

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO
ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS

THAIS FERNANDES DE LIMA

Rio de Janeiro

2022

THAIS FERNANDES DE LIMA

**UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO
ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.

Rio de Janeiro

2022

CIP - Catalogação na Publicação

FL732u Fernandes de Lima, Thais
 UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO DE
 TRABALHO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS / Thais
 Fernandes de Lima. -- Rio de Janeiro, 2022.
 73 f.

 Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
 Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
 Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

 1. Uberização do Trabalho. 2. Trabalho em
 plataforma. I. Versiani Scott Varella, Renata,
 orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

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

Assinatura

Data

THAIS FERNANDES DE LIMA

**UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO
ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Direito), pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Versiani Scott Varella.

Data da Aprovação: 18/03/2022.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Renata Versiani Scott Varella

Membro da Banca: Profa. Dra. Juliana Benício Xavier

Membro da Banca: Profa. Ma. Denise de Almeida Guimarães

Rio de Janeiro

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em especial:

À minha mãe, Ana Cristina. Mulher guerreira, a primeira de sua família a alcançar o ensino superior. Me ensinou a importância dos estudos e da dedicação. Agradeço pelas (muitas) noites não dormidas com a finalidade de proporcionar o melhor para os seus filhos. Obrigada por ser minha melhor amiga e pelo seu amor incondicional.

Ao Cristiano, meu companheiro de vida. Obrigada pela paciência e pelo companheirismo durante a graduação, por ser meu porto, pela ajuda nos momentos de aperto e por ter despertado em mim o amor pelo Direito do Trabalho.

Aos meus companheiros de graduação, Jelyson Guimarães, Fernanda Moura, Rebeca Braga, Ewerton Ribeiro, Allisson Gabriel, Joice Coutinho e Allan Goldemberg que caminharam comigo durante essa jornada.

Finalmente, agradeço imensamente à minha orientadora, Professora Renata Versiani. Agradeço não só pela orientação na execução deste projeto e generosidade acadêmica de compartilhar seus conhecimentos, mas também pela paciência, disponibilidade, acolhimento, atenção e palavras de incentivo sempre presentes.

RESUMO

A Uber veicula o discurso de que sua atividade se restringe ao ramo de tecnologia e que os motoristas da plataforma são parceiros que realizam a atividade de transporte com autonomia. Na prática, os motoristas se encontram dependentes da empresa e desprovidos dos seus direitos trabalhistas.

O presente estudo analisou por um lado, a uberização do trabalho e como ele se liga à 4^a Revolução Industrial e por outro, como a Justiça Brasileira vem se pronunciando ao ser questionada sobre a relação jurídica entre os motoristas e a empresa Uber.

Palavras-chave: Uberização do Trabalho, Uber, Economia de Compartilhamento, Economia Digital, Controle por programação, Direito do Trabalho, Plataforma Digital, Vínculo Empregatício, Indústria 4.0, 4^a Revolução Industrial.

ABSTRACT

Uber conveys the discourse of its activity is restricted to the field of technology and that the drivers of the platform are partners who carry out a transport activity with autonomy. In practice, drivers are linked to the company and deprived of their labor rights. The present study analyzed how uberized work is connected to the 4th Industrial Revolution and how Brazilian Justice has been speaking out when asked about the legal relationship between drivers and the company Uber.

Keywords: Uber, Sharing Economy, Digital Economy, Control by programming, Labor Law, Digital Platform, Industry 4.0, 4th Industrial Revolution.

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES.....	7
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - PANORAMA HISTÓRICO DA UBERIZAÇÃO.....	10
1.1 INDÚSTRIA 4.0 – QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	10
1.2 PLATAFORMAS DIGITAIS E ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO	20
1.3 A UBERIZAÇÃO E A UBER	24
CAPÍTULO 2 - LEITURAS JUDICIAIS SOBRE A UBERIZAÇÃO	31
2.1 PANORAMA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA DO TRT 1ª REGIÃO SOBRE O TEMA	34
2.2 ANÁLISE DOS ARGUMENTOS CONTIDOS NAS DECISÕES	38
2.2.1 DA ESCOLHA DAS DECISÕES	38
2.2.2 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA COM PESSOALIDADE	40
2.2.3 ONEROSIDADE.....	43
2.2.4 TRABALHO NÃO EVENTUAL	47
2.2.5 SUBORDINAÇÃO	51
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXO 01.....	66

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

Art. - Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

É verdade que o século XXI trouxe novas formas das pessoas se relacionarem. Os aplicativos digitais se tornaram parte da rotina da maior parte da população, sendo possível conseguir praticamente qualquer coisa ao alcance de um click. Isto se dá, muito em parte, pelo avanço da tecnologia e de como o capitalismo se apropriou deste avanço para continuar a ocupar os espaços de produção de capital através da economia digital.

No âmbito laboral, o capitalismo, utilizando-se do avanço da tecnologia, vem transformando as relações de trabalho desde a 1ª Revolução Industrial. No século XXI, com o avanço do trabalho digital, a 4ª Revolução Industrial (ou Indústria 4.0) inaugura uma nova forma de organização de trabalho, que se pretende firmar pelo discurso do empreendedorismo, do trabalhador ser dono do próprio negócio, do trabalho baseado na informalização, no não-vínculo entre o trabalhador e empresa e da consequente diminuição dos direitos trabalhistas.

A Uber Technologies Inc. (“Uber”) é um exemplo global de como esse discurso se dá na prática. A empresa está tão inserida no âmago da 4ª Revolução Industrial que seu nome se transformou em um conceito (uberização) que abarca essa nova forma de organização do trabalho. É a empresa plataforma que possui um exército de trabalhadores à sua disposição, mas que entende que a eles não cabem os direitos trabalhistas de um empregado celetista.

Sendo certo que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, não basta o discurso de empreendedorismo se ele não se reflete na prática. Portanto, cabe à Justiça do Trabalho, ao ser demandada, decidir se nos casos concretos se encontram presentes os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataforma e as empresas-plataformas.

Partindo das premissas acima, o objetivo deste trabalho é, por um lado, compreender a uberização do trabalho e como ele se liga à 4ª Revolução Industrial e, por outro, entender como a Justiça Brasileira vem se pronunciando ao ser questionada sobre a relação jurídica entre os motoristas e a empresa Uber.

Para que o objetivo supracitado fosse alcançado, o estudo está dividido em dois capítulos. O primeiro capítulo faz um apanhado histórico das revoluções industriais e como elas se

conectam com as mudanças nas formas de organização do trabalho. Nessa parte, são apresentadas a 4ª Revolução Industrial e a uberização do trabalho.

No mesmo capítulo explicamos a economia digital, a economia de compartilhamento, as plataformas digitais e como o capitalismo se empodera desses discursos e recursos para maximizar a exploração dos/das trabalhadores/as. Por último, discorremos sobre a Uber, seus números, o termo uberização e as artimanhas que a empresa se utiliza para arguir que os/as motoristas que trabalham para/com ela, não são seus empregados/as, e sim, parceiros/as.

O segundo capítulo busca apresentar como o TRT da 1ª Região está se posicionando nas demandas judiciais que buscam reconhecer o vínculo entre os/as trabalhadores/as e a Uber. Primeiro, é elaborado um panorama geral dos casos em trâmite no Tribunal, tais como: quantidade de processos ativos, número de improcedências e procedências. Posteriormente, é efetivada uma análise aprofundada de 4 (quatro) decisões desse tribunal, destacando os argumentos principais utilizados pelos julgadores conectando-os com a doutrina sobre o tema.

Trata-se de estudo exploratório que articula, por um lado, pesquisa documental e teórica-bibliográfica para compreender o fenômeno da uberização no interior das dinâmicas socioeconômicas e, por outro lado, pesquisa jurisprudencial nacional no âmbito do TRT da 1ª Região, através de análise de decisões judiciais sobre a temática. Busca-se, assim, traçar os desafios e perspectivas para o correto enquadramento justalabalhista do referido fenômeno, principalmente considerando a necessidade de proteção ao/à trabalhador/a.

CAPÍTULO 1 - PANORAMA HISTÓRICO DA UBERIZAÇÃO

1.1 Indústria 4.0 – Quarta Revolução Industrial

A história recente da humanidade é marcada pelas diferentes fases de construção do sistema capitalista, pois representam marcos no desenvolvimento de suas forças produtivas. Durante o período que compreende a Idade Média e o alvorecer da Idade Moderna, o feudalismo foi o modo de organização social, cultural, política e econômica que predominou.

Neste modo de organização, a riqueza de uma sociedade era medida pela terra. Os modos de produção eram ligados à terra, a força de trabalho era baseada no regime de servidão, as pessoas viviam da terra e o sistema de escambo era local. O servo pertencia à terra, e não podia ser privado dela, assim, caso a terra mudasse de dono, o servo teria um novo senhor.

Com a passagem do sistema feudal para o sistema capitalista e a introdução da máquina a vapor nas indústrias, principalmente nas indústrias têxtil da Inglaterra, o sistema que antes era baseado na terra e no trabalho servil passou a versar sobre as indústrias e a utilização hegemônica do trabalho assalariado e subordinado. Esse período é chamado de Primeira Revolução Industrial.

No século XVIII, a Lei dos cercamentos¹ transformou a terra em mercadoria, e pode ser considerada como síntese das transformações que levaram à consolidação do capitalismo na Inglaterra. Ao mesmo tempo que deslocou a população para as cidades gerando mão de obra farta e barata para o desenvolvimento industrial, também criou uma mão de obra assalariada que consumia o que era produzido nas indústrias contribuindo para o aumento do consumo interno.

De outro modo, com a expropriação e/ou os cercamentos, passou-se a separar os camponeses dos seus meios de produção, especificamente, a terra, havendo uma dissolução entre o trabalho e a propriedade, pois antes a propriedade era do

¹ A partir do século XVII, na Inglaterra, a Lei dos Cercamentos passou a designar o processo de eliminação dos campos abertos ou pastos comuns mediante o cercamento das terras. O processo de cercamento provocou a substituição de lavouras por pastagens para a produção de lã, causando a migração maciça dos camponeses para as cidades.

trabalhador, passando o proprietário a não necessitar trabalhar e a explorar o trabalho do trabalhador².

Conforme relata Mauricio Godinho Delgado, a partir do fim da Idade Média e início da Idade Moderna, há um rompimento com o trabalho servil derivado da expulsão dos/as trabalhadores/as (servos/as) da terra. Esses/as trabalhadores/as tornaram-se juridicamente livres, mas desprovidos de terra e dos meios de produção, possuíam apenas sua força de trabalho para dispor³.

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar realidade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meio produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos⁴.

A Revolução Industrial, estimulada pelo desenvolvimento capitalista, modificou toda a estrutura social e econômica da Europa e, em seguida, de todo o mundo. Apesar do processo de industrialização na Europa não ser novidade em meados do século XVIII, a indústria e a produção eram limitadas por questões tecnológicas, visto que a força motriz dos meios de produção era essencialmente animal ou humana⁵, assim, “com a evolução técnica das sociedades humanas, as tecnologias foram sendo criadas, em maior velocidade na Idade Moderna, que culminou com a Revolução Industrial, na metade do século XVIII”⁶.

Durante o século XIX, as principais características presentes no capitalismo eram a concentração, a centralização e a internacionalização do capital, através da revolução técnico-científica e modernização industrial. Na segunda metade do século XIX com a inserção do petróleo e da energia elétrica nos processos produtivos, tornando-os ainda mais rápidos e

² ANDRADE, Diogo de Calasans Melo. Historicidade da propriedade privada capitalista e os cercamentos. **Revista História: Debates e Tendências**, 18(3), 2018. p. 409. Disponível em: <https://doi.org/10.5335/hdtv.18n.3.8597>. Acesso em: 02 jan. 2022.

³ *Ibid.*, p. 98-99.

⁴ *Ibid.*, p. 99.

⁵ MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança no Paradigma Econômico, a revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Direito, justiça e Cidadania**, v. 3, nº 1, p. 1-23. 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2022.

⁶ *Ibid.*, p. 1.

eficientes, deu-se início a Segunda Revolução Industrial, que se encerra com a Segunda Guerra Mundial.

Tanto a Primeira quanto a Segunda Revolução Industrial são marcadas pelo enorme desenvolvimento tecnológico e econômico de um lado e pelas desigualdades sociais do outro, baseadas na exploração do trabalho do homem pelo homem no modo de produção industrial capitalista⁷.

Nesse período, os/as trabalhadores/as viviam reunidos nas fábricas sofrendo a mesma exploração, a mesma opressão, e é neste contexto que há o nascimento das lutas trabalhistas, de uma consciência de classe que entende que a única oportunidade de conquistar direitos e garantias seria através da associação. Os/as trabalhadores/as passaram “a viver os mesmos dramas, e a sonhar sonhos iguais, aprendendo, conseqüentemente, a conspirar, foi assim que surgiram os sindicatos e, por extensão, o Direito do Trabalho”⁸.

Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho: a concentração proletária na sociedade europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício da sua força de trabalho – universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa⁹.

Da união dos/das trabalhadores/as, há o nascimento das lutas trabalhistas, a formação de sindicatos e a eclosão dos primeiros movimentos de greve. “Portanto, é flagrante que a Revolução Industrial é causa direta do surgimento do Direito do Trabalho, que nasce com a função de proteger o trabalhador e o próprio sistema produtivo, trazendo equilíbrio à relação capital-trabalho”¹⁰. O Direito do trabalho é fruto da luta de classe e da liberdade sindical.

Nesse momento há o surgimento do Direito do Trabalho, construído basicamente pelos oprimidos, que conseguiram utilizar as suas forças, através da união, para pôr obstáculos à sua própria exploração. Seria o caso de se perguntar: e como foi que a classe dominante permitiu a construção de todo um ramo do Direito que constringia as suas ações? A resposta pode ser encontrada, sobretudo, em outro paradoxo: para

⁷ MIRANDA, 2012, p. 2.

⁸ VIANA, Marcio Túlio. **Flexibilização no Direito de Trabalho**. In: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. p. 291.

⁹ DELGADO, 2019, p. 102.

¹⁰ SILVA, José Felipe Rangel da. **A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF, 29 jan. 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 29 jan. 2022.

produzir mais e melhor, o sistema teve de agrupar pessoas em volta das máquinas, e essas mesmas pessoas – vendo-se como num espelho – aprenderam a conspirar¹¹.

Do mesmo modo Delgado explica que:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômicas-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil (...). A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas. Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas da utilização da força de trabalho pela economia¹².

Assim sendo, segundo Márcio Túlio Viana, citado por Cássio Casagrande, “o direito do trabalho é filho do capitalismo, filho rebelde, mas legítimo”¹³. Ele que contribui para a manutenção do sistema capitalista ao mesmo tempo que promove condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as.

É durante a Segunda Revolução Industrial que são consolidados os modos de organização da produção industrial denominados Taylorismo e Fordismo. Conforme explica Ricardo Antunes, esses modos de organização buscavam a racionalização das operações realizadas pelos/as trabalhadores/as, reduzindo o tempo e aumentando o trabalho realizado. Isto era feito com base no trabalho parcelado e fragmentado, em um processo de “desantropomorfização do trabalho”¹⁴, em que o homem se tornava apenas apêndice da máquina¹⁵.

De maneira sintética, podemos indicar que o binômio taylorismo/fordismo, expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo século XX, sobretudo a partir da segunda década,

¹¹ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 3, p. 47-63, jul./set. 2001. p. 165. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvufmg40&div=12&id=&page=>. Acesso em: 12 dez. 2021.

¹² DELGADO, 2019, p. 96.

¹³ CASAGRANDE. A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado. Disponível em: <https://ugt.org.br/post/20571-A-licao-de-Henry-Ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado>. Acesso em: 02 jan 2022.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 39.

¹⁵ Ibid., p. 39.

baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada.¹⁶

“Os Princípios da Administração Científica” publicado por Taylor em 1911 ensinava a aumentar a produtividade do trabalho através da decomposição de cada processo. Conforme explica Milena da Silva Santos, Taylor formulou três princípios que fundamentam seu método gerencial:

O primeiro deles é chamado de *dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores*. Na medida em que cada atividade na produção pode ser desenvolvida pelos trabalhadores, a partir de sua experiência, aprendem a melhor e mais fácil maneira de ser executada. Por meio de um estudo sistemático, a gerência pode descobrir e pôr em execução os métodos mais rápidos e econômicos na produção, impondo aos trabalhadores o modo de produzir, não dependendo apenas das capacidades dos trabalhadores, mas inteiramente das políticas gerenciais.

Como o segundo princípio da gerência científica, Taylor trata do trabalho manual e trabalho intelectual, para ele: “todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto [...]” (TAYLOR, apud BRAVERMAN, 1987, p. 103). Dessa forma, o capitalista quebra a unidade do processo de trabalho, ao separar a concepção e execução. Observamos ao que Marx (1988) chama de subsunção real do trabalho quando “não apenas os trabalhadores perdem controle sobre os instrumentos de produção como também devem perder o controle até de seu trabalho e do modo como o executa” (BRAVERMAN, 1987, p. 106). Assim, Taylor afirma que para assegurar o controle e baratear a força de trabalho, a concepção e execução devem tornar-se esferas separadas do trabalho, e à gerência deve caber o estudo dos processos do trabalho.

O terceiro, e último princípio, são o planejamento e o cálculo de todos os elementos do processo de trabalho por uma equipe de gerência. Através da coleta e desenvolvimento dos processos de trabalho, o terceiro princípio faz com que a gerência utilize esse conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução¹⁷.

Foram esses princípios que regeram a gerência moderna de produção no capitalismo contemporâneo já a partir do século XX. Sua principal mudança – a separação de trabalho intelectual e trabalho manual – causou os maiores efeitos sobre a classe trabalhadora.

O controle do trabalho foi o aspecto essencial da gerência. Antes os estágios do controle gerencial incluíam: a reunião de trabalhadores numa oficina e a fixação de jornada de trabalho; supervisão dos trabalhadores para a garantia de aplicação diligente, intensa e ininterrupta; execução das normas contra distrações; a fixação de mínimos de produção e etc. Mas, Taylor revolucionou o conceito de controle do trabalho, asseverando a forma pela qual o trabalho deveria ser executado, de forma a controlar a execução de toda a atividade na produção, desde a mais simples a mais

¹⁶ Ibid., p. 38.

¹⁷ SANTOS, Milena da Silva. **As formas contemporâneas de controle do capital sobre o trabalho**. 2013. p. 3-4. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/asformascontemporaneasdecontroledocapitalsobreotrabalho.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022

complexa, marcando um ritmo de trabalho, com vistas ao aumento da produção e maior extração de mais-valia em menos tempo¹⁸.

Quando Ford passa a aplicar os métodos do taylorismo em suas fábricas de automóveis na tentativa de realizar uma produção em massa, os efeitos degradantes da gerência para o trabalhador passam a ser ampliados.

David Harvey explica que a data inicial simbólica do fordismo é de 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros¹⁹. Assim enfatiza que:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista²⁰.

Esse novo modelo de produção industrial que misturava o relógio/cronômetro taylorista e a produção em série do fordismo se instaurou na produção industrial automobilística nos EUA e posteriormente se expandiu para praticamente todo o processo industrial nos principais países capitalistas²¹.

A introdução da organização científica taylorista do trabalho na indústria automobilística e sua fusão com o fordismo acabaram por representar a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho ao longo de várias décadas do século XX, sendo somente entre o final dos anos 60 e início dos anos 70 que esse padrão produtivo, começou a dar sinais de esgotamento²².

Após a segunda guerra mundial e principalmente a partir da década de 1970, o ocidente sofre grandes transformações socioeconômicas que geraram alterações profundas no modelo de trabalho. O até então modelo dominante taylorista-fordista (caracterizado pela indústria verticalizada, com grande disciplina sobre os/as trabalhadores/as) perde o lugar para o modelo toyotista (flexibilização da produção, com adoção do sistema *just-in-time*, que produz conforme a demanda, gerando flexibilização do trabalho e da mão-de-obra) e a terceirização empresarial e trabalhista.

¹⁸ Ibid., p. 3.

¹⁹ HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 13. ed. São Paulo: Loyola. 2003. p. 121.

²⁰ Ibid., p. 121.

²¹ ANTUNES, 2009, p. 40.

²² Ibid., p. 40.

Há novamente um avanço das inovações tecnológicas que marca a Terceira Revolução Industrial (também conhecida como Revolução Técnico-Científica e Informacional) e que, a exemplo das anteriores, provoca reflexos nas relações de trabalho. Há a transformação da fábrica, de um modelo fordista-taylorista para uma empresa mais enxuta, do modelo toyotista.

A história deságua na atual Quarta Revolução Industrial, que, na verdade, é uma mistura de todos os modelos anteriores, porém marcada por um grande avanço da tecnologia digital, que permite a conexão das pessoas em qualquer hora e qualquer lugar do planeta. Conforme leciona Antunes:

Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípode destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa²³.

A Quarta Revolução Industrial também chamada de Indústria 4.0 é um fenômeno recente, que alcança todo o globo e que vem modificando tanto as relações de trabalho quanto as formas de produção²⁴.

A Indústria 4.0 (...), constitui um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, entre outras, que representam um salto de qualidade na capacidade de organizar e controlar o trabalho²⁵.

Há o desenvolvimento de diversos tipos de relações de trabalho intermediadas por essas tecnologias, como é o caso do denominado trabalho “*on demand*” ou do “trabalhador *just in time*” gerenciado por meio de aplicativos, ou “empresas-plataformas”. Não há mais a estrutura verticalizada do modelo taylorista-fordista ou a fábrica enxuta do modelo toyotista, a nova fábrica (empresa) está ligada à economia digital e concentrada/transvestida de plataforma digital. Nos termos de Ana Carolina Reis Paes Lema:

Primeiro, veio o carvão. Com a sua queima, ele aqueceu a água, que virou vapor e empurrou o pistão. O pistão pôde mover a primeira máquina e assim a humanidade converteu nuvem de vapor em movimento. Nos dias de hoje, com a internet, a nuvem de vapor de máquina industrial se tornou uma nuvem de bits. Por sua nova configuração e design, poderia se pensar que é um novo sistema, porém, trata-se

²³ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 33.

²⁴ ANTUNES, Ricardo Antunes. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 9.

²⁵ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125.

apenas de névoa gigantesca e difusa turvando a visão. A máquina a vapor do capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo²⁶.

No Brasil, a história tem outros contornos, as revoluções industriais acima explicitadas impactaram de forma diferente na produção e na classe trabalhadora. A formação da classe trabalhadora no Brasil é conectada ao modo de produção escravista colonial brasileiro, marcado pela dominação, exploração e racismo.

Enquanto os países centrais viviam a Primeira Revolução Industrial, o Brasil ainda se concentrava na exploração de mão de obra escrava e investia na agricultura para exportação de café. Somente na década de 1930 que a indústria brasileira começou a se desenvolver significativamente.

A universalização do trabalho livre no Brasil é relativamente recente: quando promulgamos a Constituição de 1988, comemorávamos o primeiro século do fim da escravatura e da proclamação jurídica da liberdade de trabalho para todos.

(...)

Os quatro séculos de escravidão permaneceram marcados em nossa história do trabalho por longos anos. Mas, naquele final de século XIX, rompia-se a dicotomia entre a maioria de trabalho escravo convivendo com formas incipientes, embora crescentes, de trabalho livre. O processo de conversão jurídica do trabalho em mercadoria acompanhava a formação de um mercado interno no país²⁷.

O crescimento da primeira indústria nacional teve em sua base a monocultura do café, ao lado do advento da mão de obra livre e da descentralização da estrutura política e econômica ocorrida com a queda da monarquia. Isso enquanto há a chegada da mão de obra imigrante em uma tentativa de embranquecer a população.

Sayonara Grillo explica que, no início do trabalho livre no Brasil, o labor era altamente explorado e havia a ocorrência constante de castigos físicos herdados do passado escravista do país. “Na época da abolição e da República, o trabalho e os trabalhadores não traziam, pois a marca da positividade: o ato de trabalhar estava associado à privação de liberdade e o trabalho era um dos significados possíveis da palavra escravidão”²⁸.

²⁶ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à Justiça pela via de direitos dos motoristas Uber. São Paulo: Ltr, 2019. p. 67.

²⁷ SILVA, Sayonara Grillo C. L. da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia**: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. 2008. p. 184. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=11178@1>. Acesso em: 09 fev. 2022.

²⁸ Ibid., p. 184.

É certo que o capitalismo se desenvolveu diferentemente entre os países centrais e os periféricos. Enquanto os países centrais se desenvolviam industrialmente e tecnicamente, os países periféricos se inseriam de forma subordinada e mais sofriam os reflexos das revoluções industriais do que as verdadeiramente viviam.

Portanto, quando se pensa em uma nova revolução industrial como um fenômeno global, é imperioso ter em mente como essa nova organização do trabalho atinge de forma diferente os países e os/as trabalhadores/as que estão na periferia do capitalismo.

Assim, a quarta revolução industrial vem carregada de um discurso de empreendedorismo, do trabalhador ser dono do próprio negócio, do trabalho baseado na informalização, no não-vínculo entre o trabalhador e empresa e da conseqüente diminuição dos direitos trabalhistas.

Os seus defensores, baseados no pensamento liberal, bradam que o direito do trabalho é um entrave aos avanços econômicos, principalmente em tempos de estagnação econômica, sob o argumento de que representam gastos, dificultam a contratação e empregabilidade e que devem ser cortados pelo empregador a fim de tirar o país de crises econômicas²⁹.

Esse discurso é histórico. A proposta, na maioria dos casos, tem a função de reduzir os direitos dos/das trabalhadores/as, e objetiva a flexibilização dos contratos, aumento da jornada de trabalho, diminuição de salários e supressão de direitos. Porém, o aumento das taxas de desemprego no Brasil mesmo após a flexibilização de direitos produzida pela reforma trabalhista de 2017³⁰, comprova que esse discurso, na realidade, não consegue se sustentar. O que não acontece é uma melhoria da economia e do desenvolvimento do país e um aumento dos empregos, mas apenas aumento dos lucros para uma minoria.

²⁹ A Profa. Sayonara Grillo aponta que, desde a década de 1990, no Brasil, existe o pensamento que correlacionava o Direito do Trabalho à obstáculo à produção e ao crescimento produtivo, sendo considerado custoso para as empresas crescerem e que levava o país à higidez econômica.

³⁰ Dados do IBGE mostram que o desemprego hoje está maior do que o registrado antes da reforma trabalhista. No trimestre terminado em julho de 2021, a taxa de desocupação ficou em 13,7%. Esse número é quase 2 pontos percentuais a mais que os 11,8% registrados no último trimestre de 2017. No período, o total de desempregados subiu de 12,3 milhões para 14,1 milhões. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Reforma Trabalhista não gerou 'boom' de empregos prometidos**. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90739-reforma-trabalhista-nao-gerou-boom-de-empregos-prometidos#:~:text=No%20trimestre%20terminado%20em%20julho,milh%C3%B5es%20para%2014%2C1%20milh%C3%B5es>. Acesso em: 15 nov. 2021.

Um dos exemplos clássicos da Indústria. 4.0 é a relação dos/das trabalhadores/as que atuam junto às plataformas. Ou seja, são serviços demandados por meio de aplicativos que as empresas vendem como oportunidade de parceria ou trabalho autônomo, parceiros que são patrões de si próprios e as empresas meras intermediadoras tecnológicas e digitais de serviço.

Se o agrupamento das pessoas em volta das máquinas fez com que os/as trabalhadores/as enxergassem as condições de superexploração que viviam na primeira revolução industrial e possibilitou a alteridade, de que estavam sendo explorados e lutaram unidos contra essa exploração, o trabalho intermediado por plataformas, por outro lado, dificulta a consciência de classe dos/das trabalhadores/as do setor.

Sidney Machado e Julia Dumond Petry³¹ salientam que o trabalho realizado por telas afasta a sociabilidade e o convívio social e coletivo. “A atividade laboral exercida por meio de tecnologias de infocomunicação, portanto, é capaz de causar danos de ordem social e individual aos trabalhadores.”³²

Marco Gonsales³³ pontua seis fatores característicos do trabalho de plataforma que dificulta essa consciência de classe: 1) a existência de poucos locais físicos em que os/as trabalhadores/as de plataforma se encontram; 2) o amadorismo, característico de grande parte do setor; 3) a possibilidade/dinâmica de estar vinculado a diversos empregadores (empresas-plataformas); 4) os recursos limitados a uma sobrevivência a margem do sistema; 5) o fato de que parte dos/das trabalhadores/as atua somente no setor como complemento de renda e 6) a competição intrínseca ao trabalho que é remunerado por produtividade. Sobre o último ponto, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras:

Há uma espécie de leilão invertido que coloca os/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se mercados de trabalho no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial.³⁴

³¹ MACHADO, Sidnei; PETRY, Julia Dumont. O “direito à desconexão do trabalho” na perspectiva brasileira. In: GRILLO, Sayonara et al., (org.). **Direito e Trabalho em transformação**: Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021. p. 80.

³² Ibid., p. 80.

³³ GONSALES, 2020, p. 133.

³⁴ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. 2020. p. 34. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.

1.2 Plataformas Digitais e Economia de Compartilhamento

Como se viu, a Indústria 4.0 envolve a utilização das plataformas, que inauguraram uma nova forma de produção e organização do trabalho. As plataformas digitais fazem parte da economia do compartilhamento, mas têm se distanciado dela.

Para se falar em economia de compartilhamento, é imperioso ter em mente que esse fenômeno tem como lema a frase “o que é meu, é seu” (“*what is mine is yours*”)³⁵. É necessário relembrar uma forma anterior de interação de comunidade, quando as cidades eram pequenas e que era comum o movimento de vizinhos ajudando vizinhos, em que os moradores costumavam compartilhar as suas “posses” com as pessoas da sua comunidade.

Basta pensar no movimento natural que ocorre neste meio, nas trocas informais como dar carona a um amigo, emprestar um eletrodoméstico, executar alguma tarefa para um conhecido. Agora imagine utilizar a internet para poder elevar essas “trocas” e “favores” para uma escala ainda maior, possibilitando que os membros das comunidades possam ganhar um dinheiro extra, economizar tempo e, o principal, possam interagir e contar cada vez mais uns com os outros e depender menos de grandes corporações³⁶.

E é neste ponto que as inovações tecnológicas poderiam ser grandes aliadas. Toda essa ideia de compartilhamento poderia ser levada a uma escala muito maior se essas trocas, empréstimos e execução de tarefas fossem possíveis de serem oferecidas para mais pessoas, o que seria factível por meio das plataformas digitais. Assim, as mídias digitais poderiam ser usadas para recuperar este movimento. O que outrora só podia ser feito de forma localizada, ganhou outra proporção.

Este era o convite originário do movimento a favor da economia de compartilhamento. Sobre esse tema, Tom Slee discorre que:

Como não gostar? Participando deste movimento, nós ajudamos a construir nossa comunidade, em vez de sermos consumidores passivos e materialistas; ajudamos a

³⁵ SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 49.

³⁶ Ibid., p. 34.

criar uma nova era de abertura, na qual podemos encontrar uma bem-vinda ajuda aonde quer que formos³⁷.

As plataformas digitais possibilitaram a oferta de pequenos produtos e serviços, de pessoas para pessoas, em uma escala para além dos seus vizinhos, em uma ideia de ajuda e movimentação da economia comunitária e dos pequenos produtores, em detrimento das grandes empresas capitalistas. Por outro lado, o uso das plataformas digitais, sem atentar aos princípios da economia de compartilhamento, por empresas capitalistas, tem gerado a precarização do trabalho e a desestruturação do mercado³⁸.

A ideia de plataforma não é uma organização empresarial recente. Na verdade, nada mais é que um local, ambiente, infraestrutura, que possibilita a interação de dois ou mais grupos:

Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, *marketplace*), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios. O modelo atual mais completo desse formato é o shopping center. O administrador do shopping center aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes para que realizem negócios entre eles³⁹.

A diferença é que esses ambientes migraram do mundo físico para o mundo virtual. Basta imaginar que seria como um *shopping center* online, um local onde diferentes vendedores disponibilizam diversos produtos/serviços para serem vendidos. Daí as plataformas digitais (conhecidas como *marketplace*), definidas como infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos⁴⁰ que se tornaram o ambiente ideal para o crescimento da economia de compartilhamento.

Essas plataformas são comandadas por empresas que, por vezes, se confundem ou, propositalmente, buscam se confundir com a própria plataforma em si. Firmam-se no mercado

³⁷ SLEE, 2017, p. 34.

³⁸ CARELLI, Rodrigo de L.; CARELI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018. p. 129.

³⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020. p. 2609-2634. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080| ISSN: 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 15 dez. 2021

⁴⁰ SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2016. p. 43.

como provedoras da infraestrutura necessária para que consumidores e trabalhadores/as-microempreendedores/as possam se encontrar⁴¹.

Marketplace é como se define, por exemplo, a empresa OLX que explica o significado da expressão:

Basta imaginar que seria como um shopping center online, um local onde diferentes vendedores disponibilizam diversos produtos para serem vendidos. Porém, com transações feitas de consumidor para consumidor, o tal “C2C”. Para quem procura comprar, a vantagem é a grande variedade de ofertas no mesmo destino; para quem busca vender, é poder conectar-se a diferentes pessoas interessadas no que você pode oferecer. E é isso o que fazemos todos os dias: conectamos pessoas para que elas possam comprar e vender de forma rápida e fácil⁴².

Porém, não demorou muito para que essa utopia comunitária fosse invadida pelas grandes corporações. Tom Slee explica que é possível diferenciar as organizações que estão inseridas na economia de compartilhamento em duas vertentes⁴³.

A primeira mantém a ideia original, o sentimento de dividir, de ajudar a comunidade, de ser mais sustentável, de compartilhar ao invés de possuir (“acesso ao invés de propriedade”⁴⁴). Seriam organizações sem fins lucrativos, ou com baixa lucratividade visando a pequena escala, buscando conectar quem quer o serviço ou produto a quem possa fornecê-lo de maneira ambientalmente e socialmente sustentável.

A segunda vertente é formada por grandes empresas, que se utilizam das brechas legislativas a fim de evitar todos os tipos de regulação (civil, trabalhista, previdenciária etc.) e do discurso comunitário para angariar apoio da população. Buscam fugir das regulações alegando que são “empresas-plataformas”, “enquanto a primeira noção recebe o apelido de ‘o que é meu é seu’, eu penso que é apropriado resumir a segunda no mote ‘o que é seu é meu’”⁴⁵.

⁴¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 05 jan. 2022.

⁴² OLX. **Quem somos**. Disponível em: <https://portalolx.olx.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁴³ SLEE, 2017, p. 37.

⁴⁴ Ibid., p. 51.

⁴⁵ Ibid., p. 37.

Conforme explica Carelli⁴⁶, muito embora haja realmente a possibilidade de se realizar a economia de compartilhamento, hoje as empresas aproveitam a forma desse modelo para a realização de atividade econômica organizada, explorando os/as trabalhadores/as sob a capa de modernidade, mantendo-se a natureza e essência da organização empresarial fordista.

Certo é que a segunda vertente é a que domina o mercado da economia de compartilhamento. Quando pensamos em serviços e produtos oferecidos pelas plataformas digitais, o que nos vem em mente são as gigantes Uber e Airbnb (líderes em seus ramos) e centenas de outras como Ifood, OLX, Mercado Livre, 99car etc.

O discurso é simples, conectar pessoas através das plataformas digitais, “e é isso o que fazemos todos os dias: conectamos pessoas para que elas possam comprar e vender de forma rápida e fácil”⁴⁷. As empresas se definem como plataformas, se colocando como elos entre a prestação de serviços/trabalhadores/as-microempreendedores e venda de produtos e o consumidor final.

Ao adentrar no funcionamento de algumas plataformas como o Mercado Livre, a brasileira Enjoei e a OLX, é possível ver claramente esse conceito de shopping center/marketplace. “Não existe relação capital-trabalho, apenas relações comerciais, como grandes classificados digitais que facilitam o encontro de locadores e locatários ou compradores e vendedores”⁴⁸.

Os vendedores se cadastram na plataforma, anunciam os seus produtos ao preço que consideram adequados, que são comprados por clientes também cadastrados que podem comprar de diversos vendedores, bem como possuem a possibilidade, dentro das regras estabelecidas na plataforma, de negociar o valor anunciado.

Para ambos os lados é como estar em uma feira. O feirante anuncia a maçã por R\$ 2,00 (dois reais) e o cliente pode pechinchar por um desconto ou escolher comprar no vendedor da barraca ao lado. O papel da empresa é disponibilizar um local seguro, ainda que virtual (a

⁴⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188682>. Acesso em: 02 jan. 2022.

⁴⁷ OLX, 2022. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁴⁸ GONSALES, 2020, p. 132.

plataforma) para que a interação possa acontecer e em contrapartida recebe um valor pelo anúncio ou uma porcentagem da venda.

Do mesmo modo se autodefine a Uber, uma “empresa-plataforma” (“empresa-aplicativo”), conectada ao “setor de tecnologia” (e não ao setor de transporte) que disponibiliza um serviço de “compartilhamento de carona”⁴⁹. conectando os seus “motoristas-parceiros” aos usuários e, por vezes, a própria empresa propaga o discurso de que os motoristas seriam seus clientes. O próprio léxico que a Uber utiliza (“empresa-plataforma”, “motoristas-parceiros”, “carona”, por exemplo) já esclarece como a organização quer se apresentar para a sociedade. Tenta difundir que se trata de uma empresa que é mero conector entre o fornecedor de serviço (motorista) e o consumidor.

Após tratarmos como a “economia de compartilhamento” se conecta com as plataformas digitais, seguiremos para uma análise mais aprofundada da Uber e o conceito de uberização.

1.3 A Uberização e a Uber

Conforme explicitado no item 1 deste capítulo, as formas de trabalho se modificaram, se reestruturaram e se adaptaram com o avanço do capitalismo e o passar dos séculos. A uberização do trabalho ao mesmo tempo que é uma nova fase desses processos globais é também, assim como os outros, o resultado dos processos anteriores. Ou seja, a economia digital e o trabalho em plataforma materializam um novo estágio desse processo.

A uberização do trabalho é baseada, em tese, na inexistência da subordinação e do vínculo de emprego, estando inserido no capitalismo de plataforma, *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital e trabalho *on demand* (por demanda). A narrativa das empresas do ramo é de priorização do empreendedorismo, da prestação de serviço, do “patrão de si mesmo”. Conforme explica Ricardo Antunes: “a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são

⁴⁹ KHOSROWSHAHI, Dara. **A letter from Dara Khosrowshahi, Chief Executive Officer**. 2019. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=1c9805ea-64d2-476b-b21f-410da04d1efd. Acesso em: 12 dez. 2021.

crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”⁵⁰

Conforme explica Abílio⁵¹, o termo “uberização”, inserido na Quarta Revolução Industrial, “pouco definido e já largamente utilizado”⁵² perpassa por uma nova forma de organização, controle e relação de trabalho, que se utiliza dos algoritmos e baseia-se na informalização e no não-vínculo. É a nova tendência global no mundo do trabalho⁵³.

É a venda de um serviço totalmente independente de alguém, em geral via internet, gerida por um algoritmo, sem a possibilidade de um contrato formal de emprego entre patrão e empregado. Sobre a uberização, Antunes explica:

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho⁵⁴.

É o imaginário em que os empregadores transmudam os seus nomes para facilitadores, mediadores ou conectores de pessoas e os empregados passam a ser chamados de associados, colaboradores, parceiros, “*rappiatender*”⁵⁵, “usuário motorista” e outras espécies absolutamente desprotegidas. Cabe ao trabalhador arcar com os custos do serviço, da alimentação, de sua saúde e até do material de trabalho utilizado⁵⁶. Conforme explica o desembargador Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso⁵⁷:

⁵⁰ ANTUNES, Ricardo Antunes. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 9.

⁵¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 10 jan. 2021.

⁵² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111.

⁵³ ABÍLIO, op. cit., Acesso em: 10 jan. 2022.

⁵⁴ ANTUNES, Ricardo Antunes. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11.

⁵⁵ Rappiatender é o nome que a empresa de delivery Rappi chama seus entregadores.

⁵⁶ Até mesmo as mochilas que são usadas pelos entregadores da Rappi, com o logo da empresa, podem ser adquiridas no site da empresa. RAPPI. Disponível em: https://soyrappi.com/?_gl=1*gn8bhq*_ga*MTc1MzU3NzI2Mi4xNjQyNDIwMTQy*_ga_FGJHX7E4KW*MTY0MjQyMDE0MS4xLjAuMTY0MjQyMDE0MS42MA..&_ga=2.159416893.1447808343.1642420142-1753577262.1642420142. Acesso em: 17 jan. 2022.

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020750-38.2020.5.04.0405/2#dc91942>. Acesso em: 02 jan. 2022.

(...) mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoeecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional)⁵⁸.

Na prática, portanto, é possível perceber que o trabalhador uberizado arca com todos os ônus da prestação de serviço, mas não possui os bônus de ser empreendedor de si mesmo. É a empresa (através da plataforma) que define o valor que será pago pelos serviços prestados, disponibiliza um ranking para que o consumidor possa avaliar os seus parceiros e que tem o poder de decidir quem continuará na plataforma, desconectando, inclusive, quem e quando entender pertinente, ou seja, “apesar das mudanças no meio ambiente laboral e das novas nomenclaturas, como ocorre com o *crowdwork* e o trabalho *on demand*, algumas constantes do labor permanecem inalteradas. O trabalho continua sendo dominado, subordinado e dependente”⁵⁹.

Dados de 2019 apontam que, no Brasil, aproximadamente 4 (quatro) milhões de pessoas trabalham em empresas plataformas como Ifood, Uber, Rappi e DogHero. Se esses aplicativos fossem uma única empresa, ela empregaria 35 (trinta e cinco) vezes mais pessoas que os Correios, maior empresa estatal em número de funcionários, com 109 mil servidores⁶⁰.

Em relação à Uber, a empresa que se denomina Uber Technologies Inc. (“Uber”) foi fundada em 2010 e chegou no Brasil em 2014. Apesar de se definir como uma empresa do ramo da tecnologia⁶¹, é líder quando se fala em serviços de transporte disponibilizados por aplicativos e atualmente está presente em mais de dez mil cidades do mundo inteiro.

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020750-38.2020.5.04.0405/2#dc91942>. Acesso em: 02 jan. 2022

⁶⁰ INFOMONEY. **Apps como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos/#:~:text=Novos%20tempos-.Apps%20como%20Uber%20e%20iFood%20s%C3%A3o%20fonte%20de,quase%204%20mil%C3%B5es%20de%20aut%C3%B4nomos&text=Com%20o%20desempenho%20t%C3%ADmido%20da,maior%20empregador%20do%20Pa%C3%ADs>. Acesso em: 18 dez. 2021.

⁶¹ Em seu site a empresa se define como: “A Uber é uma empresa de tecnologia que que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento”. UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 dez. 2021.

Os números da empresa são impressionantes. Em seu site, a companhia afirma que possui 3,5 (três e meio) milhões de motoristas cadastrados em sua plataforma, 101 (cento e um) milhões de usuários e realiza 17 (dezesete) milhões de viagens/entregas por dia em todo o mundo. No Brasil, a empresa comemorou 7 (sete) anos com 22 (vinte e dois) milhões de usuários e mais de 1 (um) milhão de motoristas/entregadores parceiros. Curiosamente, a Uber também informa que possui 20 (vinte) mil funcionários no mundo, que ela separa dos motoristas/entregadores e que podemos entender como empregados que possuem algum tipo de vínculo empregatício.

Atualmente a empresa atua em duas frentes, o aplicativo de viagens (denominado somente de Uber) e o aplicativo de entregas de comidas (Uber Eats). No caso das duas plataformas, o discurso da Uber sobre os seus parceiros é o mesmo:

O Uber Eats é uma empresa que oferece oportunidades a profissionais autônomos que podem se beneficiar da tecnologia para gerar renda extra ao toque de um botão. Os entregadores parceiros são autônomos, escolhem como e quando utilizarão o aplicativo como geração de renda⁶².

Sob o slogan “seja seu próprio chefe”, a Cia. leva ao imaginário social a ideia de que o motorista/entregador é dono do seu próprio negócio, que não se subordina a ninguém e não se a si mesmo. A empresa surfa no discurso da Indústria 4.0 e vende uma visão de que seus parceiros são empreendedores, ainda que estes trabalhem em um empreendimento alheio.

A um olhar raso, a ideia parece simples e se encaixa bem no conceito de plataformas digitais, que são infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos⁶³. Ocorre que há necessidade de uma análise mais aprofundada para entender se a Uber atua somente como um conector entre o consumidor final e o seu motorista parceiro ou se o seu papel é fundamental nas diretrizes e direcionamentos do labor dos que vendem a sua força de trabalho na sua plataforma digital.

⁶² ÉPOCA NEGÓCIOS. **Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia**: a rotina dos entregadores de aplicativos. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>. Acesso em: 12 dez. 2021.

⁶³ SNIRCEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. p. 25.

A empresa não foi a primeira empresa a mergulhar no mar da economia compartilhada, mas, hoje, muitas pessoas entendem que a Uber é a própria economia de compartilhamento. Ela se tornou tão gigante que dela derivou o termo “uberização”.

Por óbvio que esta nova forma de relação de trabalho não nasceu com a Uber e nem se limita a ela, mas foi essa companhia, que possui um exército global de motoristas que trabalham para/com ela de forma autônoma e precarizada, que, forçadamente, e não por casualidade, emprestou o seu nome ao ser reconhecida como a empresa que carrega essa nova forma global de informalização do trabalho⁶⁴.

Importante destacar que, conforme informa Abílio⁶⁵, a uberização, apesar de estar intrinsecamente ligada às mídias digitais, não ocorre exclusivamente através da internet ou plataformas digitais. A lei do Salão-Parceiro (Lei nº 13.352/2016), recentemente declarada constitucional pelo STF⁶⁶, consagrou a possibilidade formal de contratos de parceria os profissionais do ramo da beleza e os salões.

A referida lei, que tornou juridicamente exequível que os salões de beleza celebrem contratos de parceria com os profissionais que desempenham atividades no ramo da estética (cabeleireiro, manicure, depilador, maquiador, entre outros), é um exemplo de como a precarização da relação do trabalho se comporta fora das plataformas digitais.

Estes estabelecimentos passaram a ser juridicamente concebidos como provedores de infraestrutura e denominados de “salão-parceiro”, enquanto os empregados foram transmutados para “profissionais-parceiros”. A relação, antes protegida pela esfera trabalhista, passou a ser concebida e regulada no âmbito civil.

O âmago do termo está intrinsecamente ligado à precarização do trabalho através da falácia do autogerenciamento. A Rappi⁶⁷ segue com o mesmo discurso de sua concorrente:

⁶⁴ ABÍLIO, **Uberização**: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Disponível em: <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf> Acesso em: 10 jan. 2022.

⁶⁵ ABÍLIO, 2020, p. 115.

⁶⁶ No julgamento da ADI Nº 5625, o STF entendeu que “é constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016”. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5625/DF**, Rel. Ministro Edson Fachin, redator do acórdão Ministro Nunes Marques, julgado em 27 e 28/10/2021.

⁶⁷ A Rappi é uma empresa de delivery que funciona através de plataforma digital.

Estes, profissionais autônomos, atuam por conta própria, portanto, podem se conectar e desconectar do aplicativo quando desejarem. A flexibilidade permite que esses profissionais usem a plataforma da maneira que quiserem e de acordo com suas necessidades. Não há relação de subordinação, exclusividade ou cumprimento de cargas horárias⁶⁸.

Os seus defensores afirmam que a Uber possui a mesma natureza de corporações como o Mercado Livre e a OLX, ou seja, simplesmente seria uma plataforma eletrônica de conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando um percentual de comissão sobre as transações realizadas, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Porém, apesar do discurso de empreendedorismo e da não existência de um contrato formal de emprego, a realidade é que a Uber, através da sua plataforma digital, consegue organizar, gerenciar e subordinar, em todo o mundo, milhares e até mesmo milhões de profissionais por ela chamados de trabalhadores/as autônomos⁶⁹.

Certo é que se definir como empresa de tecnologia⁷⁰, ou usar “nomes pomposos (normalmente estrangeiros)”⁷¹, não exime essas empresas de serem enquadradas como empregadoras se estiverem caracterizados na relação entre a empresa e o “parceiro” os pressupostos da relação de emprego, quais sejam: i) o empregado ser pessoa física, ii) a existência de subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade dos serviços prestados.

Como a relação já nasce através de um contrato de prestação de serviços⁷² que o trabalhador precisa concordar para que consiga ingressar na plataforma, com cláusulas pré-definidas e não modificáveis pela parte que o aceita sendo necessário que o trabalhador concorde com os termos para que consiga ingressar na plataforma, o Judiciário vem sendo

⁶⁸ MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 08 jan. 2021.

⁶⁹ CARELLI, 2021, p. 2.

⁷⁰ Nos Termos Gerais de Uso da Uber: “Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia”. UBER. **Termos Gerais de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 14 jan. 2022.

Em entrevista o colombiano Simón Borrero, cofundador da Rappi disse que ““Queremos que o Rappi se torne a maior empresa de tecnologia da América Latina”. RENNAN A. JULIO. **“Queremos que o Rappi se torne a maior empresa de tecnologia da América Latina”**. 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/09/queremos-que-o-rappi-se-torne-maior-empresa-de-tecnologia-da-america-latina.html>. Acesso em: 14 jan. 2022.

⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020750-38.2020.5.04.0405/2#dc91942>. Acesso em: 02 jan. 2022

⁷² Os motoristas assinam um contrato cível de intermediação digital denominado "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL".

demandado para que analise nos casos concretos qual é o verdadeiro vínculo que une essas empresas aos seus contratados.

No próximo capítulo, analisar-se-á como o Tribunal Regional da 1ª Região (TRT1) tem se posicionado quando demandado sobre a relação dos motoristas e da Uber e quais os argumentos estão sendo levantados e aceitos sobre o tema.

CAPÍTULO 2 - LEITURAS JUDICIAIS SOBRE A UBERIZAÇÃO

A chegada do trabalho em plataforma no país e no mundo é relativamente recente e inaugurou uma nova forma de trabalho inserida na Quarta Revolução Industrial. Esta nova forma, não regulada, que associa características da relação de emprego, de contrato de parceria, trabalho autônomo, empreendedorismo e autoexploração trazem uma ruptura ao sistema tradicional da relação de emprego. Neste sentido:

Schwab assinala que as tecnologias digitais baseadas no computador não são novas, mas causam uma ruptura importante na Terceira Revolução Industrial, podendo ser vistas como constitutivas na “segunda era da máquina”, pois transformam a sociedade, as relações do trabalho e a economia digital⁷³.

Do mesmo modo que:

A Uber encarna a ruptura do modelo tradicional de relação de emprego, segundo os cânones do Direito do Trabalho. Ruptura do modelo do Estado do bem-estar social. Ruptura em relação à noção de trabalho assalariado, de subordinação e de proteção social (trabalhista e previdenciária). Ruptura de paradigma econômico e social⁷⁴.

Apesar do labor em plataforma ser considerado uma ruptura com formas de trabalho anteriores, o Direito do Trabalho permanece como instrumento essencial regulador do mercado a fim de estabelecer condições mínimas de dignidade à classe trabalhadora. Sendo certo que o sistema capitalista tem por essência a exploração máxima da força do trabalho, cabe a este ramo do Direito, por meio da aplicação de seus princípios e normas, prezar pela proteção do trabalhador⁷⁵.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 traz, em seu art. 7º, uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores, e embora diversos deles possam ser aplicáveis a qualquer relação de labor, muitos desses direitos fundamentais, a exemplo de seu inciso I que protege a

⁷³ LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A liberdade de trabalho dos motoristas por aplicativo. Considerações Críticas. In: GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza; GONDIM, Thiago Patrício (org.). **Direito e Trabalho em transformação**: Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021. p. 239.

⁷⁴ VAZ, A. Banco de horas: da instituição à Medida Provisória 927/2020 - da exceção à generalização da compensação da jornada. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(1), p. 13-23, 2020. p. 135. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/395>. Acesso em: 03 jan. 2022.

⁷⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto et al., Máquina x Algoritmo: Reificação do trabalhador e função do direito do trabalho. In: GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza; GONDIM, Thiago Patrício (org.). **Direito e Trabalho em transformação**: Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021. p. 41.

relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa baseado no princípio da continuidade do contrato, são específicos do vínculo empregatício. Conforme as lições de Mauricio Godinho Delgado, o trabalho subordinado é a mais frequente e importante forma de relação jurídica de trabalho existente atualmente na sociedade⁷⁶.

Dessa forma, é essencial assegurar o patamar jurídico de proteção do emprego e do trabalhador que deve se manter hígido diante das transformações ocorridas na realidade das relações de trabalho. Ou seja, mesmo que aparentemente as relações de trabalho da indústria 4.0 sejam divergentes das existentes anteriormente, cabe ao Direito do Trabalho garantir seu papel de proteção dos/as trabalhadores/as e aos direitos até então conquistados.

A economia moderna, conforme já demonstrado, sob o manto da estrutura clássica do Direito do Trabalho, cria outros segmentos, fragilizados, promovendo a fragmentação do trabalho humano através da criação de novos seguimentos que finalisticamente estão promovendo a precarização do trabalho. Uma grande parcela do desemprego é resultado da dispensa do titular de emprego formal, substituído pelo emprego informal ou pela tecnologia, que extingue o posto de trabalho tornado vago pela dispensa. Ou ainda, no caso do UBER, ocupado por trabalhadores que em boa parte das vezes acumula várias formas de prestação de serviços como maneira de sobrevivência, acarretando aumento de jornadas de trabalho dentre outras consequências⁷⁷.

Portanto, apesar do posicionamento da Uber em se autointitular parceira dos motoristas, é imperioso entender se essa relação merece estar na proteção do guarda-chuva do vínculo empregatício, sendo certo que a existência efetiva da relação de emprego é fato que independe da vontade das partes envolvidas. Emanada da própria prestação de serviços, jamais unicamente da intenção das partes.

Nesse diapasão, explicam Cardoso, Artur e Oliveira:

Somente será trabalho autônomo, caso não haja trabalho dependente ou subordinado, inclusive porque prevalece, nos sistemas trabalhistas ocidentais, a diretriz de que os nomes fixados pelas partes – normalmente pelo contratante mais poderoso – não são necessariamente iguais ao conteúdo dos fatos da relação jurídica contratada. Isto é, não bastaria chamar o trabalho de autônomo, mas que este trabalho seja realmente autônomo, por incidência do princípio trabalhista da primazia da realidade sobre as formas⁷⁸.

⁷⁶ DELGADO, 2019, p. 336.

⁷⁷ UBERIZAÇÃO do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Disponível em: <file:///C:/Users/terceiro-tlima/Downloads/5574-Texto%20do%20artigo-19752-1-10-20180727.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2022.

⁷⁸ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista**

Diante da divergência de discursos, no âmbito jurídico é frequente o questionamento sobre o que as empresas de plataforma realmente representam no mundo do trabalho e no Direito do Trabalho. Neste sentido, os Tribunais de todo o mundo são demandados sobre como os motoristas da Uber devem ser enquadrados. Em alguns países, como o Reino Unido⁷⁹ entendeu-se que apesar de todas as artimanhas e argumentos utilizados pela empresa, os motoristas que trabalham para ela devem ser enquadrados como empregados e ter garantidos os seus direitos trabalhistas.

No Brasil, apesar do tema já ter sido enfrentado algumas vezes pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), não há consolidação jurisprudencial sobre o assunto, o que faz com que a Justiça do Trabalho seja recorrentemente acionada para resolver a questão. Sobre as decisões dos Tribunais, leciona Sayonara Grillo a respeito da relevância e da força das interpretações e decisões judiciais sobre qualquer tema trabalhista:

Apesar de o Brasil não pertencer a um sistema de *comom law*, a força das decisões e interpretações judiciais, principalmente no âmbito da trabalhista, é incontestável. (...) Portanto, ainda que não exista vinculação formal entre as decisões proferidas nos primeiros graus e as decisões de sua instância máxima, é possível trabalhar com um cenário de forte vinculação pragmática não só do conjunto da magistratura trabalhista às súmulas, orientações jurisprudenciais, decisões e precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, como também do corpo técnico da advocacia trabalhista que, em especial no âmbito da proposição de ações, exerce um forte papel seletivo nos novos litígios e demandas⁸⁰.

Em que pese, no geral, quando se trata de jurisprudência sobre o tema, os números serem favoráveis à Uber⁸¹, argumento que a empresa recorrentemente utiliza nos processos em que é demandada, não é possível concluir que há pacificidade sobre a questão. Ao contrário, o que vem sendo apontado por diversos julgadores em seus votos é que, em realidade, a Uber tem

eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. p. 219. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 07 fev. 2022.

⁷⁹ FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber O que ela nos ensina?** Disponível em: [http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-](http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf)

[A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf](http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf). Acesso em: 15 jan.. 2022

⁸⁰ SILVA, Sayonara Grillo C. L. da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia**: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990. São Paulo: LTr, 2008. p. 516.

⁸¹ “Nos últimos anos, as diversas instâncias da Justiça do Trabalho vêm construindo sólida jurisprudência confirmando o fato de não haver relação de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, apontando a inexistência de onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, requisitos que configurariam o vínculo empregatício. Em todo o país, já são mais de 1.130 decisões de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho neste sentido, sendo que não há nenhuma decisão consolidada que determine o registro de motorista parceiro como empregado da Uber”. PAIVA, Letícia. **TRT1 não admite acordo e Uber terá de registrar e pagar direitos a motorista**. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/uber-trt1-acordo-negado-registrar-carteira-03082021>. Acesso em: 10 fev. 2022.

como prática a manipulação da jurisprudência⁸² através da “conciliação estratégica”⁸³, já tendo sido condenada, inclusive, por *dumping social*⁸⁴.

Para entender como o judiciário está sendo demandado e se posicionando sobre o tema, escolhemos o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região para analisar as ações em que a Uber figurava no polo passivo. Para isso, foi analisado o numerário de ações localizadas e quatro acórdãos do Tribunal sobre o tema, o que será exposto a seguir.

2.1 Panorama da jurisprudência trabalhista do TRT 1ª Região sobre o tema

Inicialmente, é importante ter um panorama geral do número de reclamações trabalhistas individuais em curso no âmbito do Tribunal Regional Trabalhista da 1ª Região. Para este fim, foi emitida a “Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas” (Anexo 01) em nome de “Uber do Brasil Tecnologia Ltda (CNPJ: 17.895.646/0001-87)” no site do Tribunal, tanto para os processos eletrônicos e/ou migrados quanto para processos físicos.

⁸² GIOVANAZ, Daniel. **Uber: tribunais veem “manipulação de jurisprudência” e começam a decidir a favor de motoristas.** 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/08/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas>. Acesso em: 01 fev. 2022.; GIOVANAZ, Daniel. **Decisões em TRTs de quatro regiões diferentes mostram que a Justiça está de olho nas estratégias da empresa.** 2021. Disponível em: <https://calvo.pro.br/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

⁸³ “Para relatora, Uber adota ‘conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência’”. PAIVA, Letícia. **TRT1 não admite acordo e Uber terá de registrar e pagar direitos a motorista.** 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/uber-trt1-acordo-negado-registrar-carteira-03082021>. Acesso em: 10 fev. 2022

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **O dumping social via site TRT.** Disponível em: https://trt16.gov.br/www/artigos/ARTIGO_O_DUMPING_SOCIAL_VIA_SITE_TRT.pdf. Acesso em: 01 fev. 2022.

A definição de dumping social pode ser extraída de “A figura do dumping social caracteriza-se pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo. No campo laboral, o dumping social caracteriza-se pela ocorrência de transgressão deliberada, consciente e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos não só aos interesses individuais, como também aos interesses metaindividuais, isto é, aqueles pertencentes a toda a sociedade, pois tais práticas visam favorecer as empresas que delas lançam mão, em acintoso desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei” (Recurso de Revista nº TST-RR-1646-67.2010.5.18.0002).

Enunciado de nº 4, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007, na sede do colendo TST - 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.

Importante destacar que, nas certidões emitidas, constam as ações trabalhistas no TRT 1ª Região ajuizadas em face da Uber, em tramitação ou arquivadas provisoriamente. Ou seja, não foram contemplados os processos que já se encontram arquivados na data da consulta⁸⁵, portanto, é provável que tenha havido outros processos que já se encontram arquivados em decorrência de sentenças ou acordos.

Esclarecido este ponto, segue a tabela com dados levantados em 6 de fevereiro de 2022:

Tabela 1 - Ações Trabalhistas em curso contra a Uber no TRT 1ª Região.

* Com resolução do mérito.

Nº Total de Processos Ajuizados:	Nº de Processos em segredo de justiça	Nº de Processos com pedido de vínculo de emprego por motoristas da plataforma	Nº de Processos com sentença em 1ª Instância*		Nº de Processos com decisão em 2ª Instância*	
			Com reconhecimento do vínculo empregatício	Sem reconhecimento do vínculo empregatício	Com reconhecimento do vínculo empregatício	Sem reconhecimento do vínculo empregatício
190	8	180	42		12	
			14	28	3	9

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Das 180 (cento e oitenta) ações em curso movidas por motoristas da Uber com pedido de vínculo empregatício, 42 (quarenta e duas) foram julgadas em 1º grau, sendo 28 (vinte e oito) improcedentes e 14 (quatorze) procedentes. Na segunda instância, 12 (doze) recursos foram julgados, entendendo as Turmas do TRT da 1ª Região pelo reconhecimento de vínculo empregatício em 3 (três) deles.

Se considerarmos que, em 2019, somente no estado do Rio de Janeiro, o número de motoristas cadastrados no aplicativo era de 188.406 (cento e oitenta e oito mil, quatrocentos e seis)⁸⁶, a primeira conclusão que se pode chegar, a partir dos dados levantados, é que a quantidade de processos ativos é baixa. Contudo, o número de processos com pedido de vínculo

⁸⁵ Declaração emitida em 06 de fevereiro de 2022.

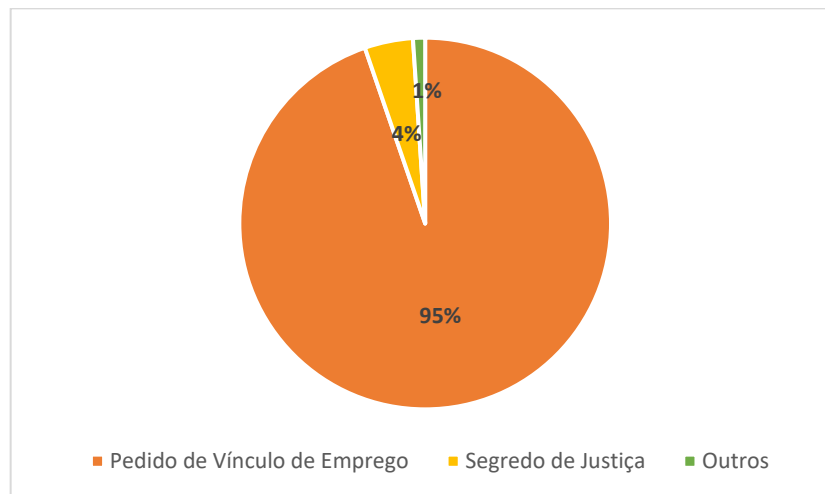
⁸⁶ MACHINE. **Quantos motoristas de aplicativo têm no Brasil?**. 2021. Disponível em: [https://machine.global/motoristas-de-aplicativo-no-brasil/#:~:text=Desde%202012%2C%20quando%20a%20Uber,e%20Minas%20Gerai%20\(105.289\)](https://machine.global/motoristas-de-aplicativo-no-brasil/#:~:text=Desde%202012%2C%20quando%20a%20Uber,e%20Minas%20Gerai%20(105.289).). Acesso em: 09 fev. 2022.

é quase doze vezes maior do que em 2018, conforme apurado por Ana Carolina Reis Paes Leme⁸⁷.

Entretanto, mesmo com um número proporcionalmente baixo de processos, é notável que o assunto majoritariamente discutido é o pedido de vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber. Isto porque, pelo menos 95% (noventa e cinco por cento) das ações listadas na certidão versam sobre o tema.

Exemplificativamente, foram elaborados gráficos comparativos entre os processos em trâmite no TRT1 por assunto e a situação geral dos processos, na primeira e na segunda instância. A divisão foi feita inicialmente por assunto e, posteriormente, foram selecionados apenas os processos que versavam sobre pedido de vínculo empregatício dos motoristas da plataforma e o andamento processual, como se pode ver nos próximos gráficos.

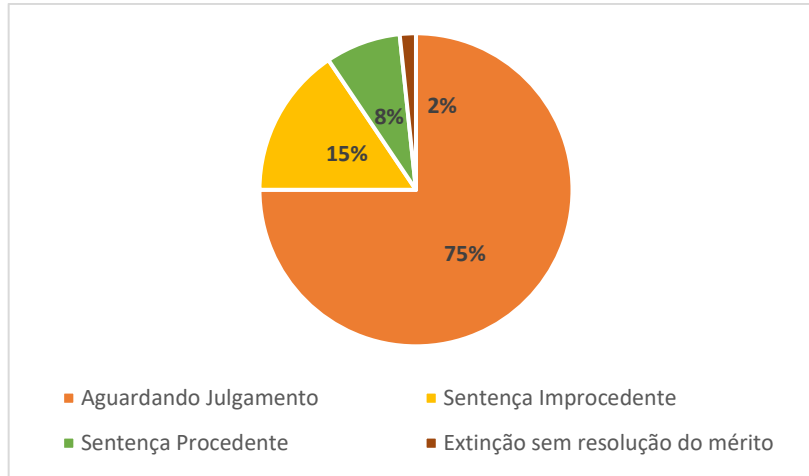
Gráfico 1 - Ações Trabalhistas em curso contra a Uber no TRT 1ª Região – por assunto



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

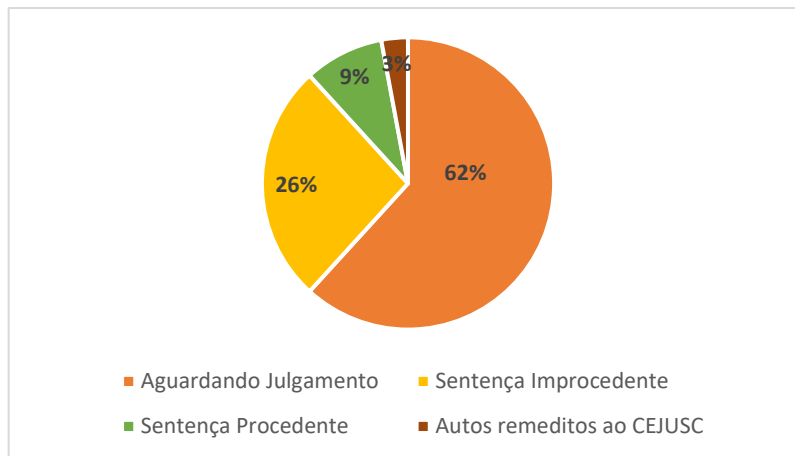
⁸⁷ LEME, 2019, p. 112.

Gráfico 2 - Ações Trabalhistas em curso contra a Uber com pedido de vínculo empregatício dos motoristas da plataforma no TRT 1ª Região – em primeira instância



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

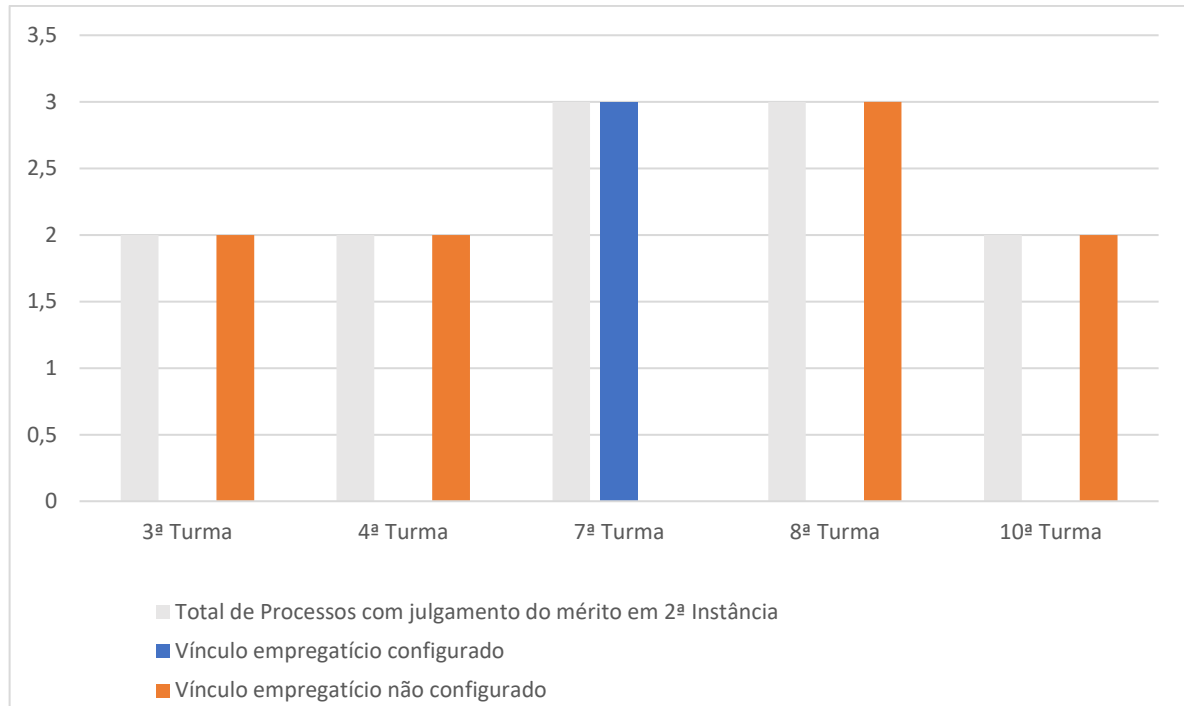
Gráfico 3 - Ações Trabalhistas em curso contra a Uber com pedido de vínculo empregatício dos motoristas da plataforma no TRT 1ª Região – em segunda instância



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Por fim, segue gráfico que demonstra o julgamento dos processos separados pelas Turmas em que se encontram no TRT 1ª Região.

Gráfico 4 - Ações Trabalhistas em curso contra a Uber, com pedido de vínculo empregatício dos motoristas e com julgamento de mérito em segunda instância, no âmbito do TRT 1ª Região – separados por Turma



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

2.2 Análise dos argumentos contidos nas decisões

A seguir, analisaremos quatro decisões emblemáticas proferidas pelo TRT1 cujo pedido do reclamante foi o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. São decisões consideradas emblemáticas, na medida em que aglutinam os principais argumentos mobilizados para a caracterização ou não da relação de emprego. Duas delas entenderam pela configuração do vínculo trabalhista e duas entenderam pela não configuração do vínculo. O objetivo é destacar quais são os argumentos centrais utilizados pelos julgadores em cada decisão.

2.2.1 Da escolha das decisões

A ideia inicial era selecionar 4 (quatro) decisões emblemáticas dentre as 12 (doze) listadas na certidão de feitos trabalhistas que foram julgados em segunda instância. Para uma análise mais robusta, o desejo era de que as decisões escolhidas fossem de turmas diferentes, sendo possível comparar os argumentos entre elas.

Todavia, após a análise dos dados coletados, observou-se que, dentre os processos listados, todos os que decidiram pela caracterização do vínculo de emprego haviam sido julgados pela 7ª Turma.

Portanto, considerando o tema central da pesquisa e a importância da diversificação dos argumentos a serem abordados e analisados, optou-se pela análise de 4 (quatro) acórdãos julgados por 3 turmas diferentes (2 configurando o vínculo empregatício e 2 sem configuração do vínculo), ressaltando que, em todos os processos, os relatores(as)/redatores(as) são diferentes. Segue lista com os processos selecionados:

Tabela 2 - Lista dos processos selecionados para estudo

Nº do processo	1ª Instância	2ª Instância	Relator(a)/Redator(a)	Turma
	Vínculo	Vínculo		
0100853-94.2019.5.01.0067	Não caracterizado	Caracterizado	Carina Rodrigues Bicalho	7ª Turma
0100491-26.2020.5.01.0013	Não caracterizado	Caracterizado	Rogério Lucas Martins	7ª Turma
0101036-14.2017.5.01.0042	Não caracterizado	Não caracterizado	Roque Lucarelli Dattoli	8ª Turma
0100697-17.2019.5.01.0323	Caracterizado	Não caracterizado	Rildo Albuquerque Mousinho de Brito	3ª Turma

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Dos quatro processos selecionados, nos processos que afastaram o vínculo empregatício entre as partes, a decisão foi tomada pela maioria das Turmas, tendo sido vencido os votos das desembargadoras Mônica Batista Vieira Puglia (processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323) e Marise Costa Rodrigues (processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042) que entenderam pela caracterização do vínculo de emprego. Por outro lado, nos processos que entenderam pela caracterização do vínculo, a decisão foi unânime.

Para análise dessas decisões, o próximo item será dividido em quatro partes. Cada parte discorrerá acerca do entendimento das decisões sobre cada um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego que se extraem da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, “trabalho não eventual, prestado *‘intuitu personae’* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade”⁸⁸.

⁸⁸ DELGADO, 2019, p. 338.

2.2.2 Trabalho prestado por Pessoa Física com Pessoalidade

De acordo com as lições de Delgado⁸⁹, o Direito do Trabalho tutela bens jurídicos que são inerentes à pessoa humana, dentre eles, direito à vida, direito à saúde e o direito à integridade física, direitos que não podem ser usufruídos por uma pessoa jurídica. Assim, e desconsiderando os casos de pejetização ilícita⁹⁰, o primeiro elemento da relação fático-jurídica da relação empregatícia é o fato de que neste tipo de prestação de serviço a figura do empregado deverá ser sempre a de pessoa natural⁹¹.

O mesmo autor pondera que os elementos pessoa física e pessoalidade são vinculados, porém a prestação de serviços efetuada por pessoa física não significa necessariamente a pessoalidade. “O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade”⁹².

Entende Vólia Bomfim Cassar que “a CLT não pretendeu dizer o óbvio, isto é, que a prestação dos serviços é pessoal, pois só a pessoa humana presta serviços. Quis dizer, na verdade, que o contrato é pessoal”⁹³. Ou seja, quando falamos em pessoalidade na relação de emprego, queremos dizer que o trabalho é intransferível ou intransmissível. O empregado pode sim ser substituído, como ocorre nas férias, licenças, desde que o empregador assim deseje, porém o empregador contrata o empregado e este não pode se fazer substituir ao seu bel prazer.

Do mesmo modo, explica Alice Monteiro de Barros:

(...) o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços, pois é sabido que no âmbito da organização empresarial existem funções que pressupõem qualificações relativamente homogêneas, em que é normal a substituição de um trabalhador por outro, como também em um regime de revezamento. Esse caráter *intuitu personae* da prestação de serviço admite outras temporárias ou particulares exceções nas hipóteses de suspensão do contrato (afastamento por doença, parto, acidente, greve, etc.)⁹⁴.

No caso da Uber, os motoristas só podem prestar os serviços após o cadastro na plataforma e aceite de todos os termos que a empresa impõe. Não é possível trabalhar para a

⁸⁹ Ibid., p. 338.

⁹⁰ Tentativa de burlar a prestação de serviços por uma pessoa física específica através de uma pessoa jurídica.

⁹¹ DELGADO, 2019, p. 338.

⁹² Ibid., p. 336.

⁹³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 249.

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 159.

plataforma sem o cadastro prévio e pessoal, sendo somente após aprovação da empresa que o motorista cancelado poderá se *logar* na plataforma e entrar em contato com o passageiro.

A própria empresa informa nas suas defesas que é necessário o cadastro na plataforma e que, por questões de segurança, o "usuário motorista" cadastrado deve ser aquele que irá prestar os serviços ao "usuário passageiro". A controvérsia em relação à personalidade está no fato de que é possível que mais de uma pessoa cadastrada no aplicativo utilize o mesmo veículo, ou seja, é permitido compartilhar o veículo desde que os motoristas tenham sido previamente cadastrados e aprovados no aplicativo.

No processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323, o desembargador redator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito pontuou que na plataforma há a possibilidade de diversos motoristas cadastrarem o mesmo veículo para a prestação de serviços. Assim, entendeu o desembargador que a Uber aceita a possibilidade de um prestador de serviços ser substituído por outro, portanto, restaria descaracterizada a personalidade na relação entre a empresa e o motorista:

No tocante à personalidade, embora o acionante, ao que parece, tenha desenvolvido a sua atividade pessoalmente, é importante destacar a informação dada pela testemunha de que era possível cadastrar outros motoristas para dirigirem o mesmo veículo, fato que contribui aqui para afastar a relação empregatícia, uma vez que a substituição do prestador de serviços era aceita⁹⁵.

Nas decisões que reconhecem o vínculo empregatício entre as partes, o argumento principal é de que a exigência da Uber para a identificação e aprovação dos motoristas evidencia o pressuposto da personalidade. Isto porque para trabalhar na plataforma é necessária a inscrição nos moldes fixados pela empresa e a autorização/licença da Uber para o seu uso, além de ser proibido transferir ou emprestar a própria conta para terceiros.

No processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067, com fundamento em prova testemunhal foi demonstrado que não basta o cadastro, mas há uma espécie de verificação/análise do motorista que precisa ser aprovado para conseguir atuar na plataforma. Nesta seara, em seu voto, a relatora desembargadora Carina Rodrigues Bicalho comparou a Uber a qualquer outra empregadora, o cadastro no site/aplicativo se assemelha à manifestação de interesse do candidato na vaga para

⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

o trabalho, quando a Uber o analisa e o aceita, ela está aceitando/selecionando/contratando o motorista.

No processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013, o relator desembargador Rogério Lucas Martins rememorou os depoimentos prestados ao MPT no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6⁹⁶ que evidenciam que os motoristas passam por um processo de verificação e seleção:

Os depoimentos prestados perante o Ministério Público do Trabalho nos autos do Inquérito Civil nº 1417.2016.01.000/6, acostados nos IDs. 132c1bd, 7db12f2 e 518a995, evidenciam que havia um verdadeiro processo de seleção na admissão dos motoristas, os quais eram submetidos inclusive a investigação de seus antecedentes criminais, não podendo se fazer substituir por outros, na medida em que os dados enviados pelo aplicativo aos passageiros usuários, para checagem contém o nome e a foto do motorista, sendo a eles recomendado que confirmem se aquele que os atende de fato é aquele indicado no aplicativo⁹⁷.

Sobre o mesmo inquérito e depoimentos, Leme informa que:

A suspeita de prática de discriminação em face dos candidatos a parceiros se confirmou no depoimento do gerente-geral da Uber do Brasil. Ele trabalhou na empresa de março de 2015 a julho de 2016, tendo relatado que ‘eram cortados pretendentes com inquéritos policiais ou ações em andamento, ou seja, que ainda não tinham sentenças penais condenatórias em julgado’. E que afirmou que os funcionários ‘eram proibidos de informar ao motorista o motivo de não ter sido ativado, em especial se a razão fosse antecedentes criminais’⁹⁸.

Em que pese a possibilidade de diversos motoristas poderem utilizar o mesmo veículo para prestar serviços na plataforma, nos acórdãos favoráveis ao vínculo empregatício, as decisões buscam deixar evidenciada a diferença entre o veículo e o motorista. O argumento principal é de que o labor vem do motorista e não da máquina (carro), o homem não pode se confundir com o veículo.

⁹⁶ Em abril de 2016, o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia formulada pela Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (“AMAA”) relatando, em síntese, que a Uber desrespeitava os direitos trabalhistas dos trabalhadores. Diante da gravidade da denúncia, o MPT instaurou o Inquérito Civil nº 003255.2016.02.000/3 por meio da publicação da Portaria n.º 639.2016, de 03 de junho de 2016. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Petição inicial protocolada**. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2021/11/peticao-inicial-protocolada.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2002.

⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

⁹⁸ LEME, 2019, p. 45.

Sendo assim, a 7ª Turma entendeu que a possibilidade de cadastramento de diversos motoristas agregados ao único veículo em nada muda a personalidade na relação jurídica entre a Uber e o motorista, “haja vista que para que este possa conduzir o veículo é necessária a prévia concordância da empresa, podendo a inobservância da regra dar ensejo a punição ou mesmo à desativação da conta do motorista titular”⁹⁹.

Assim, o motorista A, B e C podem estar cadastrados e terem sido aprovados pela empresa para prestar o serviço no veículo X, mas o motorista A não pode utilizar da conta do motorista B para dirigir ou o motorista C não pode se fazer substituir pelo motorista A, pois cada um tem o seu cadastro utilizando a sua identificação e a sua foto. A relação de cada motorista com a Uber se dá, portanto, de forma individual, *intuitu personae*.

É a empresa quem seleciona, inspeciona e aprova o motorista, que precisa se identificar sempre que irá prestar o serviço, que não pode se fazer substituir por outro. Diversos motoristas podem estar cadastrados ao mesmo carro, porém, o contrato se dá entre os motoristas e a Uber e não entre a empresa e o veículo. Não se pode esquecer que o serviço é prestado pelo labor humano que se utiliza da máquina e não ao contrário.

2.2.3 Onerosidade

O segundo elemento caracterizador do vínculo de emprego é a onerosidade, que deriva da expressão “mediante salário” contida no art. 3º da CLT. A onerosidade está ligada à contrapartida do serviço prestado, mas não só, pois conforme Luciano Martinez: “todo contrato de trabalho é oneroso”¹⁰⁰.

De forma resumida, Vólia Bomfim Cassar define onerosidade como:

Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é,

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022

¹⁰⁰ MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 256.

efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem patrimonial para o trabalhador¹⁰¹.

Sobre esse aspecto, Delgado explica que:

Ao valor econômico da força de trabalho colocado à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada¹⁰².

Porém, ressalta Delgado que a onerosidade, como elemento fático jurídico da relação de emprego, deve ter sempre seu enfoque sob a perspectiva do prestador de serviços. Isso porque, se o enfoque for sob a perspectiva do tomador de serviços ou do trabalho realizado a onerosidade sempre existirá “afinal, todo trabalho – mesmo que simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado”¹⁰³.

No caso da Uber, o motorista presta o serviço e o cliente faz o pagamento à empresa. Esta gerência os pagamentos através da plataforma e repassa uma parte do valor pago nas corridas aos motoristas, normalmente em torno de 75% (setenta e cinco por cento). Se levarmos em consideração a onerosidade sob o enfoque do trabalho realizado, ela é manifesta, uma vez que o motorista presta um serviço e é remunerado por ele. Ou seja, há uma contraprestação pecuniária ou uma contrapartida econômica auferida pelo trabalhador pelo serviço prestado.

Assim, nos acórdãos analisados, não parece haver divergência quanto à existência de onerosidade no sentido de pagamento por um serviço prestado:

Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067: “Seguramente, a relação jurídica entre autora e a ré não é gratuita, havendo intenção onerosa”¹⁰⁴.

¹⁰¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p. 51.

¹⁰² DELGADO, 2019, p. 345.

¹⁰³ Ibid., p. 346.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323 “Então, apesar de a onerosidade também estar presente na relação do trabalhador de aplicativo (...)”¹⁰⁵. Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013: “A onerosidade também se encontrava presente na relação”¹⁰⁶.

A controvérsia da onerosidade no caso da Uber versa sob os seguintes aspectos: (i) o fluxo da remuneração: a empresa-plataforma aduz que o motorista faz a contratação do aplicativo, portanto, a remuneração se dá do motorista à Uber pelo uso da plataforma e não da Uber ao motorista pelo serviço prestado; (ii) se a relação de onerosidade se dá entre os motoristas e a empresa ou entre os motoristas e o “cliente usuário”, ou seja, se a Uber realiza mero repasse de valores arrecadados dos usuários ou se é ela quem remunera os motoristas; e (iii) se o valor médio de repasse de 75% (setenta e cinco por cento) é compatível com a onerosidade de um contrato de emprego celetista.

Sendo assim:

Seguramente, a relação jurídica entre autora e a ré não é gratuita, havendo intenção onerosa. A controvérsia é quanto ao enquadramento jurídico como salário, enquanto prestação devida e paga pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho, como argumenta a autora, que narra receber por hora efetivamente trabalhada, ao passo que a defesa pretende convencer que ‘é a reclamante quem remunera a Reclamada pela utilização da plataforma’ e que ‘O que sempre ocorreu foi apenas e simplesmente repasse de valores, situação que é distinta do pagamento de comissões e/ou salários’¹⁰⁷.

Nas decisões que acolheram a ideia de que estas plataformas são empregadoras, o argumento central para defender a presença da onerosidade é o fato de que todo o controle relativo à remuneração está no poder da empresa. Isto porque é a Uber quem fixa o preço do serviço, aumentando, diminuindo e concedendo, a critério próprio, descontos aos usuários passageiros. Ao motorista só cabe exercer o serviço pelos valores pré-estabelecidos, sem possibilidade de negociação.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

A onerosidade também se encontrava presente na relação, na medida em que a prova dos autos evidencia que era a empresa acionada quem conduzia, unilateralmente, a política de preços, estabelecendo as regras relativas às tarifas dinâmicas, que impactavam diretamente na remuneração do Autor, bem como as promoções concedidas aos clientes e o lançamento de campanhas de incentivos financeiros para os motoristas, controlando a forma de pagamento dos serviços prestados e retendo antecipadamente, o percentual cobrado pelo uso da plataforma, a ele repassando, posteriormente, os valores cobrados dos passageiros, não havendo qualquer possibilidade de que o Demandante pudesse exercer alguma influência sobre tais questões¹⁰⁸.

Como há a possibilidade de os pagamentos serem feitos através do próprio aplicativo, a empresa-plataforma retém o fruto do trabalho do obreiro, seu patrimônio fica em uma “carteira digital” que é controlada pela empresa. Esse fato permite que, nos momentos em que o pagamento é realizado em dinheiro pelo passageiro ao motorista, a empresa faça o desconto do seu valor diretamente dos frutos obtidos pelo obreiro disponíveis na sua “carteira digital”.

Portanto, é claro que a tese de que a empresa é contratada pelo motorista que a paga pela utilização da plataforma e que quem o remunera é o passageiro, não se sustenta. Isto posto conclui a desembargadora Carina Rodrigues Bicalho: “Qual o contratado que tem acesso ao patrimônio do contratante/prestador para destacar desse patrimônio o valor que entende devido, senão a UBER?”¹⁰⁹.

Por outro lado, a 3ª Turma, através do voto do desembargador redator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, afirmou que a forma como a divisão de valores entre os motoristas e a Uber é realizada descaracteriza uma possível relação de emprego. Como o trabalhador de aplicativo fica com a maior parte do pagamento efetuado pelo cliente e a empresa retém apenas uma taxa que gira em torno de 25% (vinte e cinco por cento), estaria caracterizado um contrato de parceria.

No mesmo acórdão, foi realizada a comparação entre os motoristas de plataforma e os/as trabalhadores/as da área de beleza regulados pela Lei nº 12.592/2012, com as alterações da Lei 13.352/2016. De acordo com a decisão, a plataforma estaria para o “salão-parceiro” como o motorista está para o “profissional-parceiro”. Em ambos os casos, os profissionais ficam com a

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

maior parte do pagamento feito pelo cliente, e, por isso, a justiça do trabalho não pode entender que há uma relação de emprego e, sim, um contrato de parceria.

Então, apesar de a onerosidade também estar presente na relação do trabalhador de aplicativo, ela tem essa peculiaridade que a diferencia de um contrato de emprego celetista. E a circunstância de o profissional fazer desse trabalho sua fonte de subsistência não o converte em trabalhador celetista¹¹⁰.

Os mesmos argumentos foram adotados pela 8ª Turma que considerou que a porcentagem paga ao trabalhador caracterizava um contrato de parceria entre as partes:

Assim, o reclamante potencializava a atividade econômica que se prestara a explorar, por sua livre iniciativa; ao mesmo tempo em que a primeira reclamada arrecadava certo percentual das "viagens" feitas pelo reclamante, a partir do uso de sua ferramenta virtual (aplicativo de celular).

(...)

De se registrar que ao reclamante revertia expressivo percentual do valor pago pelos clientes, em torno de 75%, repassando apenas 25% à primeira reclamada, circunstância que denota uma "parceria" existente entre eles, em que o trabalhador, com autonomia, prestava serviços de "motorista", por meio da plataforma digital desenvolvida pelas reclamadas, com o intuito de angariar "clientes"¹¹¹.

Entretanto, este argumento não merece prosperar. O trabalhador vende o seu labor por um preço definido pela empresa e tem os seus ganhos controlados por ela. Em contrapartida, é o motorista quem precisa arcar com todas as despesas de aquisição e manutenção do veículo (custos do veículo, multas de trânsito) e acessibilidade à plataforma (celular, internet para acessar o aplicativo).

Se na hora da divisão dos ganhos, a própria empresa define (e, importante ressaltar que o trabalhador não tem direito de barganhar pelo valor do seu serviço, ele é imposto) que o obreiro receberá uma porcentagem maior, é porque ela entende que do contrário o serviço em si seria impossível de ser prestado, restando prejudicada a sobrevivência da plataforma.

2.2.4 Trabalho não eventual

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-14.2017.5.01.0042/2#54cb9c3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

Delgado explica que o conceito de habitualidade é um dos mais controvertidos no Direito do Trabalho. Apesar de, no geral, o conceito trazer a ideia de permanência, o dissenso apresenta-se tanto nos normativos legais, quanto na doutrina e na jurisprudência. A CLT utiliza-se da expressão “não eventual” quando diz que “empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por outro lado, a Lei Complementar nº 150/2015 e a Lei nº 5.859/72, que são legislações reguladoras do trabalho doméstico, utilizam a expressão “contínua” (“serviços de forma contínua” e “serviços de natureza contínua, respectivamente)¹¹².

A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorias para esclarecer a não eventualidade. Dentre elas, explica Delgado, estão a teoria da descontinuidade, teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Porém, entende o autor que a “teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa)” é a formulação teórica mais prestigiada entre as quatro¹¹³.

Nas lições de Delgado, “informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins da empresa, tarefas que, por essa razão, serão esporádicas e de estreita duração”¹¹⁴. Sobre a mesma teoria, Vólia Bonfim Cassar esclarece que:

A expressão ‘não eventual’ referida no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a óptica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental.
(...)
Assim, a expressão “não eventual” caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento¹¹⁵.

Quando analisaram o requisito da não eventualidade, tanto a 8ª quanto a 3ª Turmas não levaram em consideração o caso concreto. Decidiram por analisar as relações dos motoristas de aplicativo em geral, concluindo que não é possível caracterizar a não eventualidade. O argumento central foi de que a plataforma não impõe ao motorista a frequência com que deve trabalhar (não impõe a habitualidade), sendo este “livre” para se conectar e desconectar quando quiser.

¹¹² DELGADO, 2019, p. 341.

¹¹³ Ibid., p. 343.

¹¹⁴ Ibid., p. 343.

¹¹⁵ CASSAR, 2018, p. 52-53.

E, no caso dos aplicativos, é notável a liberdade que tem o trabalhador de se engajar na atividade se e quando quiser. Pode passar dias ou semanas sem trabalhar. Nesse aspecto, existe muito mais uma ideia de intermitência do que não eventualidade, ao menos para os trabalhadores que não exercem diariamente o seu ofício. Então, nas situações em que o motorista de aplicativo apresenta uma frequência baixa de prestação de serviços, fica repelida a ideia de não eventualidade necessária para a caracterização de um vínculo empregatício típico.

Na presente hipótese, os depoimentos não permitem extrair conclusão sobre a frequência de trabalho do demandante. De todo modo, esse elemento, por si só, não é capaz de comprovar a ocorrência de pacto laboral, pois isso depende da presença de todos os requisitos correspondentes¹¹⁶. (grifos nossos)

Com isso se percebe, sem maior esforço, que a situação jurídica do reclamante em relação à primeira reclamada, **Uber do Brasil Tecnologia Ltda.**, nem de longe apresentava traços compatíveis com a de um "empregado" (art. 3º da CLT), faltando, em especial, a '**não eventualidade**' (...).

o reclamante não precisava prestar serviços com 'habitualidade', bastando ver que '**o aplicativo permite do autor ficar offline; que poderia ficar offline quanto tempo quisesse**', trabalhando de acordo com a sua conveniência¹¹⁷.

As decisões que verificaram a existência de não eventualidade, por outro lado, utilizaram-se de dois argumentos centrais.

O primeiro foi a análise do caso concreto quanto à não eventualidade do serviço prestado, "quanto à habitualidade, ela se configura pelo modo rotineiro pelo qual a atividade foi desenvolvida no período mencionado na exordial, conforme relatório das viagens realizadas, que demonstram que os serviços eram prestados pelo Acionante de forma continuada"¹¹⁸ e "A autora informa, em depoimento, que: 'que trabalhou exclusivamente na UBER', donde não se pode concluir que, efetivamente, a prestação de serviços para outros aplicativos ocorria ou comprometia a prestação pessoal e não eventual em favor da UBER"¹¹⁹.

A flexibilidade de horários e da jornada como um indicativo de não haver vínculo de emprego foi refutada na decisão no processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067. A desembargadora Carina Francisco Bicalho esclareceu que:

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-14.2017.5.01.0042/2#54cb9c3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

A flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da ‘não eventualidade’ e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho.

A não-eventualidade como pressuposto fático jurídico da relação de emprego emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível¹²⁰.

O desembargador Rogério Lucas Martins, no processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013, completou que apesar de não haver uma obrigação explícita da necessidade de habitualidade do trabalho, havia punição para aqueles que ficavam muito tempo desconectados da plataforma:

Ressalte-se que embora a Acionada negue a presença de tal requisito, alegando que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro e que eles podem ficar dias e até meses sem utilizar a plataforma, sem que haja qualquer punição ou cobrança de utilização, em seu depoimento prestado no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, o Sr. Saadi Alves de Aquino, que exerceu na Ré o cargo de Coordenador de Operações (ID. 132c1bd), informou que se o motorista ficasse mais de um mês sem pegar qualquer viagem, a sua conta seria bloqueada por inatividade¹²¹.

O segundo argumento, que foi utilizado pela desembargadora Carina Rodrigues Bicalho foi a tentativa de afastar a alegação da Uber de se tratar de uma empresa do ramo de tecnologia, quando, na verdade, é uma empresa de transporte de passageiros. Nesse aspecto, a relatora afirmou que a comunidade jurídica internacional reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros e nega a condição do motorista como trabalhador autônomo:

A UBER DO BRASIL, UBER INTERNACIONAL E UBER INTERNACIONAL HOLDING B.V são empresas que reproduzem seu modelo de negócios pelo globo, são empresas globais. O Poder Judiciário de vários países já se debateu sobre o tema dos ‘fins do empreendimento econômico’ da Uber sendo recorrente o reconhecimento de que é uma **empresa de transporte individual de passageiros**¹²².

Mesmo que a empresa tente se confundir com a plataforma, esta é mero meio de intermediação da atividade realizada pelo motorista que é essencial para realização dos serviços de transporte oferecidos pela empresa. Completa a desembargadora que: “enquanto a UBER não dominar a **tecnologia dos carros autônomos** e sem motoristas como promete para futuro

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

breve, o que oferta ao mercado é **trabalho sob demanda via aplicativo**, que se adequa perfeitamente ao conceito doutrinário de ‘work on-demand via apps’¹²³.

Sendo uma empresa de transportes individual de passageiros, o motorista está inserido na finalidade do empreendimento econômico. Assim, a decisão utilizou da teoria dos fins do empreendimento para arguir a não eventualidade, conforme detalhou a desembargadora:

Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade da Viviane, como motorista, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes¹²⁴.

2.2.5 Subordinação

O último requisito para configurar o vínculo empregatício é a subordinação, considerada o pressuposto de maior relevância na análise da existência ou não da relação de emprego. É a subordinação que vai diferenciar o contrato de emprego dos demais contratos de trabalho. Nesse sentido, explica Delgado que: “Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”¹²⁵.

Sobre o assunto, leciona Cassar:

A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (sub – baixo; ordinare – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica. (...) Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados), ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador¹²⁶.

(...)

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato ou à função, desde que legais e não abusivas¹²⁷.

¹²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹²⁵ DELGADO, 2019, p. 348.

¹²⁶ CASSAR, 2018, p. 49.

¹²⁷ Ibid., p. 50.

Luciano Martinez entende que a subordinação “no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços”¹²⁸. No mesmo contexto:

A etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado¹²⁹.

Maurício Godinho Delgado destaca, com propriedade, a importância da subordinação:

Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não.

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos (inclusive nos contratos autônomos mencionados no novo art. 442-B da CLT, que foi inserido pela Lei de Reforma Trabalhista de 2017), a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo.¹³⁰

Este é o requisito que causa maior divergência quando pensamos nos/nas trabalhadores/as de plataforma. Isso porque, como a relação se dá basicamente entre o trabalhador e o aplicativo (máquina), a subordinação jurídica é, aparentemente, mais difícil de se identificar. A divergência se situa na possibilidade de os motoristas de plataforma serem enquadrados como trabalhadores/as na definição do art. 6º da CLT, ou seja, como trabalhadores/as subordinados por meios telemáticos e informatizados.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

¹²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas o trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 264.

¹²⁹ MARTINEZ, 2019, p. 263.

¹³⁰ DELGADO, 2019, p. 348-349.

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 alheio¹³¹. (grifos nossos)

Nos julgados que decidiram pela não caracterização do vínculo, os julgadores afastaram a subordinação jurídica da relação pois entenderam que os motoristas da plataforma atuam com autonomia e total liberdade na prestação do serviço. Portanto, a relação jurídica existente entre as partes seria a de prestação de serviço autônomo e não de um contrato celetista.

Para defenderem a autonomia do trabalhador, as decisões pontuaram que os motoristas: (i) poderiam definir os dias e horários de trabalho; (ii) poderiam recusar as “corridas” indicadas pelo aplicativo; (iii) assumiam, por sua conta, os riscos da atividade econômica e; (iv) não recebiam ordens emanadas da Uber. Neste sentido:

Esse quadro revela ampla autonomia por parte do motorista para prestar seus serviços aos usuários-passageiros, de acordo com a sua disponibilidade/conveniência, sem receber ordens da UBER, podendo ainda trabalhar com outros aplicativos de transporte, cancelar viagem e também cadastrar outros motoristas para utilizarem o seu veículo! Logo, assoma clara a sua autonomia liberdade para se engajar nessa atividade que passa longe de um vínculo empregatício¹³².

Sobre as condições estipuladas pela Uber para a prestação do serviço, entendeu o desembargador Roque Lucarelli Dattolli que elas por si só não têm o poder de configurar o vínculo de emprego entre as partes e que mesmo no trabalho autônomo o tomador pode estipular condições mínimas para a realização do serviço. Assim:

Mesmo um profissional "autônomo" deve observar as condições contratuais estipuladas, as quais consistem exatamente em garantir a execução do que fora pactuado, no interesse dos contratantes - não fosse isso e estaria inviabilizado a contratação de serviços oferecidos por um profissional ‘autônomo’¹³³.

As decisões que verificaram a existência de subordinação jurídica, por outro lado, defenderam que a subordinação que existe na relação entre motoristas e a Uber é a descrita no art. 6º da CLT. Ou seja, a subordinação por meios telemáticos:

¹³¹ CLT.

¹³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-14.2017.5.01.0042/2#54cb9c3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

De acordo com o parágrafo único do art. 6º, da CLT, "*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*" e com base nas estritas regras estabelecidas pela UBER para o uso de sua *alheio*" plataforma resta evidente que ela mantém, por meio de algoritmos e do GPS, o total controle das atividades prestadas pelos motoristas, inclusive da sua jornada, considerando que ela expede diretrizes específicas e objetivas que por eles devem ser seguidas, exercendo claramente o poder diretivo característico do empregador¹³⁴.

Isto porque verificaram que a empresa consegue controlar os/as trabalhadores/as através do aplicativo. É a empresa quem designa onde e quando o motorista deve buscar passageiro, que incentiva os motoristas a permanecerem conectados ao aplicativo, que controla o número de corridas canceladas e pune aqueles que excederem os limites de cancelamentos estabelecidos pela Uber. As sanções vão desde a suspensão até o desligamento da plataforma.

Mediante a associação dessa capacidade altamente controladora dos meios digitais, com rígidas regras que predeterminam toda a estrutura da prestação laboral e especialmente com estratégias de indução de conduta mediante o uso simultâneo de prêmios (majorações de preço, nudges, mensagens de incentivo, fomento de expectativas de ganho) e sanções (mensagens de admoestação, manipulação do medo mediante ameaças veladas ou concretização de suspensões, restrições ou mesmo cancelamento do credenciamento e outras sanções difusas) - a conhecida metodologia *carrots and stick* permite-se obter um grau de fiscalização, controle e comando da prestação de serviços, tão ou mais intenso e eficiente que aquele exercido de modo presencial. É esse poder controlador, fiscalizador e de comando que permite à Ré exercer uma atividade contando com prestação de trabalho humano altamente estabilizada e controlada, mesmo em uma organização baseada no trabalho sob demanda em regime de *crowdworking* (contratação individualizada de trabalhos de uma grande massa de trabalhadores disponíveis)¹³⁵.

Sobre o argumento da liberdade de horário que foi acolhido pelos acórdãos que entenderam pela não configuração da subordinação, é importante ressaltar o posicionamento da 7ª Turma no processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013 que destacou que a liberdade de escolha do horário de trabalho não caracteriza autonomia:

A subordinação estrutural dos motoristas à dinâmica da organização da Ré é clara, portanto, cabendo ressaltar que a possibilidade de escolha do horário de trabalhar pelo motorista não significa autonomia, como alegado, constituindo mera cláusula do

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015**. Disponível <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101291-19.2018.5.01.0015/2#e30125a>. Acesso em: 06 fev. 2022.

contrato de emprego, como ocorre com os empregados que exercem trabalho externo¹³⁶.

A relatora no processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067 também pontuou que, no caso de um trabalhador autônomo, os valores seriam definidos por ele e não pela empresa. “A força de trabalho da motorista e o produto desse trabalho não permaneciam em seu domínio, sendo entregues a Uber. O correto nome jurídico para o pagamento ao motorista é salário por obra ou serviço.”.

Por fim, é importante ressaltar que, enquanto a 8ª Turma entendeu que o aplicativo funcionava apenas como intermediação/ligação entre o motorista e o aplicativo, ou seja, “O ‘algoritmo’ que faz a plataforma funcionar é apenas uma tecnologia que promove a ligação entre os usuários do aplicativo”¹³⁷, esse argumento não se sustentou nos casos avaliados pela 7ª Turma. As duas decisões, nas quais restou caracterizada a subordinação do trabalhador, entenderam pela subordinação estrutural realizada pelo aplicativo:

A concepção clássica de subordinação compreendida como feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho atende, inicialmente, aos operários, que são os primeiros trabalhadores protegidos pelo Direito do Trabalho, tendo ocorrido, progressivamente, uma ampliação do conceito para incluir os trabalhadores em domicílio -inicialmente pela jurisprudência e então, pela lei -, os trabalhadores intelectuais e os altos empregados.

(...)

Ao conceito clássico de subordinação agrega-se a dimensão da subordinação objetiva, caracterizada pela realização de funções em adequação do trabalhador aos objetivos empresariais e a subordinação estrutural, indicada pela inserção do trabalhador no ambiente, estrutura, cultura empresariais, cumprindo o trabalhador um papel na empresa e partindo-se da ideia de que é estrutural ao capitalismo da organização da empresa, na medida em que **o trabalhador está integrado à organização produtiva alheia por não possuir uma organização produtiva própria**¹³⁸.

Trata-se, evidentemente, de subordinação que não atende à concepção clássica do vocábulo, considerando que ela configura-se por meio dos controles algorítmicos e telemáticos utilizados pela empresa em razão das novas tecnologias por ela adotadas, cabendo aos operadores do direito adequar os seus conceitos aos novos modelos de negócios baseados em prestações de serviços por meio de aplicativos, de modo a avaliar de forma apropriada as situações fáticas que dele exsurgem, nas quais se mostra ausente a figura clássica do empregador, que, no entanto, dentro da dinâmica

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

da atividade exercida, se configura por meio dos controles telemáticos, que assumem a figura do chefe¹³⁹.

Sobre a subordinação intermediada pela máquina, imperioso citar a conclusão que chegou Ana Carolina Reis Paes Leme, citando o prof. Márcio Túlio Viana:

Para finalizar, cita-se uma das explicações do Prof. Márcio Túlio Viana que, ao falar da máquina e suas engrenagens, afirmou que ‘a máquina servia para regular, ela própria, os ritmos e modos de trabalho, como se o patrão estivesse dentro dela, comandando’. Muito sábia a consequência por ele percebida que, com isso, o ‘poder diretivo se tornava menos visível e mais legitimado [...] tão natural quanto o zumbido dos motores ou sirene da fábrica’. No caso da Uber, o controle está exatamente no software, que fica ‘dentro’ do smartphone. Nesse sentido, a Uber faz controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem.¹⁴⁰

Esses são os principais argumentos mobilizados pelo Judiciário para tratar a relação existente entre a Uber e seus motoristas. Trata-se de tema polêmico que exige do Judiciário esforços interpretativos para o correto enquadramento trabalhista do referido fenômeno e garantir patamares mínimos de proteção aos/as trabalhadores/as motoristas em plataformas digitais.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região **Processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-14.2017.5.01.0042/2#54cb9c3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

¹⁴⁰ LEME, 2019, p. 89-90

CONCLUSÃO

Frente a extensa controvérsia relativa à existência, ou não, de vínculo empregatício entre trabalhadores/as e empresas de plataformas, uma análise da temática se apresenta extremamente necessária.

Na Indústria 4.0, a semântica se torna essencial para entender/validar o discurso. Baseado no pensamento liberal, o ser humano se torna mercadoria e é esta a premissa que busca descaracterizar o/a trabalhador/a.

O empregado passa a ser chamado de parceiro, de associado, colaborador e outras espécies totalmente desprotegidas, mas, na prática, não possui os bônus de ser empreendedor de si mesmo. As empresas deixam de ser empregadoras para serem parceiras, plataformas, fornecedoras de serviços tecnológicos e intermediadoras entre consumidores e prestadores de serviços.

Apesar do grande número de trabalhadores/as da Uber, percebe-se que o número de ações em curso é relativamente baixo, a despeito de aumentar a cada ano. Isto confirma ainda mais a dificuldade desses/as trabalhadores/as se identificarem como empregados, fruto do discurso da Indústria 4.0 e da própria forma de trabalho que os coloca constantemente como concorrentes e nunca como iguais.

No Brasil, o tema ainda é controvertido, mas a esperança de proteção dos/as trabalhadores/as não pode se perder. Ainda que o TST tenha enfrentado o assunto e decidido por 4 (quatro vezes) que não há vínculo empregatício entre a Uber e os seus motoristas, recentemente, foi instaurada maioria para a decisão de procedência do vínculo de emprego. Ademais, como visto no segundo capítulo, os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego estão presentes nessa relação de trabalho.

E, conforme leciona Maurício Godinho Delgado, estudar Direito do Trabalho é entender que este ramo do direito tem como função principal a melhoria nas condições da regulação na força do trabalho e tem papel fundamental na desmercantilização do trabalho no sistema

socioeconômico capitalista. É o juslabor que restringe a livre imposição do mercado sobre o labor humano.¹⁴¹

Concluimos, que, não há consolidação doutrinária ou jurisprudencial sobre o tema. Porém, diante do estudo realizado e análise dos elementos jurídicos caracterizados na relação de emprego, a relação entre a Uber e os motoristas é de vínculo empregatício e não somente de prestação de serviço autônomo ou parceria.

É, portanto, imprescindível que o Direito do Trabalho mantenha o seu papel de proteção do/a trabalhador/a contra as arbitrariedades e exploração do capital, devendo o Judiciário garantir, de forma indeclinável, os patamares mínimos de proteção consolidados pela legislação constitucional e infraconstitucional trabalhista.

¹⁴¹ DELGADO, 2019, p. 56.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. et al., Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em: 30 nov. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 05. jan. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 10 jan. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANDRADE, Diogo de Calasans Melo. Historicidade da propriedade privada capitalista e os cercamentos. **Revista História: Debates e Tendências**, 18(3), 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5335/hdtv.18n.3.8597>. Acesso em: 02 jan. 2022.

ANTUNES, Ricardo Antunes. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo Antunes. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5625/DF**, Rel. Ministro Edson Fachin, redator do acórdão Ministro Nunes Marques, julgado em 27 e 28/10/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Petição inicial protocolada**. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2021/11/peticao-inicial-protocolada.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **O dumping social via site TRT**. Disponível em: https://trt16.gov.br/www/artigos/ARTIGO_O_DUMPING_SOCIAL_VIA_SITE_TRT.pdf. Acesso em: 01 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405**. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020750-38.2020.5.04.0405/2#dc91942>. Acesso em: 02 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100697-17.2019.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100697-17.2019.5.01.0323/2#140ca20>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100491-26.2020.5.01.0013**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100491-26.2020.5.01.0013/2#c5022b4>. Acesso em: 06 fev. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101036-14.2017.5.01.0042**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-14.2017.5.01.0042/2#54cb9c3>. Acesso em: 06 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101291-19.2018.5.01.0015/2#e30125a>. Acesso em: 06 fev. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 07 fev. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188682>. Acesso em: 02 jan. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021.

CASAGRANDE, Cássio. **A lição de Henry Ford**: empregado não é colaborador, é empregado. Disponível em: <https://ugt.org.br/post/20571-A-licao-de-Henry-Ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado>. Acesso em: 02 jan. 2022.

CASILLI, A. A. **Da classe virtual aos trabalhadores do clique**: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. *Matrizes*, 14(1), 13-21. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>. Acesso em: 10 de dez. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

Cutter, Richard A. **Cutter-Sanborn**: three-figure author table. Swanson-swift revision.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Reforma Trabalhista não gerou 'boom' de empregos prometidos**. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90739-reforma-trabalhista-nao-gerou-boom-de-empregos-prometidos#:~:text=No%20trimestre%20terminado%20em%20julho,milh%C3%B5es%20para%2014%20mil%C3%B5es>. Acesso em: 15 nov. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Reforma Trabalhista não gerou 'boom' de empregos prometidos**. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90739-reforma-trabalhista-nao-gerou-boom-de-empregosprometidos#:~:text=No%20trimestre%20terminado%20em%20julho,milh%C3%B5es%20para%2014%20mil%C3%B5es>. Acesso em: 15 nov. 2021.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia**: a rotina dos entregadores de aplicativos. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>. Acesso em: 12 dez. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à pesquisa no Direito**: pelos caminhos do conhecimento e da invenção. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRANÇA, Noeli Cristina Perobelli; BATISTA, Roberto Leme. A condição de existência dos trabalhadores pobres durante a revolução industrial inglesa (1780 A 1848). In: **Os desafios da**

Escola Pública Paranaense na perspectiva do professor PDE. Artigos, 2016. Disponível em:

http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_hist_unespar-paranavai_noelicristinaperobelli.pdf. Acesso em: 05 fev. 2022.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber O que ela nos ensina?** Disponível em: <http://www.professoraanafraza.com.br/files/publicacoes/2017-03-24->. Acesso em 15 jan. 2022.

GIOVANAZ, Daniel. **Decisões em TRTs de quatro regiões diferentes mostram que a Justiça está de olho nas estratégias da empresa.** 2021. Disponível em:

<https://calvo.pro.br/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

GIOVANAZ, Daniel. **Uber:** tribunais veem “manipulação de jurisprudência” e começam a decidir a favor de motoristas. 2021. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2021/08/08/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas>. Acesso em: 01 fev. 2022.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** 13. ed. São Paulo: Loyola. 2003.

INFOMONEY. **Apps como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos.** 2019. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos/#:~:text=Novos%20tempos-,Apps%20como%20Uber%20e%20iFood%20s%C3%A3o%20fonte%20de,quase%204%20milh%C3%B5es%20de%20aut%C3%B4nomos&text=Com%20o%20desempenho%20t%C3%ADmido%20da,maior%20empregador%20do%20Pa%C3%ADs>. Acesso em: 18 dez. 2021.

KHOSROSHAHI, Dara. **A letter from Dara Khosrowshahi, Chief Executive Officer.** 2019. Disponível em: https://investor.uber.com/a-letter-from-our-ceo/?uclid_id=1c9805ea-64d2-476b-b21f-410da04d1efd. Acesso em: 12 dez. 2021.

LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A liberdade de trabalho dos motoristas por aplicativo. Considerações Críticas. In: GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza; GONDIM, Thiago Patrício (org.). **Direito e Trabalho em transformação:** Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021.

LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem:** caminhos para o acesso à Justiça pela via de direitos dos motoristas Uber. São Paulo: Ltr, 2019.

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia**: a rotina dos entregadores de aplicativos. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 08 jan. 2021.

MACHADO, Sidnei; PETRY, Julia Dumont. O “direito à desconexão do trabalho” na perspectiva brasileira. In: GRILLO, Sayonara et al., (org.). **Direito e Trabalho em transformação**: Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021.

MACHINE. **Quantos motoristas de aplicativo têm no Brasil?**. 2021. Disponível em: [https://machine.global/motoristas-de-aplicativo-no-brasil/#:~:text=Desde%202012%2C%20quando%20a%20Uber,e%20Minas%20Gerais%20\(105.289\)](https://machine.global/motoristas-de-aplicativo-no-brasil/#:~:text=Desde%202012%2C%20quando%20a%20Uber,e%20Minas%20Gerais%20(105.289)). Acesso em: 09 fev. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto et al., Máquina x Algoritmo: Reificação do trabalhador e função do direito do trabalho. In: GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza; GONDIM, Thiago Patrício (org.). **Direito e Trabalho em transformação**: Desafio para a proteção do labor humano no séc. XXI. 1. ed. Belo Horizonte: RENAPEDTS:UFRJ: CIRT: RTM, 2021.

MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas o trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança no Paradigma Econômico, a revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Direito, justiça e Cidadania**, v. 3, nº 1, p. 1-23. 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080| ISSN: 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 15 dez. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tacio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 63-84, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>. Acesso em: 13 fev. 2022.

OLX. **Quem somos**. Disponível em: <https://portalolx.olx.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 12 dez. 2021.

PAIVA, Letícia. **TRT1 não admite acordo e Uber terá de registrar e pagar direitos a motorista**. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/uber-trt1-acordo-negado-registrar-carreira-03082021>. Acesso em: 10 fev. 2022.

RAPPI. Disponível em:

https://soyrappi.com/?_gl=1*gn8bhq*_ga*MTc1MzU3NzI2Mi4xNjQyNDIwMTQy*_ga_FGJHX7E4KW*MTY0MjQyMDE0MS4xLjAuMTY0MjQyMDE0MS42MA..&_ga=2.159416893.1447808343.1642420142-1753577262.1642420142. Acesso em: 17 jan. 2022.

RENNAN A. JULIO. “**Queremos que o Rappi se torne a maior empresa de tecnologia da América Latina**”. 2018. Disponível em:

<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/09/queremos-que-o-rappi-se-torne-maior-empresa-de-tecnologia-da-america-latina.html>. Acesso em: 14 jan. 2022.

SANTOS, Milena da Silva. **As formas contemporâneas de controle do capital sobre o trabalho**. 2013. Disponível em:

<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/asformascontemporaneasdecontroledocapitalsobreotrabalho.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SILVA, José Felipe Rangel da. **A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF, 29 jan. 2022. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 29 jan. 2022.

SILVA, Sayonara Grillo C. L. da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo C. L. da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. 2008. Disponível em:

<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=11178@1>. Acesso em: 09 fev. 2022.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2016.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2017.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 dez. 2021.

UBER. **Termos Gerais de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 14 jan. 2022.

UBERIZAÇÃO do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. Disponível em: <file:///C:/Users/terceiro-tlima/Downloads/5574-Texto%20do%20artigo-19752-1-10-20180727.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2022.

VAZ, A. Banco de horas: da instituição à Medida Provisória 927/2020 - da exceção à generalização da compensação da jornada. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(1), p. 13-23, 2020. p. 135. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/395>. Acesso em: 03 jan. 2022.

VIANA, Marcio Túlio. **Flexibilização no Direito de Trabalho**. In: Tribunal Superior do Trabalho, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 3, p. 47-63, jul./set. 2001. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvufmg40&div=12&id=&page=>. Acesso em: 12 dez. 2021.

ANEXO 01

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

**Poder Judiciário Federal**

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Código de verificação: 8.801.335.785**CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS**

Certifica-se, conforme pesquisa no Sistema de Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe) no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que até a presente data **CONSTAM** as seguintes ações trabalhistas neste Tribunal Regional, em tramitação ou arquivadas provisoriamente, ajuizadas em face da pessoa jurídica, de direito público ou privado, identificada pelos dados fornecidos pelo solicitante e de sua inteira responsabilidade.

Raiz do CNPJ pesquisado: 17.895.646**Nomes associados à raiz do CNPJ:** 1. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**1ª Vara do Trabalho de Itaboraí**

0100829-10.2021.5.01.0451

1ª Vara do Trabalho de Maricá

0100026-51.2022.5.01.0561

1ª Vara do Trabalho de Queimados

0100778-27.2021.5.01.0571

1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100610-86.2021.5.01.0001

2ª Vara do Trabalho de Petrópolis

0100972-29.2019.5.01.0302

2ª Vara do Trabalho de Resende

0100453-39.2020.5.01.0522

2ª Vara do Trabalho de São João de Meriti

0100766-81.2021.5.01.0322

2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100450-43.2021.5.01.0201

0101314-04.2018.5.01.0002

0101427-21.2019.5.01.0002

3ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias

0100787-26.2021.5.01.0203

3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo

0100031-65.2020.5.01.0263

3ª Vara do Trabalho de São João de Meriti

0100476-97.2020.5.01.0323

0100697-17.2019.5.01.0323

3ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100311-62.2020.5.01.0222

4ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias

0100897-22.2021.5.01.0204

<https://pje.trt1.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/8801335785>

1/7

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

4ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu

0100673-24.2021.5.01.0224

4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo

0100594-22.2021.5.01.0264

4ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100663-58.2021.5.01.0004 0100669-65.2021.5.01.0004

5ª Vara do Trabalho de Niterói

0100346-50.2020.5.01.0245

5ª Vara do Trabalho de São Gonçalo

0100577-80.2021.5.01.0265

5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100954-89.2020.5.01.0005

6ª Vara do Trabalho de São Gonçalo

0100100-88.2020.5.01.0266 0100676-47.2021.5.01.0266

6ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100023-49.2021.5.01.0006 0100701-64.2021.5.01.0006

7ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias

0100841-77.2021.5.01.0207

7ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu

0100946-91.2021.5.01.0227

7ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100203-96.2021.5.01.0222

8ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100629-08.2020.5.01.0008

9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100019-72.2020.5.01.0062 0100360-29.2021.5.01.0009 0100719-13.2020.5.01.0009

10ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100697-15.2021.5.01.0010 0100931-31.2020.5.01.0010
0100876-46.2021.5.01.0010 0101009-88.2021.5.01.0010**11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100169-75.2021.5.01.0011 0100619-35.2021.5.01.0264

13ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100491-26.2020.5.01.0013 0100617-42.2021.5.01.0013 0100690-48.2020.5.01.0013

15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100927-42.2021.5.01.0015 0101291-19.2018.5.01.0015

16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100304-72.2021.5.01.0016 0101036-53.2021.5.01.0016

<https://pje.trt1.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/8801335785>

2/7

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

17ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100639-88.2021.5.01.0017

18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100804-69.2020.5.01.0018

19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100620-40.2020.5.01.0204 0101096-17.2021.5.01.0019

0100957-65.2021.5.01.0019 0101155-05.2021.5.01.0019

20ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100020-52.2021.5.01.0020

21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100978-35.2021.5.01.0021

22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100041-56.2020.5.01.0022

23ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100072-43.2020.5.01.0227 0100211-88.2021.5.01.0023

24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100330-80.2020.5.01.0024 0100535-12.2020.5.01.0024

0100392-57.2019.5.01.0024 0100652-48.2020.5.01.0203

0101098-48.2020.5.01.0204

25ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100067-74.2022.5.01.0025 0100797-56.2020.5.01.0025

26ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100932-65.2020.5.01.0026

27ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100016-91.2021.5.01.0027 0100225-94.2020.5.01.0027

28ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100066-17.2021.5.01.0028 0100951-31.2021.5.01.0028

0100723-56.2021.5.01.0028 0100966-97.2021.5.01.0028

29ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100733-97.2021.5.01.0029

30ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100733-31.2020.5.01.0030 0100867-24.2021.5.01.0030

31ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100061-83.2021.5.01.0031 0101053-44.2021.5.01.0031

32ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100892-31.2021.5.01.0032

33ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0101894-72.2017.5.01.0033

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100032-58.2020.5.01.0034 0100478-27.2021.5.01.0034 0100485-53.2020.5.01.0034

35ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100869-76.2021.5.01.0035 0100891-37.2021.5.01.0035

36ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100058-16.2021.5.01.0036 0100776-47.2020.5.01.0036

37ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100214-35.2020.5.01.0037 0100328-71.2020.5.01.0037 0100920-81.2021.5.01.0037

38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100260-84.2021.5.01.0038 0100711-46.2020.5.01.0038
0100688-62.2021.5.01.0201 0101030-77.2021.5.01.0038**39ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**0100012-81.2022.5.01.0039 0100446-41.2020.5.01.0039
0100283-88.2020.5.01.0321 0100892-44.2020.5.01.0039**40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100517-72.2021.5.01.0018 0100757-92.2021.5.01.0040

41ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100022-23.2020.5.01.0225 0100965-73.2021.5.01.0041
0100403-98.2020.5.01.0041 0101371-65.2019.5.01.0041**42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100505-20.2020.5.01.0042 0100530-96.2021.5.01.0042 0101036-14.2017.5.01.0042

43ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100013-54.2022.5.01.0043 0100323-94.2021.5.01.0043
0100263-68.2020.5.01.0266 0100578-52.2021.5.01.0043**44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**0100010-96.2022.5.01.0044 0100115-44.2020.5.01.0044 0100620-98.2021.5.01.0044
0100037-83.2020.5.01.0227 0100340-64.2020.5.01.0044**45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100219-69.2020.5.01.0227

46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100127-52.2020.5.01.0046 0100794-04.2021.5.01.0046
0100745-94.2020.5.01.0046 0101581-09.2016.5.01.0046**47ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100864-18.2021.5.01.0047 0100940-76.2020.5.01.0047 0100955-45.2020.5.01.0047

48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro0100339-33.2021.5.01.0048 0101108-41.2021.5.01.0048
0100549-21.2020.5.01.0048 0101458-97.2019.5.01.0048**49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

0100368-80.2021.5.01.0049

<https://pje.trt1.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/8801335785>

4/7

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100205-31.2020.5.01.0051 0100794-80.2020.5.01.0323
 0100487-95.2021.5.01.0322 0100984-20.2019.5.01.0051

52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100028-64.2020.5.01.0052

53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100740-17.2021.5.01.0053 0100925-55.2021.5.01.0053 0101074-51.2021.5.01.0053

54ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100219-69.2021.5.01.0054 0100551-36.2021.5.01.0054
 0100456-40.2020.5.01.0054 0101040-73.2021.5.01.0054

55ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100755-77.2021.5.01.0055

56ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100622-07.2021.5.01.0226 0100891-71.2021.5.01.0056

57ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100724-51.2021.5.01.0057

58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100358-09.2021.5.01.0058 0100907-19.2021.5.01.0058 0100960-97.2021.5.01.0058

59ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100015-73.2022.5.01.0059

61ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100875-05.2021.5.01.0061 0100950-44.2021.5.01.0061 0101115-91.2021.5.01.0061

62ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100762-48.2021.5.01.0062 0100921-88.2021.5.01.0062

63ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100228-38.2020.5.01.0063

64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100776-26.2021.5.01.0064 0100831-74.2021.5.01.0064 0100834-97.2019.5.01.0064

65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100989-63.2020.5.01.0065 0101014-42.2021.5.01.0065

66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100353-02.2017.5.01.0066 0100385-07.2020.5.01.0226 0100556-36.2021.5.01.0223

67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100122-30.2021.5.01.0067 0100404-68.2021.5.01.0067 0100853-94.2019.5.01.0067

68ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100077-23.2021.5.01.0068 0100865-71.2020.5.01.0068

69ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

<https://pje.trt1.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/8801335785>

5/7

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

0100184-64.2021.5.01.0069

70ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100071-73.2022.5.01.0070

71ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100235-69.2021.5.01.0071

72ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100291-02.2021.5.01.0072

0100419-22.2021.5.01.0072

0100542-20.2021.5.01.0072

73ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100874-81.2021.5.01.0073

74ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100696-66.2020.5.01.0074

0100929-29.2021.5.01.0074

75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100063-81.2022.5.01.0075

0100574-50.2020.5.01.0075

76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100323-92.2021.5.01.0076

0100735-23.2021.5.01.0076

0100370-03.2020.5.01.0076

0100943-07.2021.5.01.0076

78ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100040-29.2022.5.01.0078

79ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100665-94.2021.5.01.0079

0100666-16.2020.5.01.0079

0100943-32.2020.5.01.0079

80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100531-98.2020.5.01.0080

82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

0100601-12.2020.5.01.0082

Cejusc-cap 1º Grau

0100012-53.2022.5.01.0016

Posto Avançado da Justiça do Trabalho de Rio das Ostras

0101309-92.2021.5.01.0481

Certifica-se, conforme pesquisa no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que foi emitida no Tribunal Superior do Trabalho (TST) uma certidão de débitos trabalhistas **NEGATIVA**, identificada pelo nº 4569453/2022 e pelo CNPJ 17.895.646/0001-87, cuja a íntegra está disponível em: <http://www.tst.jus.br/certidao>

Observações:

1. Esta certidão não contempla processos físicos, nem processos arquivados definitivamente, nem processos de classes que não estejam discriminadas a seguir.
2. Esta certidão contempla o polo passivo somente nas seguintes ações no 1º grau: alvará judicial (Alvará), alvará judicial - lei 6858/80 (Alvjud), arresto (Arrest), atentado (Atent), ação civil coletiva (ACC), ação civil pública cível (ACPCiv), ação de cumprimento (ACum), ação de exigir contas (AEC), ação trabalhista - rito ordinário (ATOrd), ação trabalhista - rito sumaríssimo (ATSum), ação trabalhista - rito sumário (alçada)

<https://pje.trt1.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/8801335785>

6/7

06/02/22, 18:24

Certidões - Certidão Trabalhista 8.801.335.785

- (ATAIc), busca e apreensão (BusApr), cautelar inominada (Caulnom), caução (Caução), cumprimento de sentença (CumSen), execução de certidão de crédito judicial (ExCCJ), execução de termo de ajuste de conduta (ExtAC), execução de termo de conciliação de ccp (ExCCP), execução de título extrajudicial (ExTiEx), execução fiscal (ExFis), execução provisória em autos suplementares (ExProvAS), exibição (Exibic), habeas corpus cível (HCCiv), habeas data (HD), homologação da transação extrajudicial (HTE), homologação de transação extrajudicial (HoTrEx), incidente de desconsideração de personalidade jurídica (IDPJ), interdito proibitório (Interdito), interpelação (Interp), justificação (Justif), mandado de segurança coletivo (MSCol), mandado de segurança cível (MSCiv), monitória (Monito), notificação (Notif), oposição (Oposic), petição cível (PetCiv), prestação de contas - oferecidas (PrCoOf), procedimento conciliatório (PCon), produção antecipada da prova (PAP), protesto (Protes), reintegração / manutenção de posse (RtMtPosse), restauração de autos (ResAutCiv), seqüestro (Seques), tutela antecipada antecedente (TutAntAnt), tutela cautelar antecedente (TutCautAnt)
3. Esta certidão contempla o polo passivo somente nas seguintes ações no 2º grau: ação anulatória de cláusulas convencionais (AACC), ação rescisória (AR), ação trabalhista - rito ordinário (ATOrd), cautelar inominada (Caulnom), dissídio coletivo (DC), dissídio coletivo de greve (DCG), habeas corpus cível (HCCiv), habeas data (HD), mandado de segurança coletivo (MSCol), mandado de segurança cível (MSCiv), pedido de mediação pré-processual (PMPP), petição cível (PetCiv), protesto (Protes), reclamação (Rcl), tutela antecipada antecedente (TutAntAnt), tutela cautelar antecedente (TutCautAnt)
 4. Esta certidão contempla o polo ativo somente nas seguintes ações no 2º grau: ação anulatória de cláusulas convencionais (AACC), dissídio coletivo (DC), dissídio coletivo de greve (DCG)
 5. Esta pesquisa foi realizada a partir da raiz do CNPJ informado pelo solicitante.
 6. Para verificar a autenticidade desta certidão, acesse: <https://pje.trt1.jus.br/certidoes/>

Certidão emitida em 06/02/2022 às 18:24



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS EM MEIO FÍSICO
(VÁLIDO SOMENTE SE ACOMPANHADA DA REFERENTE AS EM MEIO ELETRÔNICO)
CERTIDÃO NEGATIVA

Certidão n. **24512/2022**
 Expedição: **06/02/2022 18:21:11**
 Código de autenticidade: **41S9.T0SB**
 Válida até **08/03/2022**.

Certifica-se, após pesquisa nas bases de dados do Sistema de Acompanhamento de Processos (SAPWeb) de 1º e 2º Grau do TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), que não consta processo em tramitação contra **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **17.895.646/0001-87**.

OBSERVAÇÕES:

- 1) Esta certidão só tem validade quanto apresentada em conjunto com a certidão de feitos referente aos processos eletrônicos.
- 2) Durante o período de validade da certidão, sua autenticidade pode ser confirmada exclusivamente mediante acesso ao endereço eletrônico do TRT da 1ª Região (<http://www.trt1.jus.br>), em Serviços / Certidões / Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) / Autenticar CEAT.
- 3) Certidão emitida gratuita e eletronicamente, após pesquisa nas bases de dados do Sistema de Acompanhamento de Processos (SAPWEB) de 1º e 2º Grau.
- 4) A busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente, bem como as seguintes classes judiciais:
 - SAPWEB – 1º Grau: Agravo de Instrumento (AI), Agravo de Petição (AP), Carta de Ordem Cível (CartOrdCiv), Carta Precatória Cível (CartPrecCiv), Carta Rogatória Cível (RogatoCiv), Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro Cível (ETCiv), Exceção de Impedimento (Exclmp), Exceção de Suspeição (ExcSusp), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAG).
 - SAPWEB – 2º Grau: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR), Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário (AIRE), Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário (AIRO), Agravo de Petição (AP), Agravo Regimental (AGOR), Arguição de Inconstitucionalidade (ArgInc), Carta de Ordem Cível (CartOrdCiv), Carta Precatória (CartPrec), Carta Rogatória Cível (RogatoCiv), Conflito de Competência (CCJ e CC), Consulta (Cons), Correição Parcial (CorPar), Embargos de Terceiro Cível (ETCiv), Exceção de Impedimento (Exclmp), Exceção de Suspeição (ExcSusp), Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ), Pedido de Providências (PP), Precatório (Precat), Processo Administrativo (PA), Processo Administrativo Disciplinar em face de Magistrado (PADMag), Processo Administrativo Disciplinar em face de Servidor (PADServ), Reclamação Disciplinar (RclDisc), Recurso Administrativo (RecAdm), Recurso de Multa (RM), Requisição de Pequeno Valor (RPV), Sindicância (Sind).
- 5) No caso de pessoa jurídica, a certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

- 6) O interessado que discordar do resultado apresentado nesta certidão deverá enviar e-mail para a unidade judiciária mais próxima:
- Na Capital: Divisão de Apoio ao Jurisdicionado – DIJUR – dijur@trt1.jus.br
 - No interior do Estado:
 - Divisão de Apoio: Campos dos Goytacazes - divap-cg@trt1.jus.br; Duque de Caxias - divap-dc@trt1.jus.br; Macaé - divap-mac@trt1.jus.br; Niterói - divap-ni@trt1.jus.br; Nova Iguaçu - divap-ni@trt1.jus.br; São Gonçalo - divap-sg@trt1.jus.br; São João de Meriti - divap-sjm@trt1.jus.br; Volta Redonda - divap-vr@trt1.jus.br;
 - Gabinetes de Juízes Diretores de Foro: Cabo Frio - gjd-cf@trt1.jus.br; Itaguaí - gjd-ig@trt1.jus.br; Nova Friburgo - gjd-nf@trt1.jus.br; Petrópolis - gjd-pet@trt1.jus.br; Resende - gjd-res@trt1.jus.br; Itaboraí - gjd-itb@trt1.jus.br;
 - Varas Únicas: Angra dos Reis - vt01.ar@trt1.jus.br; Araruama - vt01.ara@trt1.jus.br; Barra Mansa - vt01.bm@trt1.jus.br; Barra do Piraí - vt01.bp@trt1.jus.br; Itaperuna - vt01.ip@trt1.jus.br; Magé - vt01.mag@trt1.jus.br; Maricá - vt01.mar@trt1.jus.br; Nova Iguaçu - vt01.ni@trt1.jus.br; Queimados - vt01.qds@trt1.jus.br; Teresópolis - vt01.ter@trt1.jus.br; Três Rios - vt01.tr@trt1.jus.br.
- 7) As informações constantes desta certidão podem ser complementadas por certidões emitidas pelas unidades acima mencionadas, bem como pela Secretaria de Apoio Jurisprudencial e Recursal, para esclarecimento de suspeitas de homonímia.
- 8) Os dados constantes desta certidão estão atualizados até 06/02/2022 03:45:16.