Portanto, se a mesma não corresponder à imagem desejada para registro nesse Órgão, substitua-a, antes de finalizar o Pedido/Petição, observando as especificações constantes do Manual do Usuário.

Especificação de produtos e serviços – Livre preenchimento

Classe Nice: 39 - Transporte; embalagem e armazenagem de produtos; organização de viagens.

Fornecimento de um website apresentando informações sobre serviços de transporte, reservas para serviços de transporte, informações sobre serviços de entrega e reservas para entrega de mercadorias, documentos, pacotes e cargas; serviços de logística de transporte; coordenação e organização de serviços de transporte; embalagem e armazenagem de mercadorias; entrega de mercadorias, documentos, encomendas e cargas; entrega de alimentos; serviços de entrega (courrier); agenciamento de viagens; serviços de entregas de produtos; monitoramento, gerenciamento e rastreamento de remessas de pacotes; monitoramento e rastreamento de remessas de pacotes para garantir a entrega no prazo para fins comerciais; fornecimento de informações e informações de rastreamento para terceiros sobre o status da retirada e entrega via internet e outras redes de comunicações globais; serviços de acompanhamento, a saber, rastreamento eletrônico de pacotes e documentos para terceiros.

Declaração de Atividade

Em cumprimento ao disposto no art. 128 da Lei 9279/96, declaro, sob as penas da Lei, que exerço efetiva e lícitamente atividade compatível com os produtos ou serviços reivindicados de modo direto ou através de empresas controladas direta ou indiretamente.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
Ministério da Economia
Instituto Nacional da Propriedade Industrial
Diretoria de Marcas, Desenhos Industriais e Indicações Geográficas

Certificado de registro de marca

Processo nº: 917784910

O Instituto Nacional da Propriedade Industrial, para garantia da propriedade e do uso exclusivo, certifica que a marca abaixo reproduzida encontra-se registrada nos termos das normas legais e regulamentares em vigor, mediante as seguintes características e condições:



Data de depósito: 22/07/2019
Data da concessão: 24/03/2020
Fim da vigência: 24/03/2030

Titular: LALAMOVE (BRAZIL) LIMITED [VG]
Endereço: OMC Chambers, Wickhams Cay 1, Road Town, Tortola, British Virgin Islands, ILHAS VIRGENS (BRITÂNICAS)

Apresentação: Mista
Natureza: Marca de Serviço
CFE(4): 3.7.24 e 27.5.1
NCL(11): 39
Especificação: Fornecimento de um website apresentando informações sobre serviços de transporte, reservas para serviços de transporte, informações sobre serviços de entrega e reservas para entrega de mercadorias, documentos, pacotes e cargas; serviços de logística de transporte; coordenação e organização de serviços de transporte; embalagem e armazenagem de mercadorias; entrega de mercadorias, documentos, encomendas e cargas; entrega de alimentos; serviços de entrega (courier); agenciamento de viagens; serviços de entregas de produtos; monitoramento, gerenciamento e rastreamento de remessas de pacotes; monitoramento e rastreamento de remessas de pacotes para garantir a entrega no prazo para fins comerciais; fornecimento de informações e informações de rastreamento para terceiros sobre o status da retirada e entrega via internet e outras redes de comunicações globais;

Importante ressaltar que o registro da marca no INPI garante ao seu proprietário o direito de uso exclusivo em todo o território nacional e assegura legalmente o direito de explorar e usufruir os benefícios gerados por sua invenção/atividade. A Lei 9.279/96 que regula o registro de marcas, estabelece, inclusive, como requisito que a empresa realize a atividade para a qual pretende o registro (art. 129). Logo, quando convém, para se proteger da concorrência e garantir seu espaço no mercado, a LALAMOVE se despe de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

artifícios fictícios e se apresenta ao mundo como verdadeiramente é: uma empresa de transporte.

Percebe-se, numa leitura superficial do objeto social da LALAMOVE, que a empresa se apresenta ao mundo, apenas formalmente, como uma plataforma de tecnologia de intermediação ou emparelhamento entre a demanda e a oferta de serviço de transporte de mercadorias (marketplace). A LALAMOVE se julga, assim, uma empresa de agenciamento em que promove a simples intermediação, facilitação e/ou captação de clientes ao proponente. No caso concreto, a intermediação entre os seus clientes ou solicitantes e os seus entregadores ou motoristas previamente cadastrados. No entanto, ao longo desta petição inicial será demonstrado e provado que a atividade de agenciamento ou intermediação de serviços é uma cortina de fumaça criada para esconder a verdadeira atividade econômica desenvolvida pela LALAMOVE: transporte e entrega de mercadorias.

Tal estratégia, aliás, é muito comum nas empresas de aplicativo de prestação de serviços em diversas cidades ao redor do mundo. Essas empresas, para fugir da regulamentação de entrada sobre atividade, alegam que vendem, tão somente, tecnologia e não exercem qualquer atividade ou serviço tangível. Com isso, pretendem operar em um mercado sem nenhuma regulamentação de entrada, um terreno baldio desprovido de leis e normas administrativas de postura.

Por exemplo, tome-se o caso da UBER. Trata-se, não resta a menor dúvida, de uma empresa que presta o serviço de transporte individual de passageiros pelos mais diversos locais do mundo. Para poder operar em cidades que exigem licença administrativa, a UBER adotou o discurso padrão de que se trata apenas de empresa de tecnologia e não realiza o transporte de pessoas. Nada mais pueril, bastando se atentar ao slogan da empresa: “Tornemos o transporte tão confiável quanto água corrente, em todos os lugares, para todas as pessoas” (tradução literal).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Para desconstruir essa cortina de fumaça, tanto no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, quanto na cidade de Londres, na Inglaterra, a UBER recebeu do Poder Judiciário a seguinte contundente resposta: “De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada”² e “em nossa opinião, é irreal negar que a Uber está nos negócios como um fornecedor de serviços de transporte... a noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios relacionados por uma ‘plataforma’ comum é, para nós, francamente ridícula. Em cada caso, o ‘negócio’ consiste em um homem com um carro buscando ganhar a vida dirigindo”³.

O simples fato de uma empresa se utilizar de um instrumento digital (a plataforma), para realizar as suas atividades econômicas, não a qualifica como “empresa de tecnologia”.

Não existe hoje qualquer empresa importante que não tenha um aplicativo. O Banco Itaú, por exemplo, tem seu aplicativo e uma plataforma, sem deixar de ser um banco, por óbvio. O Magazine Luiza tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma empresa do comércio de varejo. A Volkswagen tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma fabricante de automóveis. O McDonald’s tem plataforma e aplicativo, e claramente atua no setor da alimentação fast-food. A C&A continua a ser uma loja de

² UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O’Connor, et al., **Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al.**, Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução nossa de: “*Indeed, very few (if any) firms are not technology companies if one focuses solely on how they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one*”.

³ JUDICIARY. **Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber. Oct. 2016.** Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018, p. 27, tradução nossa de: “*it is, in our opinion, unreal to deny that Uber is in business as a supplier of transportation services. The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common ‘plataform’ is to our minds faintly ridiculous. In each case, the ‘business’ consists of a man with a car seeking to make a living by driving it*”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

roupas mesmo tendo aplicativo. O absurdo seria de igual monta se identificássemos essas empresas como atuantes do ramo imobiliário somente porque utilizam imóveis para a realização de seu negócio.

A digitalização é um fenômeno que atinge todos os âmbitos e dimensões da sociedade, não fazendo nenhum sentido destacá-la de todo o resto. É uma característica de nossa sociedade, e não um nicho de atividade. Seria diferente se fosse uma empresa de tecnologia, como muitas que existem, que desenvolveria sistemas para outras empresas e pessoas utilizarem.

Da mesma forma, falar de plataformas digitais também traz uma disparidade gigantesca de sentidos. YouTube é uma plataforma de vídeos (tal como uma rede de televisão), o Facebook é uma plataforma de entretenimento, e o Tinder de relacionamentos amorosos. O que elas teriam em comum com a ré além da digitalização? Nada. A LALAMOVE tem uma plataforma, com seu respectivo aplicativo, para realizar um negócio, tal como acontece com as empresas citadas acima. Assim, o meio, a digitalização, serve para a realização de determinada atividade econômica, não se confundindo uma com outra. Aliás, elas não concorrem entre si, e sim com as empresas que realizam a atividade econômica real, o seu negócio.

Essa a lógica, inclusive, faz sentido tanto para “plataformas” como para empresa que utilizam “fábricas” para sua produção. Não é porque a Volkswagen e a Nike, por exemplo, possuem fábricas que podemos afirmar que elas atuam no mesmo setor econômico.

O negócio da LALAMOVE é demasiadamente óbvio: o transporte de mercadorias. Um cliente que clica em um aplicativo para acessar uma plataforma diz comumente “vou pedir um LALAMOVE”, “vou pedir um 99”, ao contrário de dizer “vou procurar um entregador ou um motorista pelo intermediário LALAMOVE ou 99”. Isso



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

se dá porque o cliente não está à procura de realizar um negócio com um entregador ou motorista específico, mas sim que a empresa lhe preste um serviço de transporte.

O cliente escolhe o serviço, entrega, no caso, e a empresa que presta este serviço, pela força de sua marca: LALAMOVE, UBER, IFOOD, JAMES, LOGGI, RAPPI, etc.

O que comprova isso de forma definitiva e inapelável é que o cliente não escolhe o entregador ou motorista, mas sim este é designado pela plataforma por meio de seu algoritmo, cujo design foi realizado para melhor prestação do serviço de transporte de mercadoria.

Além disso, todo o serviço é controlado pela LALAMOVE. A empresa não se basta em realizar uma intermediação entre negociantes, ou seja, ela não procura a excelência da mediação, mas sim do serviço. Não busca a empresa o melhor “match” entre prestador e cliente, mas sim que o primeiro execute um serviço com determinação padrão ao seu cliente.

Importa destacar, ainda, que não há uma relação triangular entre a empresa, entregadores/motoristas e clientes, no caso, mas sim duas relações jurídicas lineares. Há dois contratos diversos, que não têm ligação um com o outro: 1 - empresa com entregador/motorista; e 2 - empresa com cliente. O entregador/motorista realiza os serviços em nome da LALAMOVE, e não por intermédio dela. O cliente não contrata absolutamente nada com o entregador.

Perceba-se que o cliente não tem qualquer dado do prestador de serviços além do primeiro nome, de sua fotografia e do automóvel utilizado. O motorista não tem também os dados do cliente. É um faz de conta a ideia de que sejam contratantes. Em verdade, ambos, cliente e entregador/motorista, contratam, em ajustes com distintas naturezas jurídicas, com a LALAMOVE.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Olhando sob outra perspectiva, a conclusão é a mesma, no sentido de que a empresa tem atividade de transporte. Com efeito, quando o cliente aciona o aplicativo para contratar, ele o faz para contratar o transporte de uma mercadoria. E o aplicativo lhe oferece exatamente isto: o transporte de uma mercadoria.

O contrato é o resultado de duas vontades: aquela consubstanciada na proposta e a aquela de aceitação da proposta. A proposta, no caso, é de um contrato de transporte, sendo feita pelo aplicativo, que coloca seus serviços na por meio da internet. O cliente, ao aceitar a proposta de contrato, fá-lo em relação ao contrato de transporte, já sabendo que ao aceitar terá de pagar o preço fixado pela empresa (aplicativo). Logo, os elementos do contrato de transporte já estão presentes com o aceite pelo cliente: sabe-se o que tem de fazer (transporte), o objeto (a mercadoria a ser transportada) e o valor do frete (preço). A pessoa física que irá realizar a atividade (materialmente falando) pouco importa para o cliente. Inclusive, ele nem a conhece e não a escolhe. Quem o faz é a empresa (aplicativo), denotando que é ela que exerce e que tem o controle da atividade (de transporte).

Assim, temos uma empresa de transporte que contrata trabalhadores por meio de sua plataforma, que serve também para dirigi-los e controla-los a fim da realização de sua atividade econômica: a prestação de serviços de transporte de mercadorias.

III - EMPREENDENDO O NEGÓCIO ALHEIO – UM AUTÔNOMO SEM AUTONOMIA DE DECISÃO SOBRE O SEU PRÓPRIO TRABALHO

A condição de autônomo se caracteriza pela independência no modo de realizar sua atividade. O autônomo decide, principalmente, o preço do serviço, o modo de fazer e o tempo de execução (aqui, uma sutileza: tempo de execução é diferente de prazo de execução, pois, em regra, quem define o prazo de execução é o contratante, no entanto, quem decide sobre o tempo de execução é o contratado).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Por outro lado, o microempreendedor individual é alguém que concebeu uma ideia, montou um projeto e criou um pequeno negócio próprio, assumindo o risco de seu empreendimento e investindo capital e seus melhores esforços em busca de lucro ou sucesso.

No caso concreto, o empreendimento ou o negócio já foi todo idealizado e constituído e estruturado e estabelecido pela LALAMOVE. O prestador de serviço da LALAMOVE não criou nada, não idealizou nada, não empreendeu nada, não arriscou nada, apenas se cadastrou no site da plataforma digital pronta e acabada em busca de uma oportunidade de trabalho, em regra, por um certo tempo, até que uma melhor proposta lhe apareça no horizonte. É a tal economia do bico, a gig economy, que utiliza uma mão-de-obra desempregada em busca de uma ocupação temporária que lhe garanta a subsistência. Chamar essa mão-de-obra de empreendedores é fazer troça com a inteligência alheia.

Como já dito do tópico anterior, a liberdade de escolher o dia e a hora de trabalhar é uma característica ontológica do trabalho via plataforma digital. Em passado recente, as empresas tinham que (i) encontrar pessoas em busca de trabalho, (ii) selecionar aquelas pessoas adequadas ao trabalho e (iii) contratar essas pessoas previamente selecionadas. Tudo isso era realizado em um ambiente real, presencial, ou seja, todas as fases da contratação eram efetivadas com a presença física das partes envolvidas: o contratante e o contratado.

Com o aparecimento das novas tecnologias, incrementado pela popularização do uso da internet, os trabalhadores sem emprego passaram a utilizar esse ambiente virtual para ofertar seu trabalho e buscar demanda por esse trabalho indistintamente ofertado. Como a demanda virtual por trabalho alheio pode ser feita ininterruptamente e com alcance ilimitado e universal, é dizer, para todos o tempo todo, a contratação pode ser sob encomenda – *on demand* –, conforme os interesses das empresas. Um trabalho instantâneo, poroso, móvel: *just in time*. Nessa nova matriz de trabalho, a empresa aciona



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

sua nuvem de mão-de-obra à disposição conforme sua demanda imediata de trabalho, tudo em tempo real, gerando vínculos precários, efêmeros, fugazes, intermitentes de curtíssima duração. Um exército de reserva de trabalhadores vinculados a empresas imateriais e intangíveis por micro contratos de trabalho descartáveis, para realizar trabalhos líquidos (simples, repetitivos, uniformes) com o controle sobre o resultado da performance individual de cada trabalhador. Aí está descrita, em pormenores, a tão afamada Revolução 4.0 e seu potencial devastador sobre o emprego tal como concebido na Revolução Industrial do Século XVIII.

A possibilidade de escolher o dia e a hora de trabalhar – fase prévia à contratação ou à prestação de serviço – não significa, em absoluto, autonomia ou independência no modo de fazer ou executar o trabalho. Logo que um trabalhador, qualquer um deles, conecta-se à plataforma LALAMOVE e escolhe o dia e a hora em que estará disponível para trabalhar, tudo retorna ao mundo como era antes e a prestação do serviço volta a ser aquela típica relação de trabalho subordinado ou por conta alheia. Em outros termos, a partir dessa escolha liminar efetivada na fase anterior à contratação, o contrato de trabalho tem seu curso inicial e a LALAMOVE retoma o controle, o comando e a supervisão do trabalho alheio em todos os seus contornos e aspectos mais básicos.

A subordinação jurídica é um conceito móvel, não estático. A análise desse elemento definidor da relação de emprego deve ser feita tomando-se como parâmetro o grau de intensidade do poder de decisão da empresa sobre o comando do modo de fazer ou as obrigações de meio, o controle do resultado final e a supervisão de todo o processo trabalho alheio.

As provas produzidas no Inquérito Civil Público nº 007651.2019.02.000/9 conduzido pelo MPT atestaram que a LALAMOVE exerce o comando sobre o meio, o controle sobre o resultado e a supervisão de todo o processo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Registre-se, por oportuno, que as provas testemunhais foram colhidas com a presença da parte contrária, observando-se os princípios da ampla defesa e do contraditório e garantindo-se a participação em igualdade de chances ou paridade de armas e influência na decisão final. Adite-se, ainda, que foram analisados os Termos de uso do serviço estabelecidos pela LALAMOVE aos seus entregadores/motoristas.

Destaca-se que a LALAMOVE realiza entregas de mercadorias (bebidas, comidas quentes e congeladas, documentos, e-commerce, compras de supermercado, varejo em geral, etc.) para clientes corporativos e pessoas físicas através de entregadores/motoristas que utilizam diversos tipos de veículo (motocicletas, SUVs, sedãs, utilitários, carretos).

Vejamos a dinâmica de recrutamento, contratação, gestão do trabalho alheio (comando sobre o modo de ser da atividade), controle do resultado final e fiscalização do processo:

- a) a LALAMOVE realiza entregas de mercadorias (bebidas, comidas (quentes e congeladas), documentos, e-commerce, compras de supermercado, varejo em geral, etc.) para clientes corporativos e pessoas físicas através de entregadores/motoristas que utilizam diversos tipos de veículo (motocicletas, SUVs, sedãs, utilitários, carretos);
- b) os entregadores devem concordar, expressamente, com todas as cláusulas inseridas pela LALAMOVE no **Termo de Uso do Aplicativo (contrato de adesão)** e modificações unilaterais futuras para concluir o cadastro na plataforma digital e receber ofertas de serviço;
- c) para a realização do cadastro na plataforma da



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

LALAMOVE os entregadores/motoristas, sejam pessoa física ou empresa, devem apresentar documentos pessoais e ficha de antecedentes criminais;

- d) que até março de 2020 a LALAMOVE promovia palestras presenciais para os entregadores a fim de prestar esclarecimentos acerca do uso de aplicativo e regras estabelecidas. Com o advento da pandemia, o conteúdo desse treinamento foi transformado em vídeos, que são encaminhados aos entregadores quando do seu cadastro;
- e) as **contas pessoais** no aplicativo LALAMOVE são **intransferíveis**;
- f) o aplicativo lança a **proposta de serviço** para os entregadores próximos ao local do ponto de retirada da mercadoria e realiza a entrega aquele que a aceitar em primeiro lugar;
- g) na proposta de serviço constam o **local** de retirada e entrega da mercadoria, a **quilometragem** do trajeto a ser percorrido e o **valor** a ser recebido pelo entregador;
- h) a LALAMOVE, através de seu algoritmo, promove a **precificação** do valor do serviço de entrega, ou seja, nem o cliente, tampouco o entregador negocia e estabelece o preço do serviço prestado;
- i) o trabalho deve ser prestado pelo entregador, pessoalmente, sendo **vedada** a transferência de log-in, senha ou a subcontratação ou repasse do serviço para



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

outro entregador;

- j) a LALAMOVE exerce o **controle de geolocalização** dos entregadores;
- k) o cliente pode **acompanhar** a entrega em tempo real através da geolocalização do entregador;
- l) o pagamento do serviço de entrega é feito somente pelo aplicativo e é vedado ao entregador o oferecimento de descontos;
- m) o entregador somente pode se habilitar para receber uma oferta de serviço de outro cliente **se concluir** a entrega pendente que aceitou anteriormente;
- n) o entregador **deve** cumprir os protocolos, as orientações e as regras previstas nos Termos e Uso do Aplicativo LALAMOVE;
- o) o cliente da LALAMOVE **avalia** o serviço prestado pelo entregador após à entrega, através de notas lançadas no aplicativo (avaliação de desempenho ou performance);
- p) o entregador/motorista **deve** comunicar quaisquer intercorrências ou imprevistos na execução do serviço à LALAMOVE através de suporte disponibilizado pelo aplicativo;
- q) se o entregador aceitar uma oferta de serviço e desistir ou houver alguma intercorrência, o setor de suporte deve



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

ser acionado para gerar uma nova chamada para que outro entregador aceite e a entrega seja finalizada;

- r) a LALAMOVE encaminha mensagens (*pushes* e e-mails) para engajar os entregadores/motoristas no uso do aplicativo e com orientações para melhor desempenho no atendimento ao cliente;
- s) a LALAMOVE realiza campanhas de premiação como forma de incentivar o engajamento;
- t) entregadores que recebem constantes reclamações, são mal avaliados, utilizam perfil de terceiros ou praticam atos enquadrados pela LALAMOVE como hipótese de fraude (ainda que não descritos nos termos de uso) são bloqueados definitivamente de sua plataforma, em típica postura de **poder punitivo do empregador**; e
- u) a LALAMOVE exerce o **poder de rescisão contratual** – diante das hipóteses previstas nos termos de uso, que não estão discriminadas exaustivamente.

Todas essas conclusões são fruto das provas a seguir apresentadas.

IV- DAS DECLARAÇÕES DE EMPREGADOS E EX EMPREGADOS DO SETOR ADMINISTRATIVO DA LALAMOVE – REALIDADE DOS FATOS

Foram colhidos depoimentos de 4 (quatro) testemunhas escolhidas aleatoriamente pelo MPT, a partir da lista apresentada pela empresa de seus empregados e ex-empregados, que atuam nos setores administrativos e organizam todos os requisitos e dinâmica do trabalho executado pelos entregadores e motoristas.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Ressalte-se que a empresa participou do ato de colheita da prova, tendo-lhe sido facultada, inclusive, a possibilidade de formular perguntas, o que de fato foi realizado. Vejamos as principais **declarações** das provas testemunhais que trazem, na íntegra, as características inerentes ao vínculo de emprego entre os entregadores/motoristas e a LALAMOVE. Senão vejamos:

1 – Testemunha 1, ex-analista de operações -ago/2019 até jan/2021

– (Doc. 05)

- **Recrutamento. Regras definidas pela empresa.** Que para cadastro dos entregadores é exigida CNH, dados de conta bancária, documento do veículo. Durante um período uma empresa contratada verificava os antecedentes criminais dos motoristas por amostragem e a partir dos dados levantados, julgava se era viável ter ou não o motorista na plataforma.
- **Pessoalidade.** Que os motoristas não podem ceder seu cadastro pessoal a terceiros; que cada um possui um login e senha de acesso pessoal à plataforma; devem usar conta bancária pessoal e não de terceiros; e devem usar o veículo cadastrado na plataforma. A violação dessas regras configura hipótese de exclusão da plataforma.
- **Subordinação Algorítmica.** Que suas atividades consistem em criação, automação e manipulação de dados, através da elaboração de planilhas e ferramentas de bancos de dados. Cria métrica de comunicação com o cliente, como por exemplo, encaminhar mensagens sobre eventos que tenham maior demanda para motoristas, sobre incentivos financeiros de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

corridas em momentos de chuva, em datas comemorativas como dia das mães.

- **Regras definidas pela empresa. Poder Disciplinar.** Que a empresa adota política de bloqueio temporário e definitivo dos motoristas. Esses bloqueios são chamados de “qualidade” e que o setor de operações cria as regras para aplicação dos mesmos, como por exemplo: roubo e furto pelo motofretista, a depender do valor, o bloqueio é definitivo ou temporário; má conduta e desrespeito às regras em geral como, por exemplo, agressões verbais aos clientes ou funcionários do atendimento/suporte da Lalamove; extravio de mercadoria; não obedecer a rota traçada pelo aplicativo; não entregar a mercadoria no prazo estipulado pelo GPS (bloqueio temporário); que a lista de hipóteses para bloqueio é bem extensa.
- **Regras definidas pela empresa. Poder disciplinar.** Que a Lalamove orienta os motoristas a não efetuar entregas para outros aplicativos enquanto está realizando uma entrega para esta, já que pelos termos contratuais, ao aceitar uma corrida, o motorista deve ter espaço disponível para a mercadoria a ser transportada. Logo, se o motorista aceitar uma corrida e não tiver espaço para conduzir a mercadoria, está passível de sofrer um bloqueio.
- **Regras definidas pela empresa. Subordinação.** Que o motorista não pode efetuar mais de uma entrega na mesma corrida.
- **Controle. Subordinação. Poder Disciplinar.** Que o setor de atendimento consegue ver em tempo real se a rota traçada pelo aplicativo está sendo seguida ou não pelo motorista e se este desvia da rota para realizar uma outra entrega ou mesmo por



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

qualquer outro motivo, também fica passível de sofrer um bloqueio.

- **Recrutamento. Seleção.** Que no início da plataforma existia uma reunião presencial explicando os detalhes de funcionamento do aplicativo, os ganhos, preços, carteira digital do aplicativo; que depois foram banidas tais reuniões de forma que atualmente todas essas informações são feitas através de um vídeo.
- **Pessoalidade.** Que a Lalamove permite o cadastro de motoristas como pessoa física ou jurídica.
- **Subordinação.** O cliente monitora a rota em tempo real;
- **Controle. Subordinação.** Que o motorista pode acionar o setor de suporte da Lalamove através do chat do próprio aplicativo; que esse setor é acionado por qualquer intercorrência no transcorrer da entrega, como por exemplo veículo quebrado, não identificação do endereço do cliente, problemas com pagamento das corridas, demora na retirada da mercadoria, dentre outras hipóteses.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que o cliente indica que tipo de categoria deseja para realizar a sua entrega; que a entrega realizada por motos são chamadas entregas rápidas e nesse caso específico não é previsto e a Lalamove não remunera por eventual tempo de espera; que as demais categorias também devem observar o tempo de rota definido pelo aplicativo, mas nesse caso, a Lalamove remunera o tempo de espera.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que os motoristas não participam do valor a ser fixado para as variáveis que compõem a sua remuneração; que o valor é fixado a partir das regras do mercado.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- **Subordinação Algorítmica.** Que o único parâmetro que a Lalamove observa é o tempo fixado pelo GPS; que o GPS utilizado pela Lalamove é um API de localização, ou seja, ele retira dados de localização de outros aplicativos como Google e a partir daí define a rota ou percurso;
- **Controle. Avaliação. Gamificação.** Que os motoristas são avaliados pelos clientes numa variação de 1 a 5 estrelas; que a avaliação serve para se for realizar eventos de melhor motorista, que define se ele está adequado à plataforma, que a nota também é utilizada para ‘favoritar’ o motorista; que o cliente pode favoritar o motorista, que também é um critério para determinar se o motorista é bom ou não, mas não serve para direcionar chamadas para os motoristas. As corridas são distribuídas por critério proximidade do cliente.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Subordinação.** Que os motoristas não podem conceder desconto aos clientes; que os motoristas não podem entrar em contato direto com os clientes.
- **Gamificação.** Que as mensagens encaminhadas aos motoristas para direcioná-los aos grandes eventos é feito através de e-mail e ligação.
- **Recrutamento.** Que as pesquisas de antecedentes criminais e background check durou aproximadamente 4 meses, já no final do seu contrato, já que era necessário verificar a integridade da base dos motoristas.
- **Poder Disciplinar.** Que era comum aplicar bloqueios por esse motivo, ou seja, o motorista aceitar uma entrega e não ter condições físicas de concretizá-la, isso para as hipóteses em que as mercadorias estão dentro das dimensões previstas no aplicativo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- **Subordinação Algorítmica.** Que em regra, o motorista deve observar o tempo estimado do GPS, logo, se este está previsto para que a entrega seja realizada em 3 horas por exemplo, não havia qualquer penalidade; que para categoria 4 rodas, existe possibilidade de retirada agendada; que nessa hipótese ele deve fazer a retirada na hora agendada, mas para a entrega continua tendo que observar o prazo determinado pelo GPS.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que quando há um tempo de espera, o motorista entra em contato com o setor de suporte que por sua vez acionará o cliente indicando que será cobrado o tempo de espera adicional; que o cliente final pode ou não concordar em efetuar o pagamento desse tempo de espera; caso não concorde, o motorista é informado e este tem a faculdade de desistir da corrida ou permanecer esperando sem ser remunerado por isso; que a Lalamove não efetua pagamento para nenhuma categoria pelo tempo de deslocamento do local de aceite para o local de retirada.
- **Fixação da forma pela qual o trabalho é realizado. Subordinação. Poder Disciplinar.** Que todos os motoristas têm acesso aos termos de uso; que nesses termos constam a possibilidade de banimento do motorista a qualquer momento, mas os critérios são fixados internamente pela empresa e não constam nesse documentos; que não sabe dizer os termos que consta no termos de uso “banimento”, “exclusão”.
- **Poder Disciplinar.** Que os motoristas só serão investigados pela Lalamove em caso de uma reclamação específica por parte de um cliente, com a possibilidade ou não de bloqueio; que o motorista só pode cancelar uma viagem com uma justificativa prévia e para isso é necessário entrar em contato com o suporte,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

não é possível cancelar a corrida em um botão; que o motorista pode ser banido por cancelar várias corridas sem motivo;

- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que o motorista não realiza entregas, não é remunerado; que durante aproximadamente 1 ano a Lalamove não cobrava taxa de entrega aos motoristas como forma de incrementar a oferta de motoristas, e nesse período era repassado 100% do valor da viagem ao motorista; que posteriormente a Lalamove passou a cobrar a taxa de 14% a 15% da corrida ao motorista, mas não lembra especificamente o valor exato do percentual, que o valor restante era repassado ao motorista.

2 – Testemunha 2, ex-gerente de operações - outubro/2019 até abril/2020 – (Doc. 06).

- **Recrutamento. Regras definidas pela empresa.** Que realizavam palestras sobre como utilizar o aplicativo e como funcionavam as taxas; que no início a palestra era presencial; que antes da pandemia a palestra era feita de forma presencial e após a pandemia, a palestra era realizada através de vídeo pelo YouTube; que a palestra consiste em como utilizar o aplicativo e as tarifas e cálculos dos valores.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** O que compõem as taxas é quilometro rodado e tarifa base; que o valor por quilometro não é fixo, que depende da quantidade de quilômetros a ser cumprido; que também existem os serviços adicionais como parada, parada extra e tempo de espera;
- **Pessoalidade.** Que no aplicativo consta a foto do entregador cadastrado, elegido para realizar a entrega; que no ato do cadastro, o entregador encaminha uma foto junto com os



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

documentos pessoais, logo, quando o entregador é elegido para uma entrega, é verificado se o entregador é a mesma pessoa cadastrada;

- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que o outro diferencial é que o entregador tem ciência do valor da tarifa e de como é calculada;
- **Pessoalidade.** Que pessoa física ou jurídica pode ser cadastrada no aplicativo, sendo que quando for pessoa física, deve ter carteira de habilitação hábil para exercer atividade remunerada; que pelo que sabe, a empresa não exerce nenhum tipo de controle ou fiscalização de emissão de notas fiscais ou recolhimento previdenciário dos entregadores; que a placa do veículo cadastrado também é identificada para os clientes; que não recorda de ter tido algum caso de o entregador ter utilizado o veículo que não era o cadastrado;
- **Poder Disciplinar.** Que só lembra de um caso em que um entregador adulterou a placa de seu veículo, colocando uma letra ou número diferente do cadastrado; que a Lalamove identificou a adulteração nos registros no Detran/RJ e nesse caso bloqueou o entregador; que outros casos graves que resultavam no bloqueio dos entregadores eram: roubo ou reiteradas reclamações por parte dos clientes, que podiam fazer o registro da conduta do entregador através da plataforma (como comportamento agressivo, reclamações, xingamentos); que cada estado em que a Lalamove atua há uma planilha que registra pontos a partir de condutas indevidas dos entregadores; que os pontos somados podem resultar em bloqueios temporários (horas ou dias) ou definitivo; que as condutas que poderiam caracterizar os pontos negativos seriam: o entregador



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- recolher a mercadoria no ponto A e não realizar a entrega no ponto B ou aceitar a entrega e não comparecer para a retirada;
- **Controle. Subordinação Algorítmica.** quando os motoristas estão online na plataforma, a Lalamove consegue vê-los no sistema; que tanto a Lalamove quanto os clientes conseguem visualizar a rota dos entregadores;
 - **Controle. Subordinação.** Que pelo que lembra apenas o setor de suporte consegue chamar os entregadores; que para o suporte, o canal oficial é mesmo o chat; que as questões levadas e resolvidas pelo suporte são: não identificação do endereço dos clientes, excesso no tempo de espera nos clientes, questões relativas a pagamento, etc.;
 - **Gamificação. Determinação unilateral dos valores pagos.** Que também há uma comunicação por e-mail (dicas, promoções, como também dicas de telefones em que a bateria tem mais durabilidade, etc.); que as promoções poderiam ser de número de corridas em determinado tempo ou uma corrida de Fiorino em determinado período; que a promoção vinculadas a entregas por Fiorino se justifica pela escassez de entregas com esse veículo.
 - **Regras definidas pela empresa. Subordinação. Avaliação.** Que o aplicativo não permite que o entregador faça mais de uma entrega na mesma corrida; o entregador pode ser avaliado ao final de seu serviço pelo cliente através do sistema de estrelas no próprio aplicativo; que o critério de eleição do entregador é a distância do ponto de coleta da mercadoria; que o aplicativo toca para vários entregadores ao mesmo tempo e realiza a corrida aquele que aceitar em primeiro lugar;
 - **Poder Disciplinar.** Que a Lalamove já adotou a exclusão de entregadores que não se ativavam no aplicativo, não ficavam



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

online por um período de 6 meses por exemplo, mas que nesses casos o entregador poderia solicitar a reativação de seu cadastro; que esse processo não é automático, mas sim manual;

- **Recrutamento.** Que não havia um ponto de apoio/estacionamento para os entregadores; que havia apenas a disponibilidade de estacionamento quando o entregador ia assistir à palestra no início de seu cadastro na plataforma;
- **Gamificação.** Que a empresa incentivava a conexão dos entregadores através de pushes com incentivo de conexão, e-mails; que também acontecia os pushes direcionando os entregadores para as regiões que estavam com grande demanda de entrega; que não havia uma programação fixa para encaminhar pushes em determinado período do dia mas sim momentos para demanda do serviço de entrega; que também havia pushes fixos para gerar o engajamento dos entregadores e se fazer presente, como aqueles de dão apenas bom dia;
- **Controle da atividade.** Que em caso de veículo quebrado ou acidente, a política da empresa é de encaminhar outro entregador para finalizar o serviço; que em havendo um acidente ou quebra do veículo, não faz parte da política da empresa encaminhar o entregador a um hospital ou o veículo a uma oficina por exemplo;
- **Gaimificação. Controle.** Que a Lalamove fez uma campanha específica na cidade de São Paulo para distribuir bags e jaquetas, de forma gratuita, para os 50 entregadores que realizaram mais entregas em um período; que na cidade do Rio de Janeiro também houve uma campanha em que foram entregues 10 bags e jaquetas para os 10 entregadores que fizeram os maiores números de entregas; que realizava gestão dos aplicativos operacionais do aplicativo, ou seja, qual o percentual que foi



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

completado das corridas que foram disponibilizadas (corridas em caminhão por exemplo eram mais complicadas), quantidade dos cadastros; quantidade de corridas, ticket médio de cada corrida; que o trabalho da depoente consistia também em tentar melhorar os indicadores através de encaminhamento de pushes para incentivar motoristas de caminhão já que não existia uma quantidade muito grande dessa modalidade; ou pushes em alguns horários para incentivar tal região.

- **Recrutamento. Fixação da forma pela qual o trabalho é realizado nos termos de uso.** Que para a efetivação do cadastro, é necessário ter carta de habilitação válida, documento do veículo em dia, a foto tem que bater com a foto dos documentos; que não há entrevista dos entregadores; que não há vistoria dos veículos; que os entregadores têm acesso às regras de utilização e às tarifas pelo site; que é possível se cadastrar no aplicativo como cliente pessoa física e solicitar uma entrega particular.
- **Controle da atividade. Subordinação.** Quando há um acidente ou veículo quebrado, a empresa é notificada e eles desalocam o motorista da corrida e o aplicativo gera uma nova chamada para que a entrega seja finalizada.
- **Avaliação. Poder Disciplinar.** Que o entregador podia trabalhar com outros aplicativos, apenas havia a sugestão de que enquanto estivesse fazendo uma entrega pela Lalamove ele não utilizasse outros aplicativos, mas não havia como a Lalamove controlar se o entregador aceitasse entrega de outro aplicativo, o que poderia ocorrer é uma reclamação do cliente que estivesse acompanhando a rota; que se houve reclamação recorrente dos clientes nesse sentido, era um dos critérios para pontuação negativa para o entregador; que se o desvio da rota for constante,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

poderia haver algum tipo de ação da empresa como bloqueio temporário ou definitivo, desde que houvesse alguma reclamação do cliente; que as infrações ficavam registradas na planilha já informada.

- **Controle. Subordinação Algorítmica.** Que a Lalamove monitora o mapa no sentido de que existe pedido pendente sem aceite de motorista; que nesses casos, a Lalamove pode encaminhar um push ou entrar em contato com um entregador próximo para realizar a corrida; que nesse caso, o motorista pode ou não aceitar a corrida; que também ocorre de o entregador aceitar a corrida e por algum motivo não comparecer para retirar a mercadoria, nesse caso a Lalamove pode deslocar o entregador e oferecer novamente a corrida para os outros através do sistema;
- **Regras definidas pela empresa. Avaliação. Poder Disciplinar.** Que é possível cancelar uma entrega aceita, através do suporte; que não há punição em caso de cancelamento, mas caso não tivesse justificativa, poderia ser contado com uma pontuação baixa; que é necessário apertar 3 vezes um botão para aceitar; que pode acontecer imprevistos, mas se não tivesse motivo, era critério para pontuação baixa.

3 – Testemunha 3, atua no setor de atendimento ao cliente, suporte

SAC – (Doc. 07)

- **Regras definidas pela empresa.** A regra é que o entregador não pode utilizar veículos que não estejam cadastrados; que o entregador pode usar veículo alugado, este não precisa estar no



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

nome do motorista mas precisa estar associado ao cadastro do motorista.

- **Controle. Fixação da forma pela qual o trabalho é realizado. Determinação Unilateral dos valores pagos.** Não sabe informar se os entregadores são monitorados em tempo real, mas os clientes podem fazer esse monitoramento; que essa rota fica registrada no aplicativo para conferência do entregador; que a rota registrada é a rota que foi solicitada pelo cliente e não necessariamente a que o entregador realizou; que o entregador pode fazer um caminho diferente do indicado pela rota, mas para fins de contagem de tempo e pagamento, a Lalamove considera a rota que seu app ofereceu ao entregador.
- **Regras definidas pela empresa.** Que a Lalamove dispõe de um setor de suporte que é justamente o setor em que o depoente trabalha; que esse setor atende os clientes (entregadores e usuários) em situações adversas como alterações de rota, cancelamento de pedidos; que os motoristas entram em contato na maioria das vezes para saber quais os documentos necessários para cadastro, dúvidas sobre repasse e cálculos do repasse e problemas na entrega (alteração de rota pelo cliente final e cancelamento da entrega depois do aceite).
- **Controle. Subordinação.** Que é muito raro o entregador encerrar a corrida quando já está com a mercadoria, mas quando isso acontece, a empresa avisa o cliente, pede para o cliente fazer um novo pedido do local em que o entregador está até o seu destino final; que o setor de suporte pode fazer diretamente essa oferta via sistema para que um novo entregador aceite fazer a entrega e isso vai para o registro do pedido do cliente; que quando ocorre erro de endereço, o setor de suporte edita o pedido.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- **Pessoalidade. Fixação da forma pela qual o trabalho é realizado pelos termos de uso.** Que a conta do entregador é de uso pessoal e intransferível, de forma que ele não pode cedê-la a terceiros; que se isso acontecer, caracteriza a quebra do termo de uso e condições; que não sabe informar se há consequências na prática, mas o termo de uso prevê que nessa hipótese pode haver o encerramento do cadastro do entregador.
- **Onerosidade. Determinação Unilateral dos valores pagos.** O pedido é precificado do ponto de coleta ao ponto de entrega, ou seja, a Lalamove não remunera o deslocamento do ponto de aceite até o ponto de retirada da mercadoria; que os critérios utilizados são tarifa base fixa para cada categoria e distância; que a tarifa base fixa varia de valor conforme cada categoria; que a Lalamove não remunera o tempo de espera.
- **Subordinação algorítmica.** O critério utilizado para o app para a escolha dos entregadores é a proximidade do ponto de coleta; que o aplicativo da Lalamove possibilita que numa mesma rota seja feita mais de uma retirada, com mais de uma entrega, isso para um mesmo cliente; que nessa ocasião ele vai receber a rota indicando a ordem de cada entrega.
- **Avaliação.** O aplicativo da Lalamove dispõe de avaliação para os entregadores e para os clientes; que o entregador também avalia o cliente; que o critério são estrelas, de 1 a 5.
- **Poder Disciplinar.** Que extravio de mercadoria sem o boletim de ocorrência caracteriza também falta grave;
- **Onerosidade. Determinação unilateral dos valores pagos. Subordinação Algorítmica.** O entregador não tem a possibilidade de dar desconto aos clientes, mas os clientes podem dar gorjeta ao entregador no aplicativo (taxa de prioridade) e só pode ser colocado antes do entregador aceitar a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

corrida; que o cliente pode oferecer uma gorjeta em dinheiro para o entregador, mas isso não fica registrado no aplicativo; que o preço nunca muda, é fixo no sistema.

- **Gamificação.** A Lalamove já realizou campanha de entrega de bags gratuitas aos entregadores, mas não sabe informar se essas campanhas ainda existem; que não sabe informar se existem campanhas de premiação, mas sabe de uma campanha que está no site chamada ‘Clube Laranja’; que sabe apenas que os mais bem avaliados podem ingressar no clube, para o recebimento de premiação, no entanto, não sabe informar que premiação é essa.
- **Controle da atividade.** Quando o entregador sofre um acidente no meio da rota, ele entra em contato com o setor de suporte, o procedimento é: saber se é necessário chamar ambulância, o setor avisa o cliente que o entregador sofreu o acidente e ou o cliente ou o setor de suporte faz uma nova oferta de entrega para recolher a mercadoria no ponto do acidente e levar no seu local de destino; que nesse caso o entregador é remunerado pelo percurso integral.
- **Fixação da forma pela qual o trabalho é realizado pelo termo de uso. Recrutamento.** Que antes de utilizar o aplicativo, os entregadores precisam dar o aceite nos termos de uso.

4 – Testemunha 4, analista de operações - empregada desde set/2019- (Doc. 08)

- **Poder Diretivo do empregador e representação empresarial pelo motorista.** Que suas funções do motorista dentro da plataforma; que atualmente está na parte de aplicação de adesivos para os veículos de 4 rodas e que esses adesivos se referem à logomarca da Lalamove; que a finalidade do adesivo



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

é divulgar a marca Lalamove, bem como divulgar que os motoristas estão cadastrados na Lalamove; que antes a Lalamove encaminhava os adesivos por correspondência para que o próprio motorista aplicasse em seu veículo; que recentemente, a Lalamove fechou parcerias com oficinas para que essas apliquem de forma mais profissional os adesivos, sem custos e com maior comodidade ao motorista.

- **Recrutamento.** Que também trabalhou no setor de cadastro de documentos dos entregadores; que os documentos exigidos eram: CNH, foto pessoal de perfil do entregador que é utilizada para visibilidade do cliente que solicitou o serviço, CLRV e foto do carro para conferir se ele será aceito ou não pelo aplicativo.
- **Regras definidas pela empresa.** Que a Lalamove aceita na plataforma as modalidades de veículo utilitário, truck, carro de passeio e motos; que os carros devem ser sedan; que para utilitário não há restrições; que não podem estar com a CNH ou documento do veículo vencidos; que não aceitam caminhão com carroceria, apenas baú; que não há restrições para as motos; que a foto do veículo serve apenas para uma verificação interna.
- **Pessoalidade.** Que o entregador não pode se fazer substituir por outro ou ceder o seu cadastro para terceiros; que se ele tiver dois veículos cadastrados em seu nome, pode utilizar qualquer um deles; que o motorista não pode utilizar um veículo que não está cadastrado na plataforma; que dois motoristas podem usar o mesmo veículo, desde que este esteja cadastrado em seus nomes, com perfis correspondentes a cada um desses motoristas, em momentos diferentes.
- **Treinamento.** Que no início realizou palestras para os entregadores a fim de esclarecer o uso do aplicativo, sobre a empresa, as possibilidades de entrega, sobre os repasses das



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

corridas, quando são feitos os repasses, etc.; que essas palestras eram presenciais, em local alugado pela Lalamove; que em média participavam 30 pessoas por sessão, com cerca de 5 sessões por dia; que isso ocorreu entre set/2019 até mar/2020; que com a pandemia, tais palestras passaram a ser virtuais; que a equipe de marketing da Lalamove transformou o conteúdo dessas palestras em vídeos, que são encaminhados para os entregadores quando do seu cadastro na plataforma.

- **Subordinação algorítmica. Controle. Geolocalização em tempo integral.** Que ao contratar uma entrega, o cliente recebe um link da Lalamove que permite monitorar o percurso do entregador; que a Lalamove também consegue monitorar o percurso do entregador; que isso é possível através do GPS; que o monitoramento serve para em havendo algum intercorrência, a Central de Atendimento conseguir visualizar a rota do entregador e fazer a intermediação necessária para a entrega; que o entregador pode desligar seu GPS e caso o cliente contate a Central de Atendimento, esta tentará um contato direto com o entregador por meio de telefone ou mensagem para maiores esclarecimentos; que até pouco tempo o cliente tinha acesso direto ao telefone do entregador, entretanto, recentemente houve uma atualização do sistema e por questões de segurança, esse dado não é mais disponibilizado ao cliente; que havendo qualquer intercorrência, o procedimento agora é intermediado pela Central de Atendimento; que a Central de Atendimento só entra em alguma intercorrência se for acionada por alguma das partes envolvidas (cliente ou entregador); que geralmente a Central de Atendimento é acionada quando o entregador chega na casa do cliente e ele desiste do pedido, de forma que o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

entregador aciona a Central para receber a taxa do deslocamento paga pelo cliente.

- **Subordinação algorítmica. Controle.** Que a Lalamove não estipula prazo para entrega da mercadoria, ainda que o produto seja perecível como refeições; que o aplicativo possui um dispositivo chamado Remake (observações do cliente) que permite que o cliente especifique o produto para entrega e o prazo em que ela precisa ser realizada; que mesmo que o motorista aceite essa corrida, ele pode não cumprir o prazo estipulado pelo cliente; que a Lalamove não recebe reclamações constantes sobre atrasos na entrega já que o aplicativo prioriza o entregador que estiver mais próximo do cliente; que quando o entregador aceita a chamada, o aplicativo estima a quilometragem a ser percorrida, mas não estima o tempo.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que o deslocamento do ponto 0 (local do aceite) até o ponto 1 não é pago; que o pagamento é feito apenas do ponto 1 (local de retirada) ao ponto 2 (local de entrega); que quem realiza o pagamento do ponto 1 ao ponto 2 é o cliente, por intermédio da Lalamove, que faz o repasse dos valores; que quando o entregador chega ao local de retirada, o cliente tem a tolerância de 10 minutos para entregar as mercadorias, se ultrapassar esse tempo, o cliente efetua o pagamento pelo tempo de espera; que não sabe informar o valor do tempo de espera, pois esse varia de acordo com o próprio tempo; que o tempo de espera só é pago se o entregador reivindicar à Central de Atendimento.
- **Determinação unilateral dos valores pagos. Onerosidade.** Que a Lalamove efetua o pagamento de acordo com a quilometragem indicada pelo aplicativo; que o valor do km rodado não altera se for dia ou noite.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- **Subordinação.** Que a Lalamove efetua o pagamento de acordo com a quilometragem indicada pelo aplicativo; que o valor do km rodado não altera se for dia ou noite.
- **Subordinação. Poder. Controle.** Que o entregador não pode conceder descontos diretamente ao cliente; que o cliente pode avaliar o entregador, pode favoritá-lo e pode inclusive excluir das suas entregas; que o entregador também pode avaliar o cliente; que a Lalamove não interfere nessas avaliações; que a avaliação vai de 0 a 5 de forma que a Lalamove analisa as avaliações e para os entregadores com avaliação de 3 pontos para baixo ela tenta engajar melhor o entregador; que a avaliação é composta por cordialidade, pontualidade, cuidado com a mercadoria; que a avaliação é opcional; que a Lalamove identifica quais os pontos que foram avaliados negativamente e entra em contato com o entregador para fazer com que ele melhore, esclarecendo que o cliente é do próprio motorista.
- **Poder Disciplinar. Controle.** Que a Lalamove encaminha *pushes* e e-mails prestando orientações como ‘realize entregas de forma cordial, com educação’, ‘só aceite corridas que pode realizar’; que quando o entregador recebe constantes reclamações por parte dos clientes, a Lalamove as analisa e se for o caso, o bloqueia da plataforma; que, quando a análise apura que a reclamação foi por um fato eventual, a Lalamove contata o entregador para que ele possa se justificar; quando a análise verifica que as reclamações são recorrentes, o bloqueio é feito imediatamente sem essa possibilidade de justificativa; que quando o entregador utiliza um perfil de outrem, ele também é excluído da plataforma definitivamente, pois a Lalamove enquadra esse fato como fraude; que o bloqueio definitivo também acontece por roubo, furto, agressão física ou verbal ao



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

cliente; que não sabe informar se essas hipóteses de bloqueio definitivo estão descritas nos termos de uso do aplicativo; que essas hipóteses de bloqueio definitivo não são descritas nos vídeos orientativos encaminhados aos entregadores.

- **Gamificação. Campanha de incentivo financeiro.** Que os vídeos tratam mais de orientação quanto ao uso do aplicativo e dicas de como conquistar seu cliente, dicas de celulares que tem melhor bateria, qual o melhor baú, qual o melhor tipo de bag, etc.; que a Lalamove realiza campanhas de incentivo financeiro; que essas campanhas são feitas a partir da análise do mercado como por exemplo, finalize 5 ou 10 corridas entre os horários x e y e ganhe o valor de R\$50,00 até R\$100,00; que geralmente essas campanhas são lançadas em horário em que há muita demanda de serviço de entrega no aplicativo da Lalamove.
- **Subordinação algorítmica.** Que o entregador aceita a corrida com registro de ‘aceite’ no aplicativo; que ao chegar no local de retirada, registra ‘retirada’ e ao finalizar a entrega também registra no app ‘conclusão’; que esses dispositivos possibilitam o cliente acompanhar toda a entrega e se for o caso de demora, entrar em contato com a Central de Atendimento.
- **Subordinação algorítmica. Poder Disciplinar.** Que a Lalamove orienta os entregadores a só aceitar as corridas se tiver espaço suficiente para as mercadorias; que se não tiver espaço para a mercadoria do cliente e houver reclamação deste, a Lalamove encaminha um outro entregador para realizar a entrega; que caso o entregador aceite a corrida sem espaço de forma recorrente, poderá sofrer o bloqueio definitivo no app.
- **Recrutamento.** Que a Lalamove identifica os entregadores que não estão utilizando o aplicativo para tentar engajá-los.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Importante mais uma vez destacar que as declarações das testemunhas no sentido de que - “trabalham quando e onde quiserem”, “que o entregador define o tempo em que vai permanecer conectado”, “que o atendimento da corrida é facultativo”, “que não há punição se o entregador ficar um tempo grande sem acessar aplicativo”, “que que não há exigência de cumprimento mínimo de uso da plataforma”, “que o entregador pode utilizar outros aplicativos similares” - não significam, em absoluto, autonomia ou independência no modo de fazer ou executar o trabalho. Logo que um trabalhador, qualquer um deles, aceita a oferta da empresa e escolhe o dia e a hora em que estará disponível para trabalhar, tudo retorna ao mundo como era antes e a prestação do serviço volta a ser aquela típica relação de trabalho subordinado ou por conta alheia, em que a LALAMOVE retoma o controle, o comando e a supervisão do trabalho alheio em todos os seus contornos e aspecto mais básicos.

V- DOS TERMOS DE USO E OUTRAS EXIGÊNCIAS INERENTES AO VÍNCULO DE EMPREGO

Foram analisados dois termos de uso disponíveis no site da LALAMOVE (<https://www.lalamove.com/brasil/termos-e-condicoes>), consultados no dia 27/05/2021, com última revisão de 18/07/2020 (Doc. 09); e outro consultado em 10/06/2021, com última revisão datada de 04/06/2021 (Doc. 10). Ambos trazem à sociedade elementos e exigências de uma típica relação de emprego, como veremos a seguir.

Inicialmente, cumpre registrar que alguns empregados da LALAMOVE, ouvidos pelo MPT (Doc. 07 e Doc. 08), declararam que não haveria fixação pela plataforma de prazos/tempo limite para a realização das entregas pelos trabalhadores. Entretanto, os Termos de uso, item 1, evidenciam publicamente a existência de “entrega cronometrada”, como aquela que precisa ser realizada dentro do período indicado na plataforma.

Revisão 18/07/2020

Revisão 04/06/2021



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

g. “Entrega Cronometrada” significa uma Entrega que precisa ser realizada dentro do período de tempo indicado na Plataforma;

i. “Entrega Cronometrada” significa uma Entrega que deve ser realizada no período de tempo indicado na Plataforma;

Outros dispositivos (4.2, i, ii e iii) disciplinam esse tipo de entrega, exigindo o cumprimento do prazo especificado pelo cliente ou plataforma pelo entregador/motorista, com a comunicação de qualquer intercorrência aos canais de suporte, sob pena de ser responsável e ter os pagamentos retidos por eventuais perdas e danos sofridos pelos clientes, o que desconstitui qualquer alegação de que não haveria controle pela plataforma sobre o tempo que o entregador leva para retirar e entregar as mercadorias, evidenciando controle gerencial da plataforma sobre o ritmo de trabalho dos trabalhadores.

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
<p>4.2. Quais são as regras aplicáveis à Entrega Cronometrada? O Cliente pode optar por solicitar a realização de uma Entrega de Carga perecível ou que precise ser entregue, impreterivelmente, dentro de determinado prazo. Para tanto, o Cliente indicará na Plataforma, no momento da realização de um Pedido de Entrega, o tempo limite no qual aquela Entrega Cronometrada deverá ser realizada.</p>	<p>4.2. Quais são as regras aplicáveis à Entrega Cronometrada? O Cliente pode optar por solicitar a realização de uma Entrega de produto perecível ou que precise ser entregue, impreterivelmente, dentro de determinado prazo. Para tanto, o Cliente indicará na Plataforma, no momento da realização de um Pedido de Entrega, o tempo limite no qual aquela Entrega Cronometrada deverá ser realizada.</p>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU

Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

i. Como eu sei que o Pedido de Entrega é uma Entrega Cronometrada? Essa informação estará indicada em algum campo do Pedido de Entrega, logo ao ACEITAR ESSE PEDIDO VOCÊ ENTENDE E CONCORDA QUE SERÁ OBRIGADO A REALIZAR A ENTREGA NO PRAZO INDICADO PELO CLIENTE.

i. Como eu sei que o Pedido de Entrega é uma Entrega Cronometrada? Essa informação estará indicada em algum campo do Pedido de Entrega, logo ao ACEITAR ESSE PEDIDO VOCÊ ENTENDE E CONCORDA QUE SERÁ OBRIGADO A REALIZAR A ENTREGA NO PRAZO INDICADO PELO CLIENTE.

ii. Quais cuidados devo ter ao aceitar realizar uma Entrega Cronometrada? O Cliente que opta por uma Entrega Cronometrada depende da sua colaboração para a Entrega da Carga até os horários indicados. No caso de atrasos, o Cliente poderá incorrer em danos, como o perecimento da Carga e até mesmo não cumprimento de obrigações que o Cliente assumiu com terceiros. Logo, antes de aceitar realizar uma Entrega Cronometrada, você deverá verificar se é possível cumprir com o limite de tempo indicado na Plataforma. **VOCÊ ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE SERÁ EXCLUSIVAMENTE RESPONSÁVEL PELA REALIZAÇÃO DA ENTREGA CRONOMETRADA NO TEMPO INDICADO NA PLATAFORMA E QUE A LALAMOVE PODERÁ RETER OU DESCONTAR DOS VALORES DEVIDOS A VOCÊ QUAISQUER MONTANTES REFERENTES A PERDAS OU DANOS INCORRIDOS PELOS CLIENTES CASO HAJA UMA FALHA NA REALIZAÇÃO DA ENTREGA CRONOMETRADA**

ii. Quais cuidados devo ter ao aceitar realizar uma Entrega Cronometrada? O Cliente que opta por uma Entrega Cronometrada depende da sua colaboração para a Entrega do produto até os horários indicados. No caso de atrasos, o Cliente poderá incorrer em danos, como o perecimento do produto e até mesmo não cumprimento de obrigações que o Cliente assumiu com terceiros. Logo, antes de aceitar realizar uma Entrega Cronometrada, você deverá verificar se é possível cumprir com o limite de tempo indicado na Plataforma. **VOCÊ ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE SERÁ EXCLUSIVAMENTE RESPONSÁVEL PELA REALIZAÇÃO DA ENTREGA CRONOMETRADA NO TEMPO INDICADO NA PLATAFORMA E QUE A LALAMOVE PODERÁ RETER OU DESCONTAR DOS VALORES DEVIDOS A VOCÊ QUAISQUER MONTANTES REFERENTES A PERDAS OU DANOS INCORRIDOS PELOS CLIENTES CASO HAJA UMA FALHA NA REALIZAÇÃO DA ENTREGA CRONOMETRADA.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

iii. O que acontece caso haja um imprevisto que me impeça de concluir uma Entrega Cronometrada? No caso de uma situação excepcional de caso fortuito ou de força maior, incluindo, sem limitação, uma enchente ou acidente venha a ocorrer durante a realização de uma Entrega Cronometrada e que impeça a realização da Entrega no prazo indicado pelo Cliente, você deverá imediatamente entrar em contato com a Lalamove, por meio dos canais de suporte imediato oferecidos pela Lalamove, para que a Lalamove possa auxiliar a encontrar a melhor solução para a situação. A Lalamove se reserva o direito de solicitar evidências da ocorrência dos fatos narrados, inclusive, mas sem limitação, com o envio de fotos. **CASO VOCÊ NÃO INFORME IMEDIATAMENTE A LALAMOVE DA OCORRÊNCIA DO INCIDENTE, IMPRETERIVELMENTE ANTES DO FINAL DO PRAZO INDICADO PELO CLIENTE, A LALAMOVE INTERPRETARÁ QUE HOUE UM ATRASO NA ENTREGA, CASO QUE SERÁ TRATADO CONFORME PREVISTO ACIMA.**

iii. O que acontece caso haja um imprevisto que me impeça de concluir uma Entrega Cronometrada? No caso de uma situação excepcional de caso fortuito ou de força maior, incluindo, sem limitação, uma enchente ou acidente venha a ocorrer durante a realização de uma Entrega Cronometrada e que impeça a realização da Entrega no prazo indicado pelo Cliente, você deverá imediatamente entrar em contato com a Lalamove, por meio dos canais de suporte imediato oferecidos pela Lalamove, para que a Lalamove possa auxiliar a encontrar a melhor solução para a situação. A Lalamove se reserva o direito de solicitar evidências da ocorrência dos fatos narrados, inclusive, mas sem limitação, com o envio de fotos. **CASO VOCÊ NÃO INFORME IMEDIATAMENTE A LALAMOVE DA OCORRÊNCIA DO INCIDENTE, IMPRETERIVELMENTE ANTES DO FINAL DO PRAZO INDICADO PELO CLIENTE, A LALAMOVE INTERPRETARÁ QUE HOUE UM ATRASO NA ENTREGA, CASO QUE SERÁ TRATADO CONFORME PREVISTO ACIMA.**

(Destaques conforme texto original)

Os itens 3.1.2, 3.2 e 3.3 (do revisado em 18/07/2020) e os itens 1, 1.3, 1.5 e 1.6.3.3 (revisado em 04/06/2021), por sua vez, determinam que o cadastro é pessoal e intransferível. Nesse sentido, a substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. O cadastro do motorista no aplicativo é feito *intuitu personae*, com previsão de exclusão ou suspensão do motorista da plataforma, mediante qualquer indício de uso compartilhado.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
3. Da utilização da Plataforma	1. DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA
3.1.2. A senha e o login que o Motorista criou para acesso à Conta Lalamove são pessoais, confidenciais e de sua exclusiva responsabilidade. Assim, caso o Motorista tenha qualquer razão para acreditar que o sigilo dessas informações foi comprometido, deverá entrar em contato com a Lalamove imediatamente.	1.3 A senha e o login que o Motorista criou para acesso à Conta Lalamove são pessoais, confidenciais e de sua exclusiva responsabilidade. Assim, caso o Motorista tenha qualquer razão para acreditar que o sigilo dessas informações foi comprometido, deverá entrar em contato com a Lalamove imediatamente através dos canais de atendimento disponíveis.
3.2. O Motorista concorda e entende que a Conta Lalamove possui caráter pessoal, individual e intransferível. O Motorista não poderá vender, ceder, conceder, ou de qualquer forma permitir o acesso por terceiros a sua Conta Lalamove e a Lalamove pode, ao seu próprio critério e sem necessidade de notificação prévia, mediante qualquer indício de uso compartilhado de Conta Lalamove, excluir ou suspender o Motorista da Plataforma.	1.5 O Motorista concorda e entende que a Conta Lalamove possui caráter pessoal, individual e intransferível. O Motorista não poderá vender, ceder, conceder, ou de qualquer forma permitir o acesso por terceiros a sua Conta Lalamove e a Lalamove pode, ao seu próprio critério e sem necessidade de notificação prévia, mediante qualquer indício de uso compartilhado de Conta Lalamove, excluir ou suspender o Motorista da Plataforma.
3.3. O Motorista se compromete a participar de todas as sessões informativas que possam a vir ser disponibilizados pela Lalamove.	1.6 3.3. O Motorista se compromete a participar de todas as sessões informativas que possam a vir ser disponibilizados pela Lalamove sem prejuízo das demais cláusulas presentes no início da página, a qual a adesão está condicionada ao aceite dos Termos e Condições de Uso.

(Destaques conforme texto original)

Os itens 4. V, VI. VII exigem que os entregadores sigam as instruções, sob pena de ter valores descontados por eventuais prejuízos sofridos. Ainda, dispõe que desde o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

momento do aceite de um pedido de entrega, a Lalamove poderá rastrear o motorista até a chegada ao destino.

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
4. Da operação da Plataforma	4. DA OPERAÇÃO DA PLATAFORMA
V. É possível que um só Pedido implique Entregas em múltiplos destinos? Sim e caso a Plataforma indique que uma Entrega tem múltiplos Destinos, AO ACEITAR VOCÊ ENTENDE E CONCORDA QUE DEVERÁ REALIZAR, NO MESMO DIA E SEGUINDO AS INSTRUÇÕES DO CLIENTE, AS ENTREGAS EM TODOS OS DESTINOS INDICADOS, NA ORDEM ESTABELECIDADA PELA LALAMOVE E/OU CLIENTE E DISPONIBILIZADA A VOCÊ NA PLATAFORMA.	v. É possível que um só Pedido implique Entregas em múltiplos destinos? Sim e caso a Plataforma indique que uma Entrega tem múltiplos Destinos, AO ACEITAR VOCÊ ENTENDE E CONCORDA QUE DEVERÁ REALIZAR, NO MESMO DIA E SEGUINDO AS INSTRUÇÕES DO CLIENTE, AS ENTREGAS EM TODOS OS DESTINOS INDICADOS, NA ORDEM ESTABELECIDADA PELA LALAMOVE E/OU CLIENTE E DISPONIBILIZADA A VOCÊ NA PLATAFORMA.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

<p>vi. O que acontece caso o Motorista realize uma Entrega em um Destino incorreto? A Lalamove alocará outro Motorista para correção de uma Entrega realizada em desconformidade com as instruções fornecidas na Plataforma. VOCÊ ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE A LALAMOVE PODERÁ RETER MONTANTES DEVIDOS A VOCÊ OU DESCONTAR DA SUA CONTRAPRESTAÇÃO OS VALORES INCORRIDOS PELA LALAMOVE COM A CORREÇÃO DE UMA ENTREGA INCORRETA, INCLUINDO, SEM LIMITAÇÃO, EVENTUAIS VALORES DEVIDOS A OUTROS MOTORISTAS ALOCADOS PARA A CORREÇÃO DE UMA ENTREGA ERRADA , OU, AINDA, MONTANTES GASTOS, PELA LALAMOVE, COM O ARMAZENAMENTO DA CARGA.</p>	<p>vi. O que acontece caso o Motorista realize uma Entrega em um Destino incorreto? A Lalamove alocará outro Motorista para correção de uma Entrega realizada em desconformidade com as instruções fornecidas na Plataforma. VOCÊ ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE A LALAMOVE PODERÁ RETER MONTANTES DEVIDOS A VOCÊ OU DESCONTAR DA SUA CONTRAPRESTAÇÃO OS VALORES INCORRIDOS PELA LALAMOVE PARA ENTREGAS EM DESTINOS INCORRETOS, INCLUINDO, SEM LIMITAÇÃO, EVENTUAIS VALORES DEVIDOS A OUTROS MOTORISTAS ALOCADOS PARA SANAR O PROBLEMA PARA O CLIENTE OU, AINDA, MONTANTES GASTOS, PELA LALAMOVE, COM O ARMAZENAMENTO DO PEDIDO.</p>
<p>vii. Haverá rastreamento das Entregas? O MOTORISTA ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE, A PARTIR DO MOMENTO DO ACEITE DE UM PEDIDO DE ENTREGA, A LALAMOVE PODERÁ RASTREÁ-LO ATÉ A CHEGADA NO DESTINO.</p>	<p>vii. Haverá rastreamento das Entregas? O MOTORISTA ESTÁ CIENTE E CONCORDA QUE, A PARTIR DO MOMENTO DO ACEITE DE UM PEDIDO DE ENTREGA, A LALAMOVE PODERÁ RASTREÁ-LO ATÉ A CHEGADA NO DESTINO. Ainda, o Cliente também poderá ter acesso à localização do Motorista para fins de rastreio da Entrega.</p>

(Destques conforme texto original)

Os termos de uso estão repletos de hipóteses de punição dos trabalhadores, que vão desde a suspensão (bloqueio) até a dispensa do trabalhador. O item 5 e seguintes são expressos nesse sentido, arrolando as hipóteses em que poderá punir o trabalhador. Ainda há descrições detalhadas de como o trabalhador deve proceder caso a entrega não possa ser concluída, por motivo alheio à vontade do entregador, retirando-lhe qualquer autonomia na busca por soluções diretas.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
<p>5.2.3. A Lalamove terá o direito, a seu exclusivo critério e sem necessidade de notificação prévia, de bloquear a Conta Lalamove de qualquer Motorista caso suspeite que este tenha aceitado transportar qualquer Carga que seja ilegal ou em desacordo com a legislação nacional, podendo, nesse caso, fornecer todas as informações, documentos e mensagens relevantes para as autoridades competentes. O bloqueio da Conta Lalamove implicará no bloqueio de valores e impossibilidade de saque de quaisquer montantes devidos pela Lalamove ao Motorista</p>	<p>5.2.3. A Lalamove terá o direito, a seu exclusivo critério e sem necessidade de notificação prévia, de bloquear a Conta Lalamove de qualquer Motorista caso suspeite que este tenha aceitado transportar qualquer produto que seja ilegal ou em desacordo com a legislação nacional, podendo, nesse caso, fornecer todas as informações, documentos e mensagens relevantes para as autoridades competentes. O bloqueio da Conta Lalamove implicará no bloqueio de valores e impossibilidade de saque de quaisquer montantes devidos pela Lalamove ao Motorista.</p>
<p>5.4.3. A Lalamove poderá, a seu exclusivo critério, suspender ou bloquear, total ou parcialmente, o acesso do Motorista à Conta Lalamove, bem como reter quaisquer valores devidos ao Motorista em caso de não cumprimento ou atraso no cumprimento das obrigações sindicadas nesta Cláusula 5.4.</p>	<p>5.4.3. A Lalamove poderá, a seu exclusivo critério, suspender ou bloquear, total ou parcialmente, o acesso do Motorista à Conta Lalamove, bem como reter quaisquer valores devidos ao Motorista em caso de não cumprimento ou atraso no cumprimento das obrigações indicadas nesta Cláusula 5.4.</p>
<p>5.5. Orientações em caso de impossibilidade de realização da Entrega caso o destinatário não seja localizado: Caso você chegue ao Destino e (a) o destinatário não seja localizado, ou (b) o destinatário não possa receber a Carga, por qualquer motivo, você deverá, imediatamente, entrar em contato com a Lalamove para que possamos contatar o Cliente a fim de averiguar a situação.</p>	<p>5.5. Orientações em caso de impossibilidade de realização da Entrega caso o destinatário não seja localizado: Caso você chegue ao Destino e (a) o destinatário não seja localizado, ou (b) o destinatário não possa receber o produto, por qualquer motivo, você deverá, imediatamente, entrar em contato com a Lalamove para que possamos contatar o Cliente a fim de averiguar a situação.</p>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

<p>(i) Se a Lalamove constatar, ao seu exclusivo critério, que a Entrega não poderá ser concluída, você será informado sobre a necessidade de que você deverá armazenar o item (“Armazenamento de Item”). Nesse caso, a Carga arcará sob os seus cuidados e caberá a você providenciar o seu armazenamento em segurança até que seja indicado um novo local, ou horário, para a conclusão da Entrega. Nesse caso, você receberá a taxa equivalente à realização das duas Entregas, em adição a um valor pelo Armazenamento de Item, conforme indicado no website da Lalamove.</p>	<p>(i) Se a Lalamove constatar, ao seu exclusivo critério, que a Entrega não poderá ser concluída, você será informado sobre a necessidade de que você deverá armazenar o item (“Armazenamento de Item”). Nesse caso, o produto ficará sob os seus cuidados e caberá a você providenciar o seu armazenamento em segurança até que seja indicado um novo local, ou horário, para a conclusão da Entrega. Nesse caso, você receberá a taxa equivalente à realização das duas Entregas, em adição a um valor pelo Armazenamento de Item, conforme indicado no website da Lalamove.</p>
<p>(ii) Caso você não deseje, ou ainda, não tenha condições de proceder ao Armazenamento de Item, deverá imediatamente informar à Lalamove. Nessa situação, alocaremos outro Motorista que fará a retirada da Carga com você e arcará responsável pelo Armazenamento de Item. Você receberá única e exclusivamente a taxa equivalente à realização da primeira Entrega, permanecendo responsável pelo Item até a sua entrega ao novo motorista</p>	<p>(ii) Caso você não deseje, ou ainda, não tenha condições de proceder ao Armazenamento de Item, deverá imediatamente informar à Lalamove. Nessa situação, alocaremos outro Motorista que fará a retirada do pedido com você e ficará responsável pelo Armazenamento de Item. Você receberá única e exclusivamente a taxa equivalente à realização da primeira Entrega, permanecendo responsável pelo Item até a sua entrega ao novo motorista.</p>

A Lalamove ainda proíbe expressamente qualquer negociação entre os entregadores e os clientes, retirando-lhe qualquer liberdade na execução de suas atividades (item 5.6).

Revisão 18/07/2020

Revisão 04/06/2021



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

5.6. Na execução de quaisquer Entregas que tenham sido intermediadas pela Lalamove, o Motorista não poderá prometer, oferecer, dar, direta ou indiretamente a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto por meio de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie, direta ou indiretamente relacionados ao objeto deste Contrato, com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão do Cliente ou da administração pública, nacional ou estrangeira, ou para obter, assegurar qualquer vantagem indevida, ou direcionar negócios para qualquer pessoa.

5.6. Na execução de quaisquer Entregas que tenham sido intermediadas pela Lalamove, o Motorista não poderá prometer, oferecer, dar, direta ou indiretamente a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto por meio de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie, direta ou indiretamente relacionados ao objeto deste Contrato, com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão do Cliente ou da administração pública, nacional ou estrangeira, ou para obter, assegurar qualquer vantagem indevida, ou direcionar negócios para qualquer pessoa.

Os itens 6.1, 6.3, 6.3.1, 6.3.2 indicam expressamente que a empresa fixa tanto o preço do serviço quanto a remuneração do trabalhador, resguardando-se ainda a alteração unilateral de valores e percentuais. Ainda estabelece um regramento sobre “caução” de valores pelo trabalhador, como forma de controle da realização das entregas, já seus créditos podem ser utilizados para pagamento de potenciais perdas ou danos nas mercadorias.

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
6.1. O valor associado a cada Entrega realizada pelo Motorista, bem como percentuais a serem pagos à Lalamove como comissão pela intermediação, tempo e forma de pagamento serão indicados pela Lalamove diretamente na Plataforma e podem ser encontrados neste link.	6.1. O valor associado a cada Entrega realizada pelo Motorista, bem como percentuais a serem pagos à Lalamove como comissão pela intermediação, tempo e forma de pagamento serão indicados pela Lalamove diretamente na Plataforma e podem ser encontrados neste link.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU

Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

6.3. Da caução: a Lalamove fica autorizada a descontar um valor caução da Carteira do Motorista quando este ingressar na Lalamove e/ou como condição da continuidade de seu cadastro na Lalamove. O valor exato da caução que será descontado poderá ser ajustado periodicamente, a critério exclusivo da Lalamove e será variável conforme o tipo de veículo utilizado pelo Motorista. As informações sobre os valores caução vigentes, por tipo de veículo encontram-se disponíveis em Resolução de Disputas.

6.3.1. Quando ingressar na Plataforma, o Motorista deverá quitar o valor da caução com o valor das Entregas realizadas e, apenas quando o valor das Entregas realizada for superior à caução devida, o Motorista poderá realizar saques de sua Carteira (“Caução”). Por exemplo, e a título meramente ilustrativo, caso o valor da caução à época de ingresso do Motorista na Plataforma seja R\$100 (cem reais), ele só poderá realizar saques após realizar ao menos R\$100 (cem reais) em corridas, quitando o valor devido à Lalamove como caução.

6.3. Da caução: a Lalamove fica autorizada a descontar um valor caução da Carteira do Motorista quando este ingressar na Lalamove e/ou como condição da continuidade de seu cadastro na Lalamove. O valor exato da caução que será descontado poderá ser ajustado periodicamente, a critério exclusivo da Lalamove e será variável conforme o tipo de veículo utilizado pelo Motorista. As informações sobre os valores caução vigentes, por tipo de veículo encontram-se disponíveis em Resolução de Disputas.

6.3.1. Quando ingressar na Plataforma, o Motorista deverá quitar o valor da caução com o valor das Entregas realizadas e, apenas quando o valor das Entregas realizada for superior à caução devida, o Motorista poderá realizar saques de sua Carteira (“Caução”). Por exemplo, e a título meramente ilustrativo, caso o valor da caução à época de ingresso do Motorista na Plataforma seja R\$100 (cem reais), ele só poderá realizar saques após realizar ao menos R\$100 (cem reais) em corridas, quitando o valor devido à Lalamove como caução.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

6.3.2. Caso um Cliente notifique a Lalamove sobre um potencial dano, perda, extravio de uma Carga ou que um Motorista não realizou uma Entrega (“Ocorrência”), a Lalamove irá notificar o Motorista, por meio do e-mail informado em seu cadastro, para que justifique a Ocorrência narrada pelo Cliente. A Lalamove irá encaminhar a resposta do Motorista ao Cliente e caso o Cliente ainda assim mantenha o seu pleito de indenização pela Ocorrência a Lalamove poderá utilizar o valor da Caução como parte da indenização do Cliente por danos gerados pelo Motorista. O mesmo ocorrerá se o Motorista não responder o e-mail encaminhado pela Lalamove no prazo correto, situação a qual presumir-se-á que a Ocorrência narrada pelo Cliente é verdadeira. O prazo e procedimento de resposta do Motorista indicado neste item é o previsto em Resolução de Disputas. A Lalamove poderá suspender o Motorista e condicionar a continuidade desse na Plataforma ao pagamento de uma nova Caução.

6.3.2. Caso um Cliente notifique a Lalamove sobre um potencial dano, perda, extravio de um pedido ou que um Motorista não realizou uma Entrega (“Ocorrência”), a Lalamove irá notificar o Motorista, por meio do e-mail informado em seu cadastro, para que justifique a Ocorrência narrada pelo Cliente. A Lalamove irá encaminhar a resposta do Motorista ao Cliente e caso o Cliente ainda assim mantenha o seu pleito de indenização pela Ocorrência a Lalamove poderá utilizar o valor da Caução como parte da indenização do Cliente por danos gerados pelo Motorista. O mesmo ocorrerá se o Motorista não responder o e-mail encaminhado pela Lalamove no prazo correto, situação a qual presumir-se-á que a Ocorrência narrada pelo Cliente é verdadeira. O prazo e procedimento de resposta do Motorista indicado neste item é o previsto em Resolução de Disputas. A Lalamove poderá suspender o Motorista e condicionar a continuidade desse na Plataforma ao pagamento de uma nova Caução.

No item 7.1, b dos termos de uso há diretrizes escritas que devem ser seguidas na prestação de serviços pelo trabalhador: abster-se de gerar qualquer conversa que não seja estritamente relacionada a entrega ou que possa de qualquer forma ser considerada abusiva; manter uma relação cortês com os clientes.

O item 7.1, l, traz instruções em relação à utilização de dados dos trabalhadores, proibindo-o de desabilitar as funcionalidades de geolocalização controladas pela empresa. Como afirma a doutrina, o poder regulamentar é a exteriorização e meio de concretização do poder de direção das empresas.

Revisão 18/07/2020

Revisão 04/06/2021



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

7.1 O motorista não poderá:	(não consta)
b. Tratar os Clientes de forma não condizente com o esperado de uma relação profissional, devendo abster-se de gerar qualquer conversa que não seja estritamente relacionada com a Entrega ou que possa ser de qualquer forma considerada abusiva, ameaçadora, intimidadora ou ilegal, mantendo sempre uma relação cortês com os Clientes;	(não consta)
I. Desabilitar ou de qualquer forma contornar as funcionalidades de geolocalização associadas à Plataforma, durante a realização das Entregas.	(não consta)

Os termos de uso também estão repletos de hipóteses de punição dos trabalhadores, que vão desde a suspensão até a dispensa do trabalhador. O item 10 e subítemos são expressos nesse sentido, arrolando hipóteses em que poderá punir o trabalhador.

Registre-se, todavia, que de acordo com os depoimentos das testemunhas, tais hipóteses de punição não são taxativas, mas apenas ilustrativas, o que deixa escancarado o poder potestativo da LALAMOVE.

Revisão 18/07/2020	Revisão 04/06/2021
10. DOS DIREITOS DA LALAMOVE	4 DOS DIREITOS DA LALAMOVE
10.1. A Lalamove poderá, ao seu exclusivo critério, a qualquer tempo, e sem a necessidade de comunicação prévia:	4.1 A Lalamove poderá, ao seu exclusivo critério, a qualquer tempo, e sem a necessidade de comunicação prévia:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

<p>a. Encerrar ou modificar o acesso do Motorista à Plataforma, de forma temporária ou permanente, quando referido acesso ou cadastro violar ou tiver o potencial de violar as condições estabelecidas neste Termo de Uso e/ou na Política de Privacidade, bem como quando o Motorista realizar Entregas de produtos ilícitos ou de origem duvidosa, sabendo tratar-se de Cargas de procedência ilícita ou duvidosa, ou, ainda, quando deixar de cumprir com Entregas previamente aceitas;</p>	<p>a. Encerrar, modificar ou suspender, total ou parcialmente, o acesso do usuário à Plataforma de forma temporária ou permanente, quando referido acesso ou cadastro violar ou tiver o potencial de violar, quando referido acesso ou cadastro violar as condições estabelecidas neste Termo de Uso e/ou na Política de Privacidade, bem como quando o usuário solicitar ou de qualquer forma permitir a realização de Entregas de produtos ilícitos ou de origem duvidosa, sabendo tratar-se de produtos de procedência ilícita ou duvidosa;</p>
<p>b. Bloquear o resgate de valores e/ou reter montantes devidos ao Motorista, em caso de violação, pelo Motorista, das obrigações assumidas neste Termo de Uso e/ou na Política de Privacidade;</p>	<p>(não consta)</p>
<p>10.2. Poderá a Lalamove, ainda, a seu exclusivo critério, suspender, modificar ou encerrar as atividades da Plataforma, mediante comunicação prévia ao Motorista, salvo nas hipóteses de caso fortuito ou força maior.</p>	<p>(não consta)</p>
<p>iii. Acompanhar o processo de Entrega das Cargas pelo Motorista;</p>	<p>(não consta)</p>
<p>iv. processar ordens, pedidos ou quaisquer requerimentos que possam ser realizadas pelo Usuário por qualquer forma de contato disponibilizada pela Lalamove;</p>	<p>(não consta)</p>
<p>vi. realizar análise do comportamento de Usuários em geral e outras medições importantes para que sempre possa prestar um serviço de qualidade.</p>	<p>(não consta)</p>

Ainda, a “Política de Privacidade” (Doc. 11), cujo aceite dos seus termos é condição para finalização do cadastro dos entregadores, traz expressamente instruções em relação à utilização pela empresa de dados dos entregadores, para acompanhar o processo de entrega das cargas pelo motorista, processar ordens, pedidos e quaisquer



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

requerimentos que possam ser realizados pelo usuário por qualquer forma de contato disponibilizado pela Lalamove, realizar análise de comportamento de usuários em geral e outras medições importantes para que sempre possa prestar um serviço de qualidade, dentre outras prerrogativas.

Como afirma tal documento, há controle do trabalhador por GPS, o que se denomina tecnicamente de “geolocalização”, que foi determinante para a caracterização do vínculo empregatício pelas cortes superiores da França e da Espanha. A Corte de Cassação francesa afirmou que a plataforma (naquele caso, a Uber, de funcionamento idêntico à ré) “é dotada de um sistema de geolocalização que a permite seguir em tempo real a posição do entregador e contabilização do número total de quilômetros perseguidos”. Já o Tribunal Supremo espanhol ponderou que, no caso julgado, havia geolocalização por GPS enquanto o trabalhador exercia sua atividade, com registro dos quilômetros percorridos, permitindo assim o controle empresarial permanente em tempo real do desempenho do trabalho”. Cortes do Chile já decidiram também nesse sentido.

Constata-se, pois, que a empresa Lalamove admite, remunera e dirige a prestação dos serviços de transporte de mercadorias executados por entregadores, por ela criteriosamente selecionados e remunerados, com o controle das atividades realizado por um sistema telemático e informatizado que gerencia dados e informações programadas para comandar e supervisionar a execução do serviço de entrega, inclusive a fixação do respectivo preço. A empresa explora uma atividade econômica e busca, fraudulentamente, transferir todos os riscos e custos dessa atividade para os trabalhadores, que, nesse formato contratual, não gozam de qualquer proteção legal.

Sob a ótica do Direito do Trabalho brasileiro, em respeito aos princípios da primazia da realidade e da proteção do trabalhador, e estando configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego, previstos nos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, tem-se



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

que a disposição contratual celebrada entre a Lalamove e os entregadores que afasta o vínculo empregatício é nula de pleno direito, na forma do art. 9º do mesmo diploma legal.

VI - REQUISITOS FORMAIS e ELEMENTOS CIRCUNSTANCIAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como sustentamos, a liberdade ou não de escolha do trabalhador dos dias e das horas que serão trabalhadas não configura um elemento essencial ou requisito formal da relação de emprego. Trata-se de uma circunstância acidental ou uma nova característica das relações de trabalho em plataformas digitais.

Além do mais, trata-se de uma faculdade que é exercida num momento anterior à prestação de serviço, ou seja, na fase pré-contratual por assim dizer. A subordinação jurídica incide no momento em que o trabalho é prestado, a partir e durante o tempo em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, jamais antes disso ou em latência. Melhor ainda: a subordinação jurídica representa o poder do empregador de decidir o modo de ser da prestação de serviço enquanto a prestação de serviço acontece no mundo do ser. Não se trata aqui de uma potencialidade a ser exercida no futuro, mas do exercício de fato e atual de um poder. Por isso que é irrelevante analisar o estado de subordinação jurídica do trabalhador antes de se iniciar a prestação de serviço, naquele momento anterior em que o trabalhador ainda não decidiu por se engajar no trabalho oferecido pela empresa. Nessa fase prévia, não há trabalho e, portanto, não há que se falar em subordinação de parte a parte.

No entanto, diante de algumas dúvidas e perplexidades ainda remanescente, o legislador cuidou de colocar a pá de cal nessa discussão e estabeleceu a subordinação jurídica no trabalho intermitente: **“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”** (CLT, art. 443, § 3º).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

É dizer, o trabalho intermitente ou descontínuo não descaracteriza a subordinação jurídica, podendo muito bem conviver com a alternância de períodos de inatividade ou intervalos de não trabalho. A lei vai ainda mais longe ao dizer que **“a recusa da oferta [de trabalho] não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (CLT, art. 452-A, § 3º)**. Em outros termos, a subordinação jurídica existe na prestação de serviço descontínua, com intervalos de inatividade, em que o trabalhador detém a liberdade de decidir quando e onde quer trabalhar, podendo recusar a oferta de trabalho sem quaisquer maiores consequências.

Ainda, conquanto o trabalho intermitente encerre qualquer discussão sobre o tema, não se pode olvidar que mesmo em relações empregatícias tradicionais, em que há a evidente incidência do elemento da não eventualidade, não se busca investigar a presença do requisito da subordinação enquanto esses empregados não estão prestando serviços, ou seja, estão fora de seu horário de trabalho, o que de forma alguma descaracteriza o vínculo de emprego existente.

Nessa linha de raciocínio, não se pode perder de vista as peculiaridades que regem a relação de trabalho via plataformas digitais, em que o trabalhador pode escolher seu horário de trabalho. Assim como nos contratos de trabalho tradicionais, deve-se verificar a presença/incidência da subordinação a partir do momento em que o motorista inicia a prestação de serviços – e não durante o período em que está fora de seu horário de trabalho, ainda que discricionariamente escolhido por esse trabalhador.

Outro aspecto que pode ser mencionado, por oportuno, é que o momento ou período do dia em que o trabalho vai executar o trabalho, e se ele vai fazê-lo de modo diverso em dias distintos, pouco importa para definir a relação jurídica de emprego. Isto porque existe a figura do teletrabalho, que possibilita ao trabalhador escolher o momento ou período do dia em que o trabalho vai executar o trabalho, não desfigurando a relação de emprego o fato dele não ter um turno fixo de trabalho uma jornada rígida e previamente estabelecida.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Provada a subordinação jurídica dos entregadores da LALAMOVE, idêntica conclusão se pode chegar sobre a pessoalidade. Basta ler o Termo de Uso do Aplicativo e suas cláusulas de adesão: “O motorista concorda e entende que a Conta Lalamove possui caráter pessoal, individual e intransferível. O motorista não poderá vender, ceder, conceder, ou de qualquer forma permitir o acesso por terceiros a sua Conta Lalamove e a Lalamove pode, ao seu próprio critério e sem necessidade de notificação prévia, mediante qualquer indício de uso compartilhado de Conta Lalamove, excluir ou suspender o Motorista da Plataforma” (item 3.2). A prestação de serviço tem, portanto, caráter *intuitu personae*, infungível, intransferível e indelegável a terceiros, sendo vedada a substituição do entregador por outra pessoa sem o consentimento da empresa contratante. O fato de o entregador poder constituir pessoa jurídica para se ativar no aplicativo LALAMOVE não desnatura a pessoalidade.

Mais ainda! A confiança dos clientes da LALAMOVE somente é atingida com a padronização ou uniformização de conduta dos entregadores, garantindo-se previsibilidade e segurança. Como justificar que uma pessoa tenha confiança em alguém, que nunca viu na vida e sequer sabe o nome, para realizar a entrega de uma coisa valiosa para um destinatário? O que leva uma pessoa a confiar em um estranho para entregar um documento importante ou a abrir as portas de sua residência a um entregador desconhecido, mas que traz consigo algo esperado? Tudo isso somente é possível pela confiança do consumidor na empresa, na marca ou no aplicativo que oferece e explora o produto ou o serviço prestado. Com efeito, as empresas de aplicativo não podem abrir mão da gestão, do controle e da supervisão do trabalho alheio sob pena de perder a confiança de seus clientes. Quanto mais controle do trabalho, mais confiança dos consumidores. Quanto mais confiança dos consumidores, mais produtos ou serviços serão vendidos pelos aplicativos. A confiança do consumidor e a previsibilidade de conduta do trabalhador é a alma do negócio!

É óbvio e evidente que a LALAMOVE organiza os fatores de produção e todo o conjunto da mão-de-obra. O poder de gestão da atividade de entrega de mercadoria é todo da LALAMOVE. Os entregadores apenas aguardam seus comandos e suas ordens via



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

aplicativo. Do contrário, sem qualquer controle ou responsabilidade da LALAMOVE, uma espécie de aplicativo em estado da natureza (todos contra todos), em que ninguém confia em ninguém ou garante a excelência do serviço prestado, o empreendimento idealizado não se sustentaria no mercado de consumo um minuto sequer! Daí a lógica de se ter um sistema de ranqueamento ou avaliação dos entregadores por parte dos clientes da LALAMOVE. Esse inovador sistema de reputação resolveu o enorme problema de triagem, pois, através dele, estranhos podem confiar em estranhos sob a chancela da empresa por trás do aplicativo.

“A esta altura, já se deve ter percebido, também, a impossibilidade da regência da relação entre o trabalhador autônomo e o tomador de seus serviços através de um contrato de adesão, porque é duplamente incompatível com a autonomia. O Código Civil não regula a prestação de trabalho em massa, quem o faz é a CLT, e as demais leis especiais de trabalho. Relações privadas em ‘massa’, repita-se, são apenas as de emprego e de consumo. Não existe ‘serviço autônomo em massa’” [Processo nº 0011098-61.2019.5.03.0113, trechos da sentença do caso UBER proferida pelo juiz Rodrigo Candido Rodrigues em 02/04/2020].

As empresas de aplicativo costumam alegar que a relação jurídica se dá entre o entregador e o consumidor. No entanto, essas mesmas empresas não permitem que o entregador se relacione com o consumidor, negociando diretamente com ele as condições da atual prestação de serviço, principalmente o preço, ou de futura prestação de serviço. Primeiro, porque a confiança do consumidor na empresa de aplicativo importa na ausência de qualquer autonomia do entregador na prestação do serviço. Quer-se aqui garantir a previsibilidade de conduta, a uniformidade do comportamento e a segurança pelo controle (Freud já dizia que a trajetória do homem civilizado oscila entre dois valores contrapostos: segurança e liberdade. Quanto mais liberdade, menos segurança e vice-versa). Segundo, porque um relacionamento direto entre o entregador e o consumidor representa uma concorrência ao modelo de negócio das empresas de aplicativo, que deve ser evitado em benefício da lucratividade da atividade. Admite a concorrência entre as empresas de aplicativo, porém não se admite a concorrência das empresas de aplicativos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

com seus próprios entregadores, individualmente considerados ou em conjunto. Se os próprios entregadores pudessem se reunir em uma associação ou sindicato e, em conjunto, decidir o valor mínimo da prestação de serviço, em monopólio da atividade, as empresas de aplicativo não sobreviveriam, pois nenhum consumidor está interessado em seu aplicativo pura e simples, em sua plataforma digital, desassociada da atividade real de entrega de mercadoria.

A onerosidade se faz presente de modo incontroverso. O trabalho é remunerado e não voluntário. O item 6.1 do Termo de Uso da LALAMOVE, através de um jogo de palavras, tenta dizer que são os entregadores que remuneram a empresa e não o contrário, mas ao fim deixa expresso que o “valor associado a cada Entrega realizada pelo Motorista, bem como percentuais a serem pagos à Lalamove como comissão pela intermediação, tempo e forma de pagamento serão indicados pela Lalamove diretamente na Plataforma”.

Seja como for, é fato incontroverso, e ninguém bem-intencionado pode negar esse fato, que a atividade de entrega de mercadorias é realizada sob contraprestação pecuniária e que parte desse valor é destinado àquele trabalhador que realizou a atividade. **Em outros termos, o entregador presta serviço em troca de dinheiro e não por caridade ou altruísmo. Se esse trabalho humano remunerado é autônomo ou subordinado, isso é outra história.**

A habitualidade ou não eventualidade se distingue da continuidade na prestação de serviço e se faz presente pelo fato de os entregadores da LALAMOVE estarem inseridos na dinâmica normal e permanente da empresa e nutrirem a justa expectativa de trabalhar de modo habitual e não eventual. Não se trata, no caso concreto, de trabalho ocasional ou esporádico ou episódico, de evento certo e determinado, de uma atividade estranha aos fins do empreendimento, ou de contrato de trato único. A introdução formal do trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro superou qualquer resistência ao trabalho subordinado descontinuado.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

De outra banda, o trabalho a distância ou em domicílio (teletrabalho ou trabalho remoto) não impede o reconhecimento do vínculo empregatício, pois “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (CLT, art. 6º, § único).

Por fim, o fato de o trabalhador ser proprietário e responsável pelas ferramentas ou instrumentos de trabalho não lhe retira a qualidade de empregado. O que importa é quem assume os riscos da atividade econômica (alteridade). Ficou muito claro na exposição da dinâmica de trabalho que o empreendimento e a atividade econômica são de responsabilidade da LALAMOVE que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço de seus trabalhadores (CLT. 2º, caput).

Presentes os requisitos formais da relação de emprego e em virtude da imperatividade das normas trabalhistas, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar sua aplicação são nulos de pleno direito, **ope legis** (CLT, art. 9º). **O fundamento jurídico da ação e sua justificativa final é a fraude direta à relação de emprego e a nulidade dos contratos de prestação de serviços autônomos.**

VII - O DIREITO DO TRABALHO EM EVOLUÇÃO

O trabalho via aplicativo ainda não recebeu uma regulamentação específica dos Poderes Públicos no Brasil. Não há uma legislação própria a regular o trabalho prestado através de plataformas digitais. Essa nova forma de contratação do trabalho se disseminou em diversos países do mundo, revelando-se um fato da vida, uma realidade que existe, se faz presente e que não pode mais ser desconsiderada pelo Direito.

Em casos como esses, em que o Direito não acompanha a vida como ela é, em que os fatos se antecipam ao Direito, exige-se dos intérpretes uma solução adequada e justa dentro do sistema jurídico. Não se pode alegar uma omissão do Direito para se perpetuar



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

uma situação de desregulamentação que, por consequência, conduz a uma situação de precarização de toda uma categoria de trabalhadores.

Há que se utilizar, portanto, o modelo de trabalho já previsto pelo Direito como regra geral, qual seja, a relação jurídica de emprego. A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma ordem econômica baseada no valor social do trabalho e estabeleceu diversos direitos fundamentais a incidir sobre as relações de trabalho. O padrão normal de contratação do trabalho ocorre nos termos e sob a égide do Direito do Trabalho, configurando uma relação de emprego.

Em caso de dúvida razoável no enquadramento jurídico de uma relação de trabalho e diante de uma omissão legislativa, deve-se, assim, considerar aplicável a regra geral que impõe a relação de emprego formal. O ônus argumentativo qualificado para afastar a regra geral recai sobre aquele que sustenta a exceção.

O Direito é um fenômeno aberto a seu próprio tempo e não pode restar ossificado num esqueleto morto. O caso concreto representa um inegável hard case. Não se pode analisar e julgar um caso difícil como esse preso ao passado, ao Direito do Trabalho forjado na Revolução Industrial e para valer no chão de fábrica. O presente caso é para ser analisado e julgado com um olhar crítico no futuro das relações de trabalho, na influência das novas tecnologias da informação nas relações sociais e no modelo de sociedade digital.

Não há, ainda, um precedente vinculante ou padrão decisório obrigatório a nortear as relações de trabalho via aplicativo. As ações individuais tendem a favorecer a tese das empresas de aplicativos em razão da assimetria de informações e da desigualdade entre as partes litigantes. Não precisa muito esforço para se concluir que uma ação individual proposta por um motorista de aplicativo contra uma empresa multinacional unicórnio⁴ não tem maiores perspectivas de sucesso. Isso para não falar do uso de jurimetria e

⁴ Empresas que atingiram o valor de mercado de 1 bilhão de dólares.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

litigância estratégica, a impedir a formação de jurisprudência desfavorável às empresas de aplicativo através acordos de licitude, no mínimo, duvidosa.

Há, entretanto, decisões proferidas pelo TRT da 2ª Região, em casos de aplicativos digitais outros, especialmente, o aplicativo UBER e outros de entregas de refeições RAPPI, RAPIDDO e LOGGI, muito semelhante em funcionamento ao aplicativo da LALAMOVE, que são favoráveis à sua tese jurídica, demonstrando, assim, uma tendência de vitória para a presente Ação Civil Pública. Citamos:

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas [**UBER DO BRASIL** e **UBER INTERNACIONAL**], é **falacioso** o argumento utilizado na medida em que **há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista**, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Portanto, é **patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.**

Também **não prospera** o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte... Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata de modelo de economia compartilhada.

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

Não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada... Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

empresas correriam o **risco evidente** de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos.

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista.

O exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das **novas concepções** do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia (1000123-89.2017.5.02.0038, TRT da 2ª Região, 15ª Turma, Des. Rel. Beatriz de Lima Pereira, julgado em 16/08/2018).

A retórica da contestação [**UBER**] é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada economia do compartilhamento. Todavia, ela não corresponde à realidade. Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. **A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros.** O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

A mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.

A ré atua na prestação de serviço de transporte de passageiros. E usa para isso a mão de obra de motoristas cadastrados em sua plataforma. Tal plataforma serve, portanto, como instrumento de prestação de serviço principal, apenas isso. A relação existente entre ela e seus motoristas é uma relação de trabalho. Com efeito, a ré presta serviços de transporte aos consumidores (que são passageiros), lançando mão do trabalho humano prestado pelos motoristas.

A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta é vedada... No tocante à possibilidade de um motorista “vincular” o cadastro de outros [aplicativos], não se vê aí a exclusão da pessoalidade... a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviço pela plataforma.

Não há alternativa senão reconhecer que o trabalho do autor, como motorista, era prestado de forma subordinada. Como já exposto, a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico da ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o negócio, é da empresa ré, e não do motorista.

A rigor, a ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários... Todavia, é



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

certo que a ré controla de perto os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto aos consumidores... Com práticas como essa, a empresa consegue manter adequado o nível de oferta de serviço, em atenção à demanda existente na região. Não há necessidade, então, de estipular quantidade mínima de horas de trabalho por semana, por exemplo.

A essa configuração da exploração de mão de obra estão ligadas, diretamente, a prática do dumping e as condições de risco ligadas a revoltas dos taxistas... A atuação agressiva da ré no tocante ao ganho de mercado e ao barateamento da mão de obra esbarra em preceitos constitucionais, notadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica... demonstrada a ocorrência do dano moral (1001492-33.2016.5.02.0013, 13ª Vara do Trabalho, sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires, julgado em 11/04/2017).

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", **a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo** (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido (1000963-33.2019.5.02.0005, TRT da 2ª Região, 14ª Turma, Des. Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, julgado em 05/03/2020).

No caso em apreço, é público e notório que a atividade principal da recorrente [**RAPIDDO**] é a entrega de produtos, através de um sistema informatizado que permite não somente a conexão de clientes aos entregadores cadastrados, mas também a localização, o direcionamento e o controle de cada um deles, a fim de garantir a realização do serviço de entrega.

Portanto, do conjunto probatório dos autos, verifica-se que, além de o autor trabalhar, na atividade fim da empresa, há elementos suficientes para caracterizar a existência de onerosidade, subordinação jurídica à primeira reclamada, e pessoalidade na prestação dos serviços, uma vez que o valor das entregas não era definido pelo autor, sendo este subordinado à primeira reclamada, que tinha o controle das entregas realizadas pelo autor, via sistema, além de manter contrato de intermediação de serviços com a segunda e terceira rés, e, ainda que existisse a possibilidade de substituição do reclamante, esta somente seria possível por outro entregador devidamente cadastrado pela primeira reclamada para



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

entregas exclusivas dos produtos da segunda e terceira reclamadas (McDonald's), não se vislumbrando *in casu* qualquer autonomia do autor (1000446-50.2018.5.02.0009, TRT da 2ª Região, 7ª Turma, Des. Rel. Sueli Tomé da Ponte, julgado em 03/10/2019).

VÍNCULO DE EMPREGO. O Direito do Trabalho se rege também por princípios, dentre os quais o da primazia da realidade. Segundo este princípio, o que define a relação jurídica é a realidade objetiva evidenciada pelos fatos, independente de terem as partes consciência ou vontade de integrar tal relação. Deste modo, toda relação de trabalho subordinado, pessoal, habitual e oneroso corresponderá a um vínculo de emprego, mesmo que as partes não tenham formalizado o contrato ou tenham pactuado formalmente de outro modo, por exemplo, a prestação de serviços autônomos ou a contratação de pessoa jurídica. (Processo 1000448-21.2020.5.02.0374, TRT da 2ª Região, 16ª Turma, Des. Rel. Regina Aparecida Duarte, julgado em 28/09/2021).

Diversa é a situação daquele trabalhador que coloca sua força de trabalho a serviço do aplicativo **[LOGGI]**. Este não fixa o preço, forma de pagamento, logística, prazos, não define as condições da oferta do bem. Nesse caso, quem oferece o serviço e define suas condições é o aplicativo. Os clientes são do aplicativo, não dos entregadores. A relação do cliente se dá com o aplicativo, não com o entregador, visto que todos os entregadores fazem o mesmo serviço. O cliente não escolhe o entregador, mas pelo serviço ofertado pelo aplicativo, feito por qualquer entregador. O "bem" ofertado pela plataforma é um só: o serviço de entrega, sem distinção de preço ou qualidade.

O aplicativo não é apenas o meio da realização da transação, mas seu próprio realizador, idealizador, vendedor, empreendedor. Ele



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

estipula as regras e o prestador de serviços e o cliente final a elas aderem como num contrato de adesão: não se negocia preço ou modo de confecção ou realização.

Não há que se falar que a relação dos autos é de consumo, em vista da voluntariedade de adesão à plataforma ou à contratação do frete. Isso porque ninguém é obrigado a contratar. Essa voluntariedade está presente em qualquer contrato, seja de trabalho ou de consumo. Parte-se da falsa premissa de que a relação travada entre condutores e rés é comercial. Entretanto, é notório que é o cliente quem procura o serviço de entrega pela **LOGGI**, não o condutor. O cliente pretende o transporte de uma mercadoria que é feita pelo motofrete, prestador dos serviços. Não é o prestador de serviços que "procura" a **LOGGI**.

Também o **relacionamento do motofretista ou motorista de van com a LOGGI não é negociado entre ambos**, mas parte de um termo de adesão, denominado "Termos e Condições", impostas pela plataforma. O motorista se cadastra na plataforma mediante a requisição de determinada documentação exigida pela **LOGGI**. Nada disso é negociado.

A **habitualidade** se verifica quando há a expectativa da prestação de serviços. Após a reforma trabalhista, o conceito foi assaz minimizado, o que se espera de uma sociedade que deve ampliar os direitos sociais a todos os trabalhadores. Se antes o trabalho aleatório, ou convencionado por atividades certas, ou de curto período, não ensejavam a caracterização do vínculo empregatício, hoje podem caracterizar, à semelhança do contrato intermitente, trazido com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Assim, diante da Reforma, resta claro que a prestação de serviços, mesmo num contrato de emprego, não precisa ser contínua, podendo haver períodos de prestação de serviços e de inatividade. Note-se que na



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

redação do artigo não se estipula se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Daí porque o fato de o condutor aceitar ou não determinada entrega, bem como ficar períodos sem prestar serviços não desnatura a existência de contrato de emprego.

No quesito **personalidade**, não pode haver a possibilidade da substituição do prestador de serviços. O contrato de trabalho é intuitu personae, ou seja, com relação a pessoa específica. A possibilidade de se fazer substituir é indício de que vínculo não há. Apenas os condutores cadastrados podem fazer login na plataforma para receber o serviço de frete. É através do login pessoal na plataforma digital que a empresa oferece os fretes a serem feitos e apenas aquele login que aceita pode fazer o serviço. Inclusive porque a empresa se responsabiliza pelos produtos de seus clientes a serem transportados. De fato, como o condutor entrega mercadoria de terceiro, a empresa, através da inteligente plataforma, verifica sua rota, tal como o cliente, assegurando-se ambos quanto à localização da mercadoria. O condutor cadastrado não pode passar o serviço a terceiro, sob pena de fraude ao sistema, como é lógico. Se o é do condutor João, não poderá José login fazer a entrega. Isso traduz personalidade na prestação de serviços.

Para a existência de **subordinação**, é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle da produção, de tarefas, de horário, itinerário, local de prestação de serviços, modus operandi são fortes indícios da existência de vínculo. Mesmo a subordinação estrutural, sem o controle direto, é indicativa de contrato de emprego. Por outro lado, quanto mais tênue o controle, mais se revela a autonomia. Também o poder hierárquico se mostra um vetor para a aferição da subordinação, tal



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

qual o poder disciplinar. O recebimento de ordens e de punições implica no reconhecimento da relação de emprego.

No caso em tela, a subordinação estrutural é evidente. O condutor se cadastra através da plataforma da **LOGGI**, não por outro meio. Este precisa ser MEI (Microempresa individual), sendo esse um requisito para sua adesão. Conforme já mencionado, trata-se de termo de adesão, com requisitos impostos pelas rés, e os termos do contrato não são negociáveis pelos condutores ou motofretistas. O motofretista contrata, portanto, com a **LOGGI**, nada podendo alterar no contrato que é de adesão. O modo de distribuição do serviço é feito pela plataforma. Não é o motofretista que gerencia a distribuição. O condutor não escolhe cliente ou serviço; ele apenas aceita ou não o serviço que é ofertado pela plataforma. E como se viu acima, a não aceitação não desnatura a relação de emprego, visto que nem a ausência de trabalho por mais de mês o faz, como no trabalho intermitente. A possibilidade de recusa foi posta pelas próprias rés. E a existência de punição ou não por reiteradas recusas é matéria que se torna irrelevante, uma vez que o risco de recusa já foi calculado e é monitorado pela inteligência de logística da plataforma. Também o modo de prestação de serviços foi desenvolvido pela inteligência criadora da plataforma, não podendo ser alterado pelo condutor. O tempo de entrega deve ser razoável, em vista de que a **LOGGI** garante prazo de entrega para o cliente, conforme consta da defesa das rés (fl. 552). Em caso de qualquer intercorrência, o condutor aciona o serviço da **LOGGI**, chamado "Deu ruim". A prestação de serviços não é negociada, mas imposta em sua totalidade pelas rés. O condutor se subordina, portanto, ao cadastramento, aos termos de adesão, aos requisitos para cadastramento, ao serviço que é ofertado, ao modus operandi, ao roteiro, aos prazos. E isso tudo monitorado pela plataforma, que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas. E essa é a pedra de toque do próprio empreendimento. Outro ponto que evidencia a subordinação é a ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete. Não há a liberdade de fixar seus honorários, nem de forma individual, nem de forma coletiva, como faria um trabalhador autônomo. A contraprestação mais importante ao serviço é a remuneração. Se não há negociação quanto a esta, trabalho autônomo não é. O preço do frete é salário, fixado somente pelas rés. O condutor se subordina ao valor do frete.

Para haver relação de emprego, há de estar presente, ainda, a **onerosidade**. Ela se qualifica como a necessidade de contraprestação em relação ao serviço efetuado. Ausente a gratuidade espontânea na prestação de serviços, presente esse elemento para a consolidação do vínculo empregatício. O valor do frete é pago aos condutores pelas rés, ainda que repassem do e-commerce que atendem ou do cliente que contrata a **LOGGI** para fazer sua entrega. É a própria contestação que informa que "o motofretista não só vende o seu trabalho, mas também o uso da propriedade da sua moto, pois sem a moto não poderia ter o exercício do frete", conforme a cláusula 3.4 do contrato entre o motofretista e a **LOGGI** (fl. 525, pág. 5 da defesa). Não há, portanto, controvérsia acerca da onerosidade.

Em que pese não ser requisito para a relação de emprego, mormente em contratos mais leoninos de prestação de serviços, a **alteridade** é indício da relação de emprego. O risco do negócio deve ser de inteira responsabilidade do empregador. Assim, eventual prejuízo sofrido pela empresa não pode ser repassado ao trabalhador. Também cabe aferir de quem são os instrumentos de trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Quanto mais sucateada é a proteção ao trabalhador, mais risco é transferido a si.

Por fim, em que pese não ser decisiva para a caracterização da relação de emprego, tem-se a **exclusividade**. Quanto mais se entremostra exclusiva a prestação de serviços, mais evidente está a relação jurídica de um contrato de emprego. Haverá prestadores de serviços que trabalhem somente para a **LOGGI**, reforçando a existência de contrato de emprego, haverá os não exclusivos, o que não descaracteriza o vínculo, conforme a melhor doutrina (Ação Civil Pública proposta pelo MPT contra LOGGI, 1001058-88.2018.5.02.0008, 8ª Vara do Trabalho, sentença proferida pela Juíza do Trabalho Lúvia Lacerda Menendez, julgada em 06/12/2019. Em 18/08/2021, por maioria de votos, a 16ª Turma do TRT2 reformou a sentença de 1º grau, Des. Rel. Orlando Apuene Bertão).

Em outros Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, há decisões reconhecendo o vínculo de emprego dos trabalhadores ativados em aplicativo de serviço:

[...].

O reconhecimento de vínculo empregatício depende da existência, de forma concomitante na prestação de serviços, da pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica, conforme disposto no artigo 3º da CLT. **A alteração do parágrafo único do art. 6º da CLT, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação, como forma de caracterização do vínculo empregatício: "Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

trabalho alheio" Na situação em exame, a prova produzida demonstra que o trabalho se dá por conta de outrem, que estrutura e controla a prestação de serviços por meios telemáticos e informatizados, inserindo as suas decisões tomadas unilateralmente em forma de comandos eletrônicos no próprio algoritmo - que, por sua vez, está inserido no aplicativo (software de domínio exclusivo da reclamada) - e acompanhando o seu cumprimento pelo mesmo mecanismo. Além disso - frisa-se - em resposta à tese principal da recorrida de que inexistente vínculo de emprego porque o motorista teria liberdade para trabalhar quando quiser, é imperioso redarguir, primeiro, que a relação de emprego desenvolve-se em várias modalidades, sendo que cada modalidade tem seus efeitos específicos. Há modos de atividade em que o empregador remunera o empregado por todo o tempo que este fica à disposição do primeiro (CLT, art. 4º, primeira parte); há modos de atividade em que o empregador remunera o empregado por apenas parte do valor em que ele permanece à disposição (CLT, art. 4º., última parte; CLT, art. 244, par. 2º.; CLT, art. 244, par. 3º.); há modalidades em que o empregador não remunera tempo algum à disposição, mas apenas o de efetiva atividade (CLT, art. 452-A). Há, ainda, modalidades em que o empregador exige que o empregado cumpra jornada integral, limitada a 8 horas (art. 58 da CLT); em outras, que o empregado cumpra jornada parcial, de 30 ou 26 horas semanais (art. 58-A da CLT); há outras em que o número de horas trabalhadas é incerto, totalmente flutuante, pois a contagem destas horas só é importante para que se saiba o quanto o empregado deverá ser remunerado, na proporção que as fez (art. 443, § 3º, da CLT), e, por fim, há outras modalidades em que é totalmente irrelevante o elemento "jornada" (art. 62, da CLT). Todas essas são formas típicas de emprego regido pela CLT. Portanto, **está em**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

inteiro desacordo com o ordenamento pátrio, a suposição de que liberdade de jornada, remuneração por tarefa ou horas trabalhadas tenham qualquer equivalência com ausência de relação de emprego. Essa conclusão somente se acentuou com a Lei 13.467/2017. A novidade da Lei n. 13.467/17, então, foi a de regulamentar efeitos da modalidade de trabalho intermitente, apenas capturando a realidade que já vigorava quando de sua edição: a realidade de uma relação de emprego em que "*há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade*" (CLT, art. 443, par. 3º.) ocorrendo a remuneração em função do número de horas trabalhadas, por demanda do empregador, sendo que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho (par. 3º. do art. 452-A, da CLT). Ainda nessa modalidade de emprego, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros, conforme par. 5º. do art. 452-A, da CLT. Outro detalhe, não menos importante, e que por isso merece ser aqui destacado, é que, certamente, o termo "*convocação*", empregado no art. 452-A, §1º e 2º, não se trata de uma imposição, mas de uma oferta de trabalho, porque a própria norma se encarrega de esclarecer que o significado deste termo é, efetivamente, o de "*oferta*", conforme expressamente consignado nos parágrafos 3º e 4º do mesmo dispositivo. Ora, se até mesmo a situação do trabalho intermitente, em que não há qualquer fixação de jornada e mesmo se assegura a recusa aos chamados mediante expressa previsão legal de que isso não afeta a configuração da subordinação, **na situação de trabalho do motorista da 99, o que se tem é hipótese com controle, fiscalização e subordinação muito mais intensos que a generalidade dos casos de trabalho intermitente.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

[...].

Com relação à negativa reiterada da reclamada **99 TECNOLOGIA LTDA** de que não é empresa de transporte, de fato, tal negativa, resultante de uma declaração unilateral, é inócua. **A análise do caso concreto torna evidente, afinal, que a reclamada tem como atividade o serviço de transporte urbano de passageiros.** Como visto, em todo o seu contrato de adesão com o reclamante, e demais mensagens enviadas aos motoristas, por e-mail ou através do próprio aplicativo, ela explora esta atividade através dos seguintes comandos, que motorista deve "*esperar o passageiro, transportar o passageiro de um local para outro*", etc. Numa análise ainda mais objetiva, está claro que a própria ordem jurídica vigente acolheu-a como empresa de transporte remunerado privado individual de passageiros, na Lei n. 13.640/18, informalmente conhecida como "Lei do Uber". A pessoa jurídica reclamada, de fato, não transporta, "pessoalmente", um passageiro, de um local para outro, exatamente da mesma forma que também não o fazem todas as demais pessoas jurídicas de quaisquer outras empresas de transportes urbanos, aéreos, marítimos ou rodoviários do Brasil e do mundo. Todas estas pessoas jurídicas apenas organizam a atividade econômica de transportes, e quem a realiza, são os motoristas, os pilotos, etc. É assim que, juridicamente estabelecido, através dos fatos, que a reclamada explora atividade de transporte. **Torna-se possível afirmar que a recorrida possui, como atividade econômica, o transporte remunerado de pessoas juridicamente, que o trabalho foi prestado com "natureza não eventual", pois a atividade prestada pelos motoristas é um serviço de exigência permanente, no desenvolvimento do objeto econômico da reclamada, ainda que possam por eles serem prestados de forma intermitente.** Acerca



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

da SUBORDINAÇÃO, é inegável que o aplicativo "99" é apenas um meio de organização do empresário "99 TECNOLOGIA LTDA", e não o próprio empresário. Esta ferramenta de organização permite-lhe monitorar e intervir, em tempo real, na atividade do reclamante. Da leitura do contrato de adesão imposto pela reclamada, é possível que ela saiba, exatamente, onde e com quem o motorista está no carro e mais que isso: **a reclamada não tem acesso apenas à localização em tempo real, a partir de mapas detalhados com posições completas, rotas e horários, mas também detalhes de como tal prestação de serviços se desenvolve (item 6.3, f. 156).** Este sistema de telemetria permite à reclamada o exercício de um controle sobre o trabalho do motorista que nos impressiona, pois a partir do momento em que o motorista faz o "login" no aplicativo (com sua senha e ID de Motorista únicas), nunca se viu um sistema de controle de jornada tão eficiente e exato como o organizado pela reclamada, através de um aplicativo que, como não apenas registra, no tempo real (segundo a segundo) em que a atividade ocorre, onde está o motorista (com precisão de metros), com quem que está trafegando, quando se move; qual a intensidade da velocidade aceleração e que o motorista imprime ao carro, a intercalação da aceitação de viagens (sendo que é proibido, pela empresa, recusas reiteradas, conforme documento de f. 141 - vide **os itens 6 a 8 do "Termos De Uso Motorista"**), e ainda permite que a atividade do reclamante seja minuciosamente fiscalizada pela recorrida através do sistema por ela implementado de avaliação do motorista (f. 156 - vide **os itens 6 a 8 do "Termos De Uso Motorista"**). Ainda estabelece que, se a atividade do reclamante for classificada para abaixo da pontuação unilateralmente estabelecida pela ré, o contrato poderá ser encerrado, excluindo o reclamante do aplicativo, impedindo o seu



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

login na plataforma e até mesmo aplicando-lhe multa (fls. 156/157-
vide **os itens 6 a 8 do "Termos De Uso Motorista"**). Ficou
comprovado que todo o padrão de atuação do motorista é
monitorado, fiscalizado e exigido pela ré. Frise-se que uma das
consequências estabelecidas por adesão é que, se a atividade do
reclamante for classificada abaixo do parâmetro de pontuação
unilateralmente estabelecido pela reclamada, a **99** poderá
admoestar com mensagens e mesmo encerrar o contrato e a relação,
excluindo o reclamante do aplicativo, impedindo o seu *login* na
plataforma (vide **os itens 6 a 8 do "Termos De Uso Motorista"**).
[...].

Ficou comprovado nos autos que a reclamada atrelava a
remuneração à forma como os serviços eram prestados. Repita-se:
ficou incontroverso, nos autos, que a **99** atrelava a remuneração à
forma de direção do veículo, evidenciando a direção sobre a
prestação. O mecanismo prêmio-punição, sabidamente, constitui-
se numa das formas mais antigas de controle. Esse controle do
serviço pelo motorista pode, inclusive, chegar ao seu desligamento
da plataforma, em caso de descumprimento do padrão de serviço,
como relataram as testemunhas e demonstrado na prova
documental. Ora, se há avaliação, se há média, há controle sobre a
atividade exercida. A avaliação é feita para assegurar um padrão de
qualidade nos serviços no interesse da empresa, pois o trabalhador
só sabe de sua média, que ele precisa manter elevada, embora não
tenha acesso às avaliações individuais. Não é do interesse direto do
motorista a avaliação. Nem do passageiro (ou usuário do
aplicativo), pois, sabidamente, o passageiro não escolhe o
motorista. Não é facultado ao passageiro a possibilidade de
escolher um motorista por sua pontuação. **O passageiro, ao
avaliar, atua como instrumento do controle exercido pelo**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

serviço prestado em nome da empresa. É exatamente por meio dessas avaliações, que são apropriadas pela reclamada, além de todo o minudente monitoramento em tempo real de toda a atividade propiciado pelo aplicativo da **99** - inclusive é de conhecimento público e notório que a **99** faz escuta ambiental durante a viagem - que é possível o conhecimento e controle, pela empresa, da forma como a atividade está sendo realizada pelo motorista.

[...].

As notas servem somente à empresa, que tem o poder, inclusive, de admoestar por mensagens, suspender os trabalhadores que recusarem trabalho ou que não se comportarem conforme suas regras. Ao final, segundo seu próprio juízo, pode a ré, inclusive, dispensar o trabalhador, sob a forma de cancelamento do credenciamento no aplicativo, como ficou incontroverso nos autos. É de se registrar, portanto, este aspecto revelador de as regras estipuladas, inseridas e alteradas unilateralmente no aplicativo, mediante programação algorítmica, que nada mais faz que concretizar o poder de subordinação jurídica da reclamada como característica marcante dessa relação motorista-empresa. Sobressai que as regras são passíveis de alteração unilateral somente pela reclamada, caracterizando o chamado *jus variandi*, típico da relação de emprego, o que é largamente incompatível com a relação contratual autônoma, em que o objeto da contratação é que há de ser cumprido. Elemento indicativo forte da presença do elemento da subordinação e da ausência de atividade autônoma pelo motorista é a fixação do preço da corrida, que é notoriamente estabelecido unilateralmente pela empresa **99**. Analisando-se a configuração da relação de emprego por contraste pelo seu *alter*, que seria a prestação de serviço autônomo, note-se que o motorista não detém qualquer parcela do negócio. A clientela, a marca, os



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

mecanismos de pagamento, a forma e as regras do serviço, todo o negócio é controlado e explorado exclusivamente pela empresa. O motorista agrega apenas a sua força de trabalho e a ferramenta, o veículo, seguindo todas as diretrizes inseridas na plataforma/aplicativo. Portanto, não se vê resquício do desempenho de atividade própria pelo motorista, que tão somente empresta a sua força de trabalho e o seu veículo como meios para o desempenho da atividade que é inteiramente controlada, explorada e dirigida pela ré. O "*meio de produção*" chave, como evidenciado, não é o veículo, que poderia ser facilmente locado por qualquer pessoa, mas sim é a organização da atividade composta pela plataforma (o aplicativo "*99*" de sua propriedade exclusiva), a rede computacional que sustenta o seu funcionamento, a captura de dados e o controle e a operação da atividade, os enormes ativos de marketing, publicidade e comunicação investidos e o acervo de clientes, que é exclusivamente detido pela reclamada. Diante desse aparato produtivo, é mesmo irrelevante a propriedade da simples ferramenta de trabalho que é o veículo, que sozinha não propiciaria nenhuma atividade econômica semelhante. O argumento da defesa segundo o qual é o motorista quem arca com as despesas do veículo refere-se a situação que, na realidade, apenas oculta a transferência para o empregado de parcela dos ônus do negócio. Mas o essencial é que a concorrência da ferramenta, o veículo, não se dá em condições de autonomia e em nenhum momento transforma a atividade do motorista em negócio próprio. Seria autônomo se fosse dotado da faculdade de determinar as próprias normas de conduta, preço, contato com a clientela, sem as determinações unilaterais e o controle pela reclamada. Sequer conhecer os dados dos clientes e a avaliação deste é dado ao motorista, o que demonstra que a ré detém exclusivamente o controle sobre a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

clientela. Ressalta-se, novamente, que a alteração do parágrafo único do art. 6º da CLT, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação, como forma de caracterização do vínculo empregatício: "*Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*", sendo que, na situação em exame, a prova produzida demonstra que o trabalho se dá por conta de outrem, que estrutura e controla a prestação de serviços por meios telemáticos e informatizados, inserindo as suas decisões tomadas unilateralmente em forma de comandos eletrônicos no próprio algoritmo - que, por sua vez, está inserido no aplicativo (software de domínio exclusivo da reclamada) - **e acompanhando o seu cumprimento pelo mesmo mecanismo**. Usando as metáforas de Ana Carolina Reis Paes Leme, "*o controle, antes ditado pela esteira de produção vigiada por um superior hierárquico, passa a ser exercido por um algoritmo inserido no software, assim, quem está na esteira de produção é o próprio indivíduo*", no caso, os motoristas. Afirma a autora que a empresa faz "*controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem*" e que, portanto, "*os motoristas fazem parte da engrenagem, comandados por uma espécie de esteira digital*" (LEME, Ana Carolina Reis Paes; "*Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*" , LTr, 2019). **A característica principal da autonomia é a determinação do valor do seu trabalho. A falta de liberdade de preço, associada à ausência de acesso direto à clientela, bem como à total indisponibilidade do motorista quanto às regras do serviço, impossibilita, portanto, a consideração do trabalhador como**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

autônomo. É importante perceber que essa certa flexibilidade não deve ser vista como ausência de subordinação, pois o próprio algoritmo gerencia a mão de obra por meio de vigilância ostensiva do *modus faciendi*, estímulos salariais e restrições de acesso, impondo aumentos ou reduções no valor do trabalho dos motoristas, aumentando a eficiência do serviço com sistema de punição/recompensa (a conhecida velha técnica do "*carrots and sticks*"), sem a necessidade de um controle direto de jornada obrigatória por meio de cartões de ponto. No caso dos autos, não parece plausível, *data venia*, que o motorista trabalhe no exercício de atividade autônoma, razão pela qual merece reforma a r. sentença para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, pois consideram-se presentes os requisitos da não eventualidade e da subordinação, além da pessoalidade e onerosidade já detectados na origem. Como venho afirmando, tendo em conta a forma societária contemporânea, que ainda se caracteriza como uma sociedade do trabalho, alargar-se desmesuradamente a fuga do padrão básico de proteção do trabalho humano estabelecido pelo regime de emprego significa obrar para uma realidade social que destoa significativamente dos ditames constitucionais de valorização do trabalho, de garantia de um direito fundamental ao trabalho digno e de construção de uma sociedade com redução das desigualdades, justa e solidária. Por todo o exposto, verificando-se na prova dos autos a presença de todos os elementos da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo entre o reclamante e a reclamada e, considerando o risco da supressão de instância e a natureza das questões de fato controvertidas, provejo o recurso, para reconhecer e declarar a relação de emprego no período mencionado na petição inicial, limitado à data referida pelo



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

recorrente nos autos. Portanto, dá-se provimento ao apelo do reclamante para reconhecer e declarar a relação de emprego entre o recorrente e a recorrida no período de 18.02.2018 a 02.03.2020 e, considerando o risco da supressão de instância e a natureza das questões de fato controvertidas, a d. Turma determinou o retorno dos autos à Vara de origem para apreciação das demais questões de mérito, prosseguindo-se no feito como se entender de direito.

(RORSum 0010347-28.2020.5.03.0020, TRT da 3ª Região, 7ª Turma, Des. Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal, julgado em 24/11/2020).

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por **programação neo-fordista**. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego (ROT 0101291-19.2018.5.01.0015, TRT da 1ª Região, 7ª Turma, Des. Rel. Carina Rodrigues Bicalho, julgado em 08/07/2021).

A natureza jurídica da relação que se forma entre os motoristas vinculados e a ré, bem como entre motorista e outras plataformas de transporte similares, vem sendo discutida não apenas no Brasil, sendo que a relevância do debate decorre tanto do seu caráter inédito e inovatório, decorrente do **avanço tecnológico**, quanto do fato de que o reconhecimento do vínculo de emprego garante aos motoristas o acesso à rede de proteção social normatizada pela ordem jurídica em socorro dos trabalhadores.

O fato de o autor ter se cadastrado na plataforma, de forma voluntária, mediante informação, no Termo de Uso do Aplicativo, de que seria classificado como autônomo, por si só, não afasta a condição de empregado da ré.

A prestação de serviço por pessoa física, bem como a **pessoalidade**, malgrado o esforço argumentativo da demandada, são verificadas, *in casu*, pelo fato de a ré utilizar motoristas, pessoas físicas, que ficam à sua disposição para proceder à condução de passageiros, não podendo se fazer substituírem.

É necessária a identificação das pessoas físicas que dirigem os automóveis, com o cadastramento de todos os que prestam serviços, o que demonstra a vedação de o motorista se fazer



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

substituir por outro, configurando a pessoalidade e intransferibilidade do serviço. Deverá a pessoa, considerada apta pela ré para utilizar seu aplicativo, passar pelos critérios definidos pela empresa.

Ademais, no caso concreto, o demandante, para trabalhar na ré, procedeu à sua inscrição "on line", de maneira individualizada. O requisito da pessoalidade não se descaracteriza pela possibilidade de mais de um motorista guiar o mesmo veículo, sendo que apenas prestadores previamente habilitados e autorizados pela "Uber" poderiam oferecer os serviços pelo aplicativo.

A **não eventualidade**, por sua vez, apreciada pelo prisma do caso concreto, ficou caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor, no período em que se manteve vinculado à demandada (ressalte-se que a caracterização do requisito se dá também pela imprescindibilidade da atividade laborativa do obreiro - teoria da fixação aos fins do empreendimento).

Além disso, a própria ré fixava o preço, bem como o percentual a ser recebido pelo demandante em cada viagem, o que se extrai dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (id. 35dc263 - Pág. 11/13), onde está regulamentada a forma de pagamento tanto das viagens como dos valores devidos ao motorista, por diversas formas (dinheiro, cartão). Prevê ainda alterações no cálculo e ajuste dos preços de cada viagem individualizada exclusivamente a critérios da ré. A alegação de que o percentual repassado ao autor exorbita o que se tem por razoável, nas relações de emprego, não merece prosperar, uma vez que é incontroverso que o motorista arca com diversas despesas, a exemplo de manutenção e combustível do veículo, telefone celular e plano de dados.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

A análise da **subordinação**, por sua vez, é a mais delicada, vez que o principal elemento que diferencia o trabalhador empregado do trabalhador autônomo é a sujeição jurídica, considerando-se que ambos podem prestar serviços pessoais, com onerosidade e não eventualidade e, portanto, a constatação desses últimos requisitos, de forma isolada, é insuficiente à distinção que ora se faz necessária. A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode se verificar, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser subjetiva, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; objetiva, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, estrutural, nas hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego. Há o poder diretivo utilizado por meios telemáticos e informatizados, conforme previsto no parágrafo único do podendo ser também art. 6º da CLT, exercido de outras formas, como por exemplo, pela prerrogativa de estabelecer regras, fiscalizar o cumprimento e punir em caso de descumprimento pelo obreiro. O que não se deve permitir é que as novas tecnologias, que impactam as relações de trabalho profundamente, quando utilizadas em combinação com o poder regulamentar da empresa, sejam utilizadas para fraudar e burlar a legislação trabalhista, travestindo uma verdadeira relação de emprego como contrato cível de parceria.

Da análise dos autos, observa-se que **a subordinação é clara e patente.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Com efeito, a ré confeccionou um regime de trabalho específico com regulamentação que abrange a conduta que o motorista deve ter, o que não se coaduna com a autonomia defendida.

Ainda que não houvesse ordens ditadas pessoalmente por superior hierárquico, o cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitiam o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento da política definida pela ré.

Não há dúvidas também de que a avaliação dos motoristas é realizada pelos usuários do transporte e não pela ré. Contudo, é a demandada que dita o desempenho mínimo exigido para que os serviços continuem sendo prestados pelo motorista. Fosse a ré mera fornecedora de serviços de intermediação digital entre o motorista e clientes, não disporia do poder de ditar as regras sobre a qualidade do serviço de transporte, do qual afirma, reiteradas vezes, não ser titular.

Ora, se a demandada define políticas de preços para o serviço de transporte, isto é, para a relação entre motorista e usuários, logo, tem-se que a ré gerencia o serviço de transporte, não se limitando a fornecer tecnologia a motoristas e usuários.

Resta incontroverso que a ré dá instruções aos seus motoristas (impondo, por exemplo, qual veículo deve ser utilizado), sendo que, se não obedecerem a tais diretrizes, podem ser descadastrados, segundo o juízo discricionário da empresa. A demandada também é receptora das reclamações feitas pelos usuários do aplicativo e define as soluções a serem tomadas, de forma unilateral.

A falta de controle de jornada, por si só, não exclui o reconhecimento da relação de emprego, sendo que há legislação



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

específica em relação a empregados que não se submetem a tal controle, nos termos do art. 62, I da CLT. Mostra-se irrelevante o fato de ser facultado ao autor trabalhar em outras atividades ou com outros aplicativos, ao passo que o ordenamento jurídico pátrio não veda a manutenção de mais de um contrato de trabalho simultaneamente e tampouco o exercício de mais de uma atividade. Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, estas não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

O autor desempenhava atividade inserida no núcleo produtivo da ré, sendo que a finalidade desta é prestar serviços de transporte de passageiro, ainda que alegue ser mera intermediária, sendo que o motorista, além de essencial a suas atividades, estava obrigado a seguir todas as suas normas organizacionais na execução de suas atividades, sob pena de sanção.

Reitere-se que, *in casu*, não se está diante de um modelo clássico de subordinação, devendo-se considerar as novas concepções de trabalho subordinado, nos termos do artigo 6º/CLT que prevê que: "*Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*"

Na hipótese, o autor está submetido aos Termos de Uso da plataforma da ré, bem como às suas políticas de preço e de relacionamento com o usuário do serviço de transporte. Tal como no caso julgado pelo Tribunal do Trabalho de Londres, **o serviço de transporte é prestado pela ré, por intermédio da força de**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

trabalho dos motoristas cadastrados, trabalhadores dependentes e subordinados.

É certo que, no Direito do Trabalho brasileiro, não existe a figura intermediária, entre autônomo e o empregado, *comoworker* categorizado no direito britânico. Contudo, como bem apontam os doutos professores e pesquisadores signatários do artigo supra transcrito, a conclusão comum inescapável é a de que os motoristas cadastrados pelos aplicativos de transporte não são trabalhadores autônomos, encontram-se a eles subordinados e economicamente dependentes, relacionando-os com terceiros segundo a marca do aplicativo, nos estritos moldes de suas políticas de preços e relacionamento, de cumprimento obrigatório, sob pena de desligamento (RORSum 0010746-88.2020.5.03.0139, TRT da 3ª Região, 4ª Turma, Des. Rel. Paula Oliveira Cantelli, julgado em 17/03/2021).

UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ESTRUTURAL CONFIGURADA. RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. O vínculo de emprego é caracterizado pelos elementos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, complementados pelo art. 6º, parágrafo único, que expressamente afirma que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio." Ademais, no presente caso, entende-se que houve uma subordinação jurídica estrutural, visto que o obreiro, motorista de aplicativo, encontra-se totalmente submetido às regras impostas pela reclamada, que lhe capta os clientes, e caso este descumpra tal regulamento empresarial poderá sofrer a sanção de ser retirado do seu emprego. Assim, no caso em



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

exame, revelam-se presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, como a subordinação jurídica estrutural, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Sentença confirmada neste item (ROT 0001539-61.2017.5.07.0009, TRT da 7ª Região, 2ª Turma, Des. Rel. Francisco José Gomes da Silva, julgado em 14/07/2021).

TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos e jurídicos formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes. Nesse contexto, nos termos dos artigos. 2º e 3º da CLT, o vínculo empregatício surge quando positivamente reunidos os requisitos da habitualidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e subordinação. O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esse contexto de **trabalho controlado por sistemas virtuais**, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho. Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo **olhar moderno e disruptivo** que pauta os sistemas de plataforma digitais. No caso em exame, a análise do contexto fático probatório demonstra que a empresa UBER capta (admite), remunera e dirige a prestação de serviços das pessoas físicas, as quais ingressam na plataforma após preencher critérios de seleção. Após o ingresso, o motorista passa a se submeter a um sistema de monitoramento eletrônico que faz a designação das corridas, controla os preços e enquadra o motorista em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do obreiro, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma (sistema punitivo). Os motoristas não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, a qual fiscaliza e controla o trabalho por GPS e meios telemáticos, exercendo ainda o controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada. As regras de ativação e as políticas de desativação, bem como a obrigação do motorista parceiro observar detalhadamente as diretrizes da plataforma, entre outros critérios, apontam as bases da **moderna subordinação** a qual se submete o autor. A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. **O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou **subordinação dita algorítmica** pela doutrina, ou mesmo a **subordinação psíquica**. Essa visão atual dos citados dispositivos celetistas evidencia que o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta configura o vínculo de emprego. O debate do tema não pode se pautar em uma **visão simplista das relações contratuais**, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o status de cláusulas pétreas. É preciso que a relação contratual respeite as diretrizes constitucionais. Entender de modo diferente, como vem fazendo a Uber, é entrar em rota de colisão com os mais basilares preceitos constitucionais assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social (CF/88, arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). É o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho, bem exemplificadas pelas plataformas digitais que ofertam serviços de transportes, entregas, etc. Postas essas premissas, bem como presentes os requisitos inerentes à relação de emprego, o reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a plataforma



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

digital UBER é medida que se impõe. Recurso conhecido e, no tópico por ora analisado, provido (ROT 0000416-06.2020.5.11.0011, TRT da 11ª Região, 3ª Turma, Des. Rel. Ruth Barbosa Sampaio, julgado em 24/06/2021).

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS
(*crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda*). **VÍNCULO DE EMPREGO**. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. **O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte**. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (*crowd*) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que **a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros**, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) **a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa**; b) **a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º)**; c) **a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego**; d) **a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia**. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que *"em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009"*. 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que **a subordinação se revela de várias formas:** a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. **A gestão da negociação do preço do**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego.

TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e Trabalho para um futuro mais brilhante. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o **tratamento injusto**. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. **A faceta moderna da organização do trabalho é o controle**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse **novο modelo**, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. **Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. Q trabalho em plataformas é uma questão global**, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "*serviço de sociedade de informação*" [...] mas como "*serviço no*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são *workers* e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do *Purposive Approach*, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de *workers*, e não de *employees*, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. 4. Acrescenta-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. **O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA")**. 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "*Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego (ROT 0011710-15.2019.5.15.0032, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. Rel. João Batista Martins César, julgado em 20/04/2021).

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um **retrocesso social** e **precarização** das relações de **trabalho**. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho *on demand* através de aplicativo tem se apresentado como um "**museu de grandes novidades**": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de **controle algorítmico** e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes (ROT 0000699-94.2019.5.13.0025, TRT da 13ª Região, 2ª Turma, Des. Rel. Thiago de Oliveira Andrade, julgado em 27/09/2020).

A despeito das controvérsias, o que se mantém certo é que a CLT deve ser aplicada nas relações de emprego, formalizadas ou não, expressas ou tácitas, e interpretada de acordo com os princípios basilares do ordenamento jurídico fundado nos valores do trabalho e da livre iniciativa, sem descuidar da função preponderante social das empresas e da dignidade da pessoa humana que, em tudo, deve ser observada, independentemente do formato de como se apresenta o mercado e a indústria.

No contexto, estamos diante de um **trabalhador plataformizado**, inerente à indústria 4.0, que por meio de suas ferramentas eletrônicas, plásticas, elásticas, e um estabelecimento invisível, dificulta, pela sua complexidade, estabelecer os limites da atuação e de responsabilidade da empresa e do prestador do serviço, não sendo fácil, na maioria das vezes, a identificação de onde termina a autonomia e começa a subordinação jurídica.

De se ressaltar que quando a indústria 1.0 surgiu, não havia direitos trabalhistas. Esses foram, ao longo de um século, construídos pelo tardio reconhecimento de que os ordenamentos jurídicos deveriam ser centrados na dignidade da pessoa humana. Agora, na **nova indústria**, os direitos sociais já consolidados devem ser preservados porque o trabalhador ainda é o mesmo: um ser humano



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

que dispõe o seu tempo e serviço a uma iniciativa própria (autônoma) ou a uma estrutura empresarial em troca de remuneração digna, motivo pelo qual devemos obedecer à proibição de retrocesso.

É preciso ter em mente que os princípios valorados pela Constituição da República mantêm-se hígidos, o que determina, no confronto com os novos modelos de tensão capital trabalho, uma leitura da CLT muito mais valorada pelos princípios que a originaram.

Dos extratos acima, conclui-se que **o negócio da UBER**, aqui em análise, **é transporte de passageiros**. Em que pese as regras de negócio e a logística de captação das viagens potenciais ser feito por uma plataforma eletrônica, o retorno financeiro da UBER provém das viagens que atende. Para o cliente, o qual a UBER chama de "usuário", quando acessa o aplicativo, não busca uma pessoa (um motorista) e sim um meio de locomoção, a realização de uma viagem, motivo pelo qual a UBER já está testando novos meios de mobilidade, como carros sem motorista, conforme grifado. Logo, **a ferramenta de serviços atende o objetivo econômico da UBER e não do motorista**, chamado de "parceiro" ou "cliente". **O motorista, em síntese, é um dos recursos no atendimento da viagem**, enquanto não for substituído por um "programa-motorista", um robô.

Do que se depreende que as regras do negócio são transmitidas no momento da contratação com a UBER, que são controladas principalmente pela avaliação, que embora feita pelos usuários dos aplicativos, clientes de fato da reclamada, retroalimentam os níveis de serviço à UBER, que os utiliza na adequação de preços e logística, resultando nas orientações "dicas" que são passadas aos motoristas, motoristas que fazem a parte essencial da entrega do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

serviço. As avaliações, "dicas", promoções e incentivos são os meios pelos quais a reclamada adéqua a operação à satisfação dos clientes de fato.

De se ressaltar que a operação da UBER demonstra que a **autonomia é muito limitada**, visto que o "empreendedor" não determina o preço do serviço que presta, não influencia nas regras do negócio, ao contrário, é submetido a elas, sem domínio da carteira de clientes, que o avalia para o dono do meio de produção eletrônico (a plataforma).

Do acima destacado, verifica-se que o processo avaliação não tem por objeto verificar a disponibilidade e a funcionalidade da plataforma tecnológica, mas sim dos serviços de transporte e, considerando que o principal avaliado é o motorista, para uso da UBER, a toda evidência, o usuário do aplicativo é cliente de fato da reclamada, sendo o motorista recurso na prestação de serviço, controlado e orientado pela reclamada.

De registrar que as regras da experiência informam que os valores das viagens são muito mais baixos do que os cobrados, por exemplo, por táxis, cujos motoristas assumem os mesmos custos, e têm um serviço similar, sobretudo quando organizados em cooperativas com central de chamadas. O comentário é oportuno para destacar o **grau de dependência econômica** dos motoristas de aplicativos (que precisam extrapolar a jornada segura à manutenção da saúde para garantir a subsistência) às estruturas plataformizadas de gestão de serviços de transporte, sobretudo em momento de altos índices de desemprego.

Por todo exposto, tenho por preenchidos os requisitos fático jurídicos configuradores da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, impondo-se a reforma da sentença (RORSum



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

0020270-25.2020.5.04.0352, TRT da 4ª Região, 8ª Turma, Des. Rel. Brígida Joaquina Charão Barcelos, julgado em 30/06/2021).

Contrato de prestação de serviços – Uber – Relação em que há subordinação, periodicidade e pessoalidade – Interpretação histórico evolutiva das relações de prestação de serviço – Cibernética que possibilita novas formas de controle, configurando relação hierárquica na prestação de serviços em aplicativos - Competência absoluta da Justiça do Trabalho – Sentença anulada, com determinação de remessa à Justiça do Trabalho (Recurso Inominado Cível 1003635-60.2019.8.26.0016, 8ª Turma Cível, Colégio Recursal Central da Capital, do Tribunal de Justiça de São Paulo, Juiz Rel. Antonio Augusto Galvão de França, julgado em 31/03/2020).

Para não estender demais nossa petição inicial, apenas listamos sem transcrição: ROT 0010900-48.2019.5.15.0094, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. Rel. Eder Sivers, julgado em 25/02/2021; ROSum 0011011-72.2019.5.15.0113, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. Rel. Antônio Francisco Montanagna, julgado em 23/07/2020; RORSum 0010239-44.2020.5.03.0005, TRT da 3ª Região, 7ª Turma, Des. Rel. Marcelo Lamego Pertente, julgado em 04/12/2020; RORSum 0010761-96.2019.5.03.0008, TRT da 3ª Região, 1ª Turma, Des. Rel. Maria Cecília Alves Pinto, julgado em 08-10/06/2020; e 0010806-62.2017.5.11.0011, TRT da 03ª Região, 11ª Turma, Des. Rel. Ana Maria Espi Cavalcanti, julgado em 19/09/2019.

No Direito comparado, a decisão de maior impacto e notoriedade sobre a relação jurídica existente entre os aplicativos de serviço e seus prestadores de serviço foi, sem dúvida nenhuma, aquela proferida pelo Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres. Nessa decisão, o tribunal londrino decidiu que os chamados self-drivers, que prestam serviço para a UBER, não podem ser considerados como trabalhadores



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

autônomos, pois são, na verdade, empregados – *workers* inseridos numa relação jurídica de trabalho subordinado – dependent work relationship:

Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of UBER in unguarded moments with reinforce the Claimants' simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to that end⁵.

No Estado da Califórnia dos Estados Unidos da América, a Comissão de Trabalho (California Labor Commission – case nº 11-46739 EK, June 3, 2015), órgão administrativo estadual que cuida da fiscalização das relações laborais, firmou entendimento de que a trabalhadora Barbara Berwick, contratada como motorista da UBER, deveria ser considerada, para todos os fins legais, uma empregada (employee) e não uma trabalhadora autônoma (independent contractor), condenando a empresa, inclusive, ao pagamento de indenização por horas extras não quitadas. Essa decisão motivou a aprovação de lei estadual, conhecida como California Assembly Bill 5 ou AB5, em que se instituiu o teste ABC com parâmetros objetivos para decidir se o trabalhador é empregado ou autônomo. Desta forma, há necessidade de: (a) o trabalhador não estar sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenhar atividade inserida no negócio principal da empresa contratante; (c) o trabalhador realizar, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado. Caso não se observe esses três requisitos simultaneamente, é considerado empregado.

Com base nessa legislação específica, a Suprema Corte estadual do concedeu liminar no mês de agosto de 2020 e determinou que os motoristas da UBER e da LYFT fossem classificados como empregados. No caso concreto, entendeu-se que os motoristas da UBER e LYFT não poderiam ser considerados autônomos, pois, dentre outras razões,

⁵ <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-f/>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

desempenhavam atividade relacionada ao negócio principal das empresas⁶. Em outubro de 2020, a Suprema Corte manteve a liminar⁷.

Já no Estado de Nova Iorque, a New York Taxi Workers Alliance ajuizou na Justiça Federal uma ação coletiva em nome dos motoristas da empresa UBER, requerendo o reconhecimento da condição de empregado e o pagamento de salário mínimo e horas extras. A associação em apreço obteve, recentemente, êxito na New York State Unemployment Insurance Appeal Board, que confirmou a decisão dado pelo juiz administrativo que considerou como empregados – employees – todos os motoristas da UBER no Estado de Nova Iorque para efeito de benefícios de seguro-desemprego⁸.

No Uruguai, um juiz do trabalho de Montevideo reconheceu a existência da relação de emprego entre motorista e a UBER em novembro de 2019⁹. A sentença foi mantida pelo Tribunal de Apelações do Trabalho, que levou em consideração trinta e oito elementos que apontavam para a caracterização da relação de trabalho e usou como base para análise a Recomendação n. 190 da OIT¹⁰.

Na França, em março de 2020, a Corte de Cassação identificou a existência da subordinação do motorista perante a UBER e apontou que a condição de autônomo é fictícia. Segundo a decisão, o motorista não cria sua própria clientela, não fixa livremente suas tarifas e não determina as condições para a prestação do serviço de transporte. O destino das corridas não é de conhecimento do motorista, o que significa que ele não é livre para escolher a viagem que lhe convém, e se o motorista recusar três ou mais viagens,

⁶ PAUL, Kari. **Uber and Lyft must classify drivers as employees, judge rules, in blow to gig economy**. The Guardian, Londres, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2020/aug/10/uber-lyft-ruling-california-judge>. Acesso em: 13 dez. 2020.

⁷ BOND, Shannon. **Uber and Lyft must make drivers employees, California Court rules**. NPR, Washington, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.npr.org/2020/10/22/926916925/uber-and-lyft-must-make-drivers-employees-california-appeals-court-rules>. Acesso em: 13 dez. 2020. Em novembro de 2020, foi aprovada em plebiscito a Proposition 22, que afasta a aplicação da nova legislação trabalhista na Califórnia dos trabalhadores via plataformas digitais.

⁸ <http://www.nyctaxinews.com/Uber%20AB%20Decision-redacted.pdf>

⁹ MESA, Piá. **Fallo inédito em Uruguay: Justicia considera trabajador dependiente a chofer de Uber**. El País, Montevideo. Disponível em: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/fallo-inedito-uruguay-justicia-considera-trabajador-dependiente-chofer-uber.html>. Acesso em: 13 dez. 2020.

¹⁰ CARLIM Federico Rosenbaum. **Fin del partido. Uruguay: los choferes de Uber son trabajadores dependientes (TAT de 1º turno, sentencia n. 111/2020, 03.06.2020)**. Disponível em: <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5-rosenbaum-carli.html>. Acesso em: 13 dez. 2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

a Uber pode desconectá-lo temporariamente da aplicação. A UBER fixa uma taxa de cancelamento, que se não for seguida pode fazer o motorista perder o acesso à sua conta, bem como se for relatado "comportamento perturbador". Ainda, o motorista participa de um serviço de transporte organizado no qual UBER define unilateralmente os termos e condições¹¹.

Ainda na França, o órgão que executa a gestão do sistema de benefícios da previdência social (URSSAF – Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d’Allocations Familiales) aplicou sanção administrativa à UBER, pela falta de recolhimento de cotas sociais, por entender que há vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas¹².

Na Suíça, em maio de 2019, um Tribunal Trabalhista em Lausanne entendeu que a relação entre motorista e a UBER é de emprego, determinando que a empresa deve aplicar a legislação trabalhista¹³. Em um outro caso, em setembro de 2020, um Tribunal no cantão de Vaud manteve decisão que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e UBER¹⁴. Em relação a esse caso, a UBER aceitou a decisão do Tribunal de Vaud e não interpôs recurso¹⁵.

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha concluiu que os motoristas da empresa UBER trabalham efetivamente na condição de empregados, pois a relação jurídica que une todos os condutores ao UBER não pode ser classificada como prestação de serviço independente, mas sim de relação de emprego com dependência e ajenidad. Diz ainda o tribunal catalão que os motoristas são parte essencial da atividade de

¹¹ COUR DE CASSATION. Arrêt n. 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em: 13 dez. 2020.

¹² https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-erd-face-a-uber_1556255

¹³ SWISS INFO. **UberPop driver wins “landmark” infair dismissal case.** Disponível em: https://www.swissinfo.ch/eng/court-ruling_uberpop-driver-wins--landmark--unfair-dismissal-case/44941794. Acesso em: 13 dez. 2020.

¹⁴ SWISS INFO. **Swiss court confirms Uber status as “employer”.** Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as--employer-/46036976>. Acesso em: 13 dez. 2020.

¹⁵ SWISS INFO. **Uber accepts Swiss court decision on employee.** Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/uber-accepts-swiss-court-decision-on-employee/46208314>. Acesso em: 13 dez. 2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

transporte comercial da UBER, sendo que aqueles carecem de qualquer tipo de organização empresarial¹⁶. Argumentação idêntica foi utilizada na Sentencia del Juzgado de los Social nº 1 de Gijon nº 61/2019 em caso envolvendo trabalhador vinculado à plataforma de entregas rápidas GLOVO¹⁷. Em setembro de 2020, o Tribunal Supremo espanhol confirmou essa decisão e declarou, definitivamente, a existência de relação de emprego entre entregador e a plataforma GLOVO, considerada empregadora¹⁸.

Há casos de empresas proprietárias de plataformas digitais que adotam modelo de organização semelhante à UBER e que também foram reconhecidas como empregadoras em outros países.

Na Itália, em novembro de 2020, um juiz do Tribunal em Palermo julgou uma demanda em que identificou o vínculo de subordinação entre entregador e a GLOVO, determinando a aplicação da legislação trabalhista no caso concreto¹⁹.

No Chile, em outubro de 2020, um juiz do Tribunal de Concepción reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a plataforma de entregas PEDIDOS YA²⁰.

Na Alemanha, o Tribunal Federal do Trabalho publicou recentemente, em 01 de dezembro de 2020, decisão sobre o trabalho via crowdwork²¹ e identificou a existência

¹⁶

https://www.economia.el.pais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html

¹⁷ <https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/>

¹⁸ PODER JUDICIAL ESPAÑA. **El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor**. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 13 dez. 2020.

¹⁹ ROTUNNO, Roberto. **“Glovo assumo il fattorino come dependente”. A Palermo la prima sentenza che impone a una app di riconoscere la subordinazione dei rider**. Il Fatto Quotidiano, Roma, 23 nov. 2020. Disponível em: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/23/glovo-assumo-il-fattorino-come-dipendente-a-palermo-la-prima-sentenza-che-impone-a-una-app-di-riconoscere-la-subordinazione-dei-rider/6013230/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

²⁰ SÁNCHEZ, Dayana. **Juzgado del Trabajo de Concepción reconoce vínculo laboral entre Pedidos Ya y repartidor, y abre flerte debate**. La Tercera, Santiago, 6 out. 2020. Disponível em: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/juzgado-del-trabajo-de-concepcion-reconoce-vinculo-laboral-entre-pedidos-ya-y-repartidor-y-abre-fuerte-debate/WHWA5UWSTNHE7FWZHWNBLBWY5A/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

²¹ Disponível em <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>. Acesso em: 02/03/2021.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

de relação de emprego entre trabalhador e uma plataforma de microtarefas, levando em consideração a subordinação algorítmica e a ludificação do trabalho²².

Importante ainda registrar que a jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*²³, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado “ex officio” e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva²⁴.

Nesse sentido, Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramelli Neto e Thiago Gurjão Alves Ribeiro apontam que a promoção e a proteção dos direitos humanos, por meio a aplicação das normas contidas nos tratados internacionais, é incumbência de diversos agentes do Estado, como o Poder Judiciário e o Ministério Público. Segundo os autores, os magistrados têm a obrigação jurídica de reparar as lesões decorrentes do desrespeito aos direitos humanos, de não aplicar legislação interna em conflito com os

²² BUNDESARBEITSGERICHT. *Pressemitteilung Nr. 43/20. Abnehmer-eigenschaft von “Crowdworkern”*. Disponível em: <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>. Acesso em: 13 dez. 2020.

²³ CORTE IDH. *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, parágrafo 124.

²⁴ Id. *Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220, parágrafo 225; Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones*. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C No. 221, parágrafo 239; Corte IDH. *Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional*. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21, parágrafo 31.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

tratados internacionais sobre o tema e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos²⁵.

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana²⁶.

Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal²⁷.

Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras²⁸.

²⁵PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. *Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 12-13.

²⁶ CORTE IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, parágrafo 338

²⁷ Id. Caso Gelman Vs. Uruguay. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013, parágrafo 67.

²⁸ Id. Ibid., parágrafo 68.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera algumas obrigações. Todas as suas autoridades públicas e órgãos estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante do Pacto de San José e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte²⁹.

O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os danos de acordo com os seus mecanismos internos³⁰.

Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si³¹.

Dessa forma, considerando que os membros do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria-Fiscal do Trabalho possuem o dever de promover o controle de convencionalidade “ex officio” das normas brasileiras no âmbito de suas atribuições, conforme previsto na Convenção Americana e estabelecido pela Corte Interamericana, é fundamental conhecer os parâmetros regionais em matéria trabalhista.

²⁹ Id. Ibid., parágrafo 69.

³⁰ CORTE IDH. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Serie C No. 259, parágrafo 142.

³¹ Id. Ibid., parágrafo 143.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Especificamente sobre o tema tratado nesta Ação Civil Pública, destacamos o Parecer Consultivo n. 27 da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Ao tratar do trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho em razão de novas tecnologias, a Corte destacou que sua regulação “deve se realizar conforme os critérios de universalidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Este Tribunal considera que os Estados devem adotar medidas legislativas e de outro caráter, centradas nas pessoas e não, principal ou exclusivamente, nos mercados, que correspondam aos desafios e às oportunidades que coloca a transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais. Em específico, os Estados devem adotar medidas dirigidas a: a) o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregados, se na realidade o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas a que têm direito, nos termos da legislação nacional; e, conseqüentemente, b) o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Nesse sentido, cabe mencionar que os direitos trabalhistas são universais (...)”³².

No âmbito da OIT, é essencial mencionarmos a Recomendação n. 198, sobre a relação de trabalho. O seu art. 4, b, estabelece que “as políticas nacionais devem incluir, ao menos, medidas para: (...) combater as relações de trabalho disfarçadas, no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordo contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho

³² Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 209. No original: “debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En este sentido, cabe mencionar los derechos laborales son universales (...)”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

disfarçado ocorre quando o empregador trata um empregado como se assim não o fosse, de forma a esconder o seu verdadeiro status legal, e estas situações podem fazer com que acordos contratuais tenham o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção”.

Nesse sentido, deve-se levar em consideração a manifestação do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais. No relatório “Promoting employment and decent work in a changing landscape” (2020), apontou-se que as novas formas de trabalho exigem um minucioso exame das reais condições desses trabalhadores, o que nem sempre é aparente, e que o uso de meios tecnológicos para distribuir atividades para os trabalhadores não permite que sejam consideradas como formas de trabalho apartadas do resto do mercado de trabalho³³.

Aqui é importante recordar que recomendações constituem fontes materiais de direito, uma vez que não são objeto de ratificação pelos Estados-Membros e não criam direitos subjetivos individuais, como as convenções ratificadas, mas podem ser usadas como modelo para a produção legislativa interna, a edição de atos administrativos regulamentares, a elaboração de instrumentos coletivos de trabalho, a resolução de conflitos coletivos de interesses e a fundamentação de decisões judiciais.

Ainda na esfera da OIT, mencionamos a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019. O art. III., B., estabelece que “A Conferência apela a todos os Estados-membros, tomando em consideração a sua situação nacional, para trabalharem individual e coletivamente, numa base tripartida e de diálogo social e com o apoio da OIT a continuarem a desenvolver a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, adotando medidas no sentido de (...): Reforçar as instituições do trabalho para assegurar a proteção adequada de todos os trabalhadores e trabalhadoras e reafirmar a pertinência da relação de trabalho como forma de providenciar segurança e proteção jurídica aos

³³ ILO. Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC109/III(B). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf, acesso em: 21 out. 2021, parágrafos 326 e 327.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

trabalhadores e trabalhadoras, reconhecendo a extensão da informalidade e a necessidade de adotar medidas eficazes para a transição para a formalidade. Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Decente, tendo em consideração os seguintes elementos: (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; (iii) limites à duração do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho”.

Finalmente, destacamos os posicionamentos do G20, grupo das 19 maiores economias do mundo e a União Europeia, sobre o tema. O Brasil faz parte do G20. Em junho de 2021, foi divulgada uma declaração dos Ministros do Trabalho do Grupo. No anexo 3 do documento, há opções de políticas públicas para reforçar as estruturas regulatórias do trabalho via plataformas digitais. Destacou-se que “continuamos empenhados em moldar uma transformação digital e um futuro de trabalho inclusivo, justo, sustentável e centrado no ser humano, tomando medidas para facilitar as transições para os empregados, os autônomos e os empregadores, adaptando-se a um mundo do trabalho em rápida mudança. Ao fazer isso, continuaremos promovendo emprego de qualidade, trabalho decente, proteção social adequada para todos, condições de trabalho seguras e saudáveis, diálogo social, os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e considerando a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Além disso, procuraremos assegurar que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos trabalhistas e benefícios de proteção social devido a uma classificação equivocada de seu status empregatício”³⁴.

³⁴ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021. No original: “we remain committed to shaping an inclusive, fair, sustainable and human-centred digital transformation and future of work, taking action to facilitate transitions for employees, the self-employed and employers adapting to the rapidly changing world of work. In doing this, we will continue promoting quality employment, decent work, adequate social protection for all, safe and healthy working conditions, social dialogue, the Fundamental Principles and Rights at Work and taking into account the ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Moreover, we will seek to ensure that workers are not deprived of their employment rights and social protection benefits because of misclassification of their employment status.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Como deixa transparecer o apanhado da jurisprudência internacional acima transcrito e os encaminhamentos dos organismos internacionais, o mundo inteiro discute a natureza jurídica da relação existente entre os aplicativos de serviço e os trabalhadores que prestam, de fato, o serviço oferecido pelos tais aplicativos em suas plataformas digitais. E se pode afirmar, sem nenhum medo de errar, que o Direito comparado caminha, a passos largos, para reconhecer que essa relação jurídica é uma relação jurídica de emprego.

VIII- DO DANO MORAL COLETIVO – QUANTUM INDENIZATÓRIO

A lesão a direitos metaindividuais trabalhistas enseja a condenação do(s) infrator(es) ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial causado à coletividade, conforme disposto no artigo 1º, caput e inciso IV, da Lei n.º 7.347/1985, in verbis:

Art. 1º. Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, ao regular o capítulo sobre Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, reconheceu a inviolabilidade da honra e a imagem das pessoas e assegurou a indenização por dano material e moral decorrente de sua violação (incisos V e X). Transpondo essas normas para a jurisdição metaindividual trabalhista, percebe-se claramente que o dano moral coletivo é configurado quando se fere algum dos direitos fundamentais de natureza não patrimonial de uma coletividade.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

O Código Civil (CC) prescreve em seu art. 927 que: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”. Ressalte-se que o dano patrimonial difuso causado deve, inclusive, evitar o enriquecimento ilícito da ré (CC, art. 402).

Quando a fraude às relações de trabalho e ao regime geral de emprego alcança direitos fundamentais de natureza não patrimonial, ocorre a violação da projeção coletiva da dignidade da pessoa humana, consubstanciada em interesses ou direitos extrapatrimoniais essencialmente difusos e coletivos em sentido estrito (grupos, classes ou categorias de pessoas), sendo tal violação usualmente causadora de sentimentos coletivos de repulsa, indignação e despreço pela ordem jurídica³⁵. Parte-se da ideia de um patrimônio moral coletivo e indivisível, inerente à dimensão social humana e relacionado à honra e a dignidade de um contingente de interesses de natureza transindividual³⁶.

Nesse aspecto, além da necessidade de um provimento judicial impondo obrigações de fazer, sob pena de multa cominatória, deve haver reparação dos danos sociais emergentes da conduta omissiva ilícita da ré, pois são imensuráveis os prejuízos que foram causados difusamente à sociedade e às dezenas de trabalhadores que trabalham em favor da ré. Daí exsurge a necessidade de se indenizar a coletividade atingida, mediante a reconstituição, ainda que de forma indireta, dos interesses metaindividuais tutelados pelo ordenamento jus laboral.

A violação intolerável de direitos coletivos (stricto sensu) e difusos, com a consequente mercantilização do trabalho humano, exige uma resposta eficaz do sistema jurídico, conforme lições de XISTO TIAGO MEDEIROS NETO³⁷:

“O reconhecimento do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais

³⁵ COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano Moral (Extrapatrimonial) Coletivo**. São Paulo: LTr, 2009, p. 71.

³⁶ CAMARGO, Paulo Sergio Uchôa Fagundes Ferraz de. **Dano Moral Coletivo: Uma Possibilidade de Aplicação dos Danos Punitivos**. São Paulo: Almedina, 2016, p. 136 e 138.

³⁷ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano Moral Coletivo**. São Paulo: LTr, 2012, p. 343.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema de responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade, que lhes são próprios, e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade de seus membros.”

A responsabilidade civil, decorrente da prática de ato ilícito, implica uma condenação em dinheiro (art. 3º da Lei n.º 7.347/85), cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão, o comprometimento do bem jurídico violado e a extensão do dano. Neste caso, a conduta da ré em descumprir normas jurídicas que protegem o regime de emprego e o valor social do trabalho, por meio de práticas fraudulentas na contratação de entregadores/motoristas como autônomos ensejam o deferimento de reparação do dano coletivo infligido à sociedade e aos trabalhadores.

Conforme demonstrado em tópicos precedentes, a ré precariza as relações de trabalho, já que nenhum entregador/motorista possui vínculo empregatício devidamente reconhecido com a empresa.

A ré causa prejuízo manifesto ao interesse da coletividade e da sociedade em geral, ao visar unicamente fraudar as relações de trabalho e o regime geral de emprego, atraindo o dever de reparar o dano extrapatrimonial coletivo infligido. As condutas ilícitas repercutem sobre toda a coletividade, por aviltar os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana dos dubladores, acarretando, assim, lesão a direitos metaindividuais trabalhistas, notadamente em relação aos direitos e interesses difusos e coletivos.

Acresça-se a isso o fato de que um dos principais motivos para não se reconhecer o vínculo de emprego ou “pejotizar” os trabalhadores é a redução do ônus tributário na



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

contratação de serviços. Assim, de acordo com estudo da Receita Federal (Doc. 12)³⁸, uma empresa supostamente “tomadora de serviços” dos entregadores/motoristas, no caso a LALAMOVE, acaba se desincumbindo de 31% dos encargos trabalhistas tais como contribuição previdenciária patronal (20%), encargos do Sistema S e do RAT (3%), depósito para o FGTS (8%), além dos demais direitos trabalhistas que devem ser assegurados ao trabalhador, como décimo terceiro salário, férias, horas extras, vale-transporte, vale-alimentação, etc.

Desse modo, o que se observa é que a fraude perpetrada pela ré, também gera prejuízos aos cofres públicos, uma vez que se deixa de arrecadar tributos, causando lesão a toda a sociedade.

Pois bem; se configurado o ato comissivo ilícito e a lesão de ordem imaterial coletiva, é necessária a compensação, como determinam o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República, o artigo 3º da Lei nº. 7347/1985 e os artigos 186 e 927 do Código Civil, ressaltando-se que o quantum indenizatório deve cumprir com suas funções punitiva e pedagógica. Em sendo assim, o Poder Judiciário deve punir o infrator, pecuniariamente, para que se repare de forma exemplar o dano social emergente da conduta ilícita pretérita, desestimulando novas transgressões às normas jurídicas que tutelam o regime geral de emprego, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana dos entregadores/motoristas.

Ademais, a conduta da ré ao sonegar direitos trabalhistas e previdenciários, auferindo altos lucros com a violação da legislação social e a fraude sistemática à relação de emprego, pratica concorrência desleal (dumping social) em relação aos demais concorrentes que cumprem integralmente a legislação trabalhista, arcando com os custos dela advindos.

³⁸ BRASIL. Receita Federal. **O Fenômeno da “Pejotização” e a Motivação Tributária**. Brasília: 2016, p. 8-9



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Nesse sentido cumpre trazer à baila o Enunciado n. 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual realizada no final de 2007 no Tribunal Superior do Trabalho:

4. ‘DUMPING SOCIAL’. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT”. (grifos nossos)

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm condenado as empresas por essa prática nefasta:

“REPARAÇÃO EM PECÚNIA. CARÁTER PEDAGÓGICO - DUMPING SOCIAL. CARACTERIZAÇÃO. Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do **denominado dumping social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. "As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a Relator Juiz Convocado Eduardo Aurelio P. obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social'" (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de ideias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. "Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza" (LAFER, Celso "Dumping Social", in Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir ainda que pedagogicamente a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir evitando práticas nefastas futuras, o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana". (TRT 3ª R.; RO 866/2009-063-03-00.3; Quarta



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Turma; Rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo; DJEMG 31/08/2009) (grifos nossos).

'DUMPING SOCIAL'. INDENIZAÇÃO. DANO SOCIAL. A contumácia da Reclamada em descumprir a ordem jurídica trabalhista atinge uma grande quantidade de pessoas, disso se valendo o empregador para obter vantagem na concorrência econômica com outros empregadores, o que implica dano àqueles que cumprem a legislação. Esta prática, denominada 'dumping social', prejudica toda a sociedade e configura ato ilícito, por tratar-se de exercício abusivo do direito, já que extrapola os limites econômicos e sociais, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. A punição do agressor contumaz com uma indenização suplementar, revertida a um fundo público, encontra guarida no art. 404, § único, do Código Civil e tem caráter pedagógico, com o intuito de evitar-se a reincidência na prática lesiva e surgimento de novos casos. (TRT 18ª R.; RO 00539-2009-191-18-00-7; Primeira Turma; Relª Desª Elza Cândida da Silveira; DJEGO 23/11/2009) (grifos nossos).

Diante de tal contexto, **restou evidente que a ré obtém redução dos custos com mão de obra de forma ilícita, com prejuízo às demais empresas concorrentes que cumprem as suas obrigações trabalhistas, bem como com dano a toda sociedade, ensejando a indenização deferida pela origem, não merecendo acolhimento o apelo neste particular.**” (TRT 15ª Região, RO 0001993-11.2011.5.15.0015, Rel. João Alberto Alves Machado, Publicado em 25/10/2013) (grifos nossos).

Justifica-se a reparação genérica, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também, por já ter ocorrido a transgressão ao



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Ordenamento Jurídico vigente, e como forma de reparação aos danos cometidos pelo “dumping social”.

Nesse sentido, cumpre destacar que desde sua instituição desrespeita as normas que possibilitam aos trabalhadores a plena inserção no mercado de trabalho, com a consequente frustração de seus direitos constitucionais e celetistas.

Diante do exposto, reputa-se adequada a fixação da compensação pecuniária, considerando-se a gravidade da lesão, o efeito pedagógico e preventivo que deve ter a tutela jurisdicional e a capacidade econômica da ré ou, utilizando-se o critério objetivo estabelecido no art. 37 da Lei n. 12.529/2011, de forma que a compensação pecuniária por danos morais coletivos corresponda a 1% de seu último faturamento bruto.

Trata-se de indenização simbólica, considerando-se os malefícios causados pela ré com a conduta ilegal, privando os trabalhadores de todas as garantias trabalhistas e previdenciárias, considerando a potencialidade de danos de sua atitude genérica de descumprimento legal.

Esses valores deverão ser revertidos em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no artigo 13 da Lei nº 7.347/85, o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador -, que, instituído pela Lei nº 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego, o que propicia, de forma adequada, a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores, aqui incluídos os desempregados que buscam uma colocação no mercado; ou para instituições sem fins lucrativos a serem indicadas por esse Juízo ou MPT.

IX – DA TUTELA INIBITÓRIA

Após a instrução realizada no bojo do Inquérito Civil nº 007651.2019.02.000/9, busca-se, através da presente ação civil pública, a concessão de tutela inibitória.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

A tutela inibitória se materializa pela imposição de obrigações de fazer ou não fazer, buscando prevenir a ocorrência, repetição ou continuação de um ilícito.

Embora já esteja devidamente embasada na legislação ordinária – vide, por exemplo, art. 11 da Lei nº 7.347/85 e art. 497, e respectivo parágrafo único, do CPC – o seu real fundamento é de natureza constitucional. A garantia constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV) abrange não só a efetiva lesão como também a ameaça a direito.

Assim, o que se pretende, em termos de provimento inibitório, é que a ré seja compelida a não repetir a transgressão verificada. A tutela jurisdicional postulada possui, portanto, caráter nitidamente inibitório, a ser garantido por meio da imposição de obrigações de fazer e de não fazer, com a previsão de multas para o caso de descumprimento.

Ainda sobre a tutela inibitória, vale, ainda, a transcrição de lições de Luiz Guilherme Marinoni³⁹:

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória. Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa.

(...)

³⁹ MARINONI, Luiz Guilherme. Técnica processual e tutela dos direitos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 255.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

A tutela inibitória é uma tutela específica, pois objetiva conservar a integridade do direito, assumindo importância não apenas porque alguns direitos não podem ser reparados e outros não podem ser adequadamente tutelados através da técnica ressarcitória, mas também porque é melhor prevenir do que ressarcir, o que equivale a dizer que no confronto entre a tutela preventiva e a tutela ressarcitória deve-se dar preferência à primeira. A tutela inibitória é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar o ilícito ou a impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.

(...)

A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença capaz de impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.

(...)

Já o fundamento maior da inibitória, ou seja, a base de uma tutela preventiva geral, encontra-se – como será melhor explicado mais tarde – na própria Constituição Federal, precisamente no art. 5º, XXXV, que estabelece que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, e exatamente por isto não há como pensar que a inibitória somente pode servir a certos direitos”.

Assim, o fato de a obrigação de fazer ou não fazer já estar prevista ou decorrer de preceito em Lei não constitui, de modo algum, óbice para a postulação da tutela inibitória.

Muito pelo contrário: busca-se o provimento inibitório justamente porque, apesar de a obrigação ter previsão legal, a demandada deixou de observá-la anteriormente há



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

muitos anos ou, no caso de ilícito ainda não praticado, há indícios de que ela descumprirá a obrigação na sequência. No caso concreto, a prova da prática dos ilícitos é irrefutável.

A este respeito, destaca-se o posicionamento majoritário do C. Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo da decisão proferida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, cuja ementa ora se transcreve:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. REQUISITOS. NATUREZA PREVENTIVA. 1. A Eg. 8ª Turma não conheceu do recurso de revista do autor. Adotou a tese do Tribunal Regional no sentido de que não é possível o acolhimento de tutela inibitória "em face de situações meramente abstratas e hipotéticas" e que não há, nos autos, "elementos de prova que indiquem concretamente qualquer violação ou ameaça de violação por parte dos réus, levando em consideração os instrumentos coletivos firmados nos últimos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação" . 2. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva - que se volta para o futuro -, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade, como entendeu a Turma. 3. Efetivamente, a rigor, e considerando-se a teoria mais pura acerca da tutela inibitória, sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória. Cabível, portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo. Recurso de embargos conhecido e provido" (TST, E-ED-RR-683900-65.2009.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 24/05/2019, sem grifos no original).

RECURSO DE REVISTA DAS EMPRESAS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO CONTRA AS EMPRESAS VOX POPOLI MERCADO E OPINIÃO SOCIEDADE CIVIL LTDA, VOX MERCADO PESQUISA E PROJETOS LTDA E VOX OPINIÃO PESQUISA E PROJETOS LTDA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES AUTÔNOMOS E "FREE LANCERS". 1 - O TRT, com base na análise fático-probatória, reconheceu a ilegalidade da contratação de autônomos e "free lancers" para a coleta, revisão e digitação de dados para pesquisa, constatando os elementos caracterizadores da relação de emprego (art. 3º da CLT). Concluiu que se configurou fraude à legislação trabalhista e deferiu a tutela inibitória pleiteada pelo Ministério Público do Trabalho. 2 - Correta a decisão do Tribunal Regional ao manter a tutela inibitória imposta pelo juízo de primeira instância, que tem a função não apenas de proibir a conduta ilícita, mas também de evitar que a mesma conduta se repita. 3 - Recurso de revista de que não se conhece. (...) (TST, RR-163600-46.2009.5.03.0109, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 21/10/2016, sem grifos no original).

Com isso, o Ministério Público do Trabalho visa à condenação da ré às obrigações expostas adiante.

X - OS PEDIDOS

Por todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho pede:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

- (i) a **declaração da relação jurídica de emprego** entre a LALAMOVE e os entregadores/motoristas que prestam serviço de entrega de mercadoria através de seu aplicativo;
- (ii) a **condenação** da LALAMOVE. em obrigação de fazer para **efetuar** o imediato registro dos entregadores/motoristas que prestam serviço de entrega de mercadoria, independentemente de considerações sobre o local de residência e da inscrição em MEI, **em CTPS, em sua modalidade eletrônica**, na forma dos artigos 14 e 29 da CLT, e das Portarias n^{os} 1.195/2019 e 1.065/2019, ambas do Ministério da Economia, sob pena de **multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS)** por cada trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação, valor este revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador; ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chancelada pelo Juízo.
- (iii) a **condenação** da LALAMOVE em obrigação de não fazer para se **abster** de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

2º e 3º da CLT, sob pena de **multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS)** por cada trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação, valor este revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador; ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chancelada pelo Juízo.

- (iv) A condenação da LALAMOVE a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, bem como em virtude do dumping social e da lesão ao erário, de valor não inferior a 1% do seu último faturamento bruto, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chancelada pelo Juízo.

XI - A ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA SENTENÇA DE MÉRITO

Para evitar qualquer sorte de discussão sobre a abrangência territorial da sentença de mérito e sua incidência sobre a empresa ré em todo o território nacional, é dizer, onde quer que esteja, está ou estará no futuro, a fim de impedir a limitação espacial do comando sentencial e permitir que a empresa demandada transfira sua atividade econômica para outras cidades ou Estados da Federação – e fuja da obrigação principal com uma simples mudança de domicílio –, é imperativo e necessário que a presente Ação Civil Pública e a sentença de mérito tenham efeitos expansivos e alcancem a empresa em suas matrizes e



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

filiais, atuais e futuras. Até mesmo porque se trata de uma empresa ou plataforma digital, com potencial para operar e realizar suas atividades em qualquer lugar do território nacional.

A sentença vale para o réu! Essa é a premissa aqui invocada para justificar a abrangência territorial expansiva desta Ação Civil Pública. Nas obrigações de conduta futura ou tutela inibitória, só faz sentido uma sentença de mérito que acompanhe o réu no espaço, em todo o território nacional.

As regras de competência não se confundem com os efeitos territoriais da sentença. Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal, em julgamento com repercussão geral, firmou, recentemente, a seguinte tese: “I - É inconstitucional o art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494 /1997. II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990. III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas” (RE 1.101.937 - tema 1.075).

Ademais, o ato ilícito é uma constante, um modus operandi, um modo de ser no mundo, reproduzido e repetido em seus contornos básicos em todas os locais onde a plataforma digital da empresa aqui demandada opera.

Portanto, até mesmo para manter a integridade e coerência do sistema judicial, evitando-se decisões contraditórias que se anulam na prática, deve a sentença de mérito alcançar a empresa em todo o território nacional.

XII - REQUERIMENTOS FINAIS

O MPT requer a citação da ré para, querendo, contestar a ação, no prazo legal, sob pena de revelia e confissão quanto a matéria de fato, com regular processamento do feito,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

julgando-se ao final, totalmente procedentes os pedidos.

Requer, ainda, a intimação pessoal dos atos processuais do presente feito, com vista pessoal diretamente por meio da interoperabilidade, em conformidade com o art. 183, § 1º do novo CPC e artigos 18, inciso II, alínea "h" e 84, IV da Lei Complementar nº 75/93.

O MPT pugna pela produção de prova documental suplementar, prova testemunhal e depoimento pessoal, se necessário.

Requer que seja determinado à LALAMOVE a juntada aos autos do seu último faturamento bruto (com manutenção do sigilo dos autos desse documento em específico) para fins de se fixar o valor da indenização do dano moral coletivo, nos termos do art. 37 da Lei n. 12.529/2011.

Pede a observância da isenção de custas nos termos do art. 18 da LACP; art. 87 do CDC; art. 19, § 2º e 91 do CPC e art. 790-A da CLT.

Esta Procuradora declara, de acordo com o art. 425 do Código de Processo Civil, que as cópias dos documentos ora juntados conferem com as vias constantes no Inquérito Civil Público nº 007647.2019.02.000/5.

E, por fim, atribui-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para as finalidades legais.

XIII – VALOR DA CAUSA

Atribui-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão reais).

Nestes termos pede deferimento.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

São Paulo, 05 de novembro de 2021.

TATIANA LEAL BIVAR SIMONETTI
Procuradora do Trabalho

CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE
Vice Coordenadora Nacional do Núcleo de Combate às Fraudes na Relações de
Emprego

RENAN BERNARDI KALIL
Procurador do Trabalho

RODRIGO BARBOSA DE CASTILHO
Procurador do Trabalho

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA
Vice Coordenadora Nacional do Núcleo de Combate às Fraudes na Relações de
Emprego



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
COORDENADORIA DE PRIMEIRO GRAU
Rua Cubatão, 322 – Paraíso – São Paulo – SP – CEP 04013-001 – Telefone: (11) 3246-7000

Relação de Documentos

- Doc. 01 – Peticionamento 09/06/2021
- Doc. 02 – Contrato Social
- Doc. 03 – CNPJ
- Doc. 04 - INPI
- Doc. 05 – Testemunha 01
- Doc. 06 – Testemunha 02
- Doc. 07 – Testemunha 03
- Doc. 08 – Testemunha 04
- Doc. 09 – Termos e Condições – última revisão 18/07/2020
- Doc. 10 – Termos e Condições – última revisão 04/06/2021
- Doc. 11 – Política de Privacidade
- Doc. 12 – Receita Federal